



Roj: **SAN 139/2019** - ECLI: **ES:AN:2019:139**

Id Cendoj: **28079240012019100014**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/02/2019**

Nº de Recurso: **342/2018**

Nº de Resolución: **15/2019**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00015/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 15/2019

Fecha de Juicio: 5/2/2019

Fecha Sentencia: 11/2/2019

Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000342 /2018

Materia: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: Jesús Carlos PRESIDENTE DE ASEPAN

Demandado/s: AENA, S.M.E., S.A., MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2018 0000378

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000342 /2018

Procedimiento de origen: /

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMÓN GALLO LLANOS

**SENTENCIA 15/2019****ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D.RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a once de febrero de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 0000342 /2018 seguido por demanda de Jesús Carlos PRESIDENTE DE ASEPAN(Letrado Expedito Mendoza Guzmán contra AENA, S.M.E., S.A.(Letrada Ana Isabel Heras Sancho) MINISTERIO FISCAL, sobre TUTELA DCHOS.FUND. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 17 de diciembre de 2018 se presentó demanda de CGT sobre conflicto colectivo, dicha demanda fue registrada bajo el número 342/2018.

Segundo.- Por Decreto de fecha 19 de noviembre de 2018 se señaló el día 5 de febrero para la celebración de los autos de conciliación y juicio.

Tercero. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

-el letrado del actor, tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda se dictase sentencia en la que se declare la decisión de la Directora de Organización y RRHH de AENA SME SA, de impedir el acceso a parte de los trabajadores de la plantilla de la empresa a través de Internet a páginas web de contenido sindical, discriminándolos respecto a sus compañeros, a los que la empresa les facilita dicho acceso, vulneradora de los derechos fundamentales de los trabajadores a los que no les autoriza el acceso a Internet y se condene a la empresa a reparar los derechos fundamentales de los trabajadores, facilitando de forma general el acceso a las páginas web de contenido sindical a toda la plantilla de la empresa.

En sustento de tal petición vino argumentar que el sindicato a que se representa habiendo recibido quejas de trabajadores se ha dirigido en reiteradas ocasiones a la dirección de la empresa denunciando que a través de la Política de internet de la empresa se viene discriminando a los mismos pues no se les permite el acceso a la página web del sindicato ASAE, especialmente crítico con la dirección e RRHH de la empresa, permitiéndose no obstante el acceso a las páginas web de otros sindicatos. Indicó que por estos hechos ya se interpuso demanda en fecha 11-12-2018 dictándose sentencia en la que se apreció alta de agotamiento de la vía previa y que con posterioridad a la misma ha seguido la negativa de la empresa a proporcionar el acceso a internet solicitado.

Considera que la empresa al permitir a unos trabajadores el acceso a la página web del sindicato ASAE y a otros no profiere a estos últimos un trato discriminatorio.

La letrada de la demandada de la demandada solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda por las siguientes razones:

- con carácter procesal alegó la falta de legitimación activa de la actora puesto que no acredita ni implantación suficiente en el ámbito del conflicto ni que el ámbito de actuación el sindicato sea superior al del mismo, alegando que en todo caso no encontraría legitimado a acudir a la vía de los arts. 177 y ss de la LRJS puesto que no se defiende ni un interés propio ni el de un concreto trabajador afiliado.

- en cuanto al fondo se alegó que la empresa tiene una política de acceso a internet de 2010 revisada en 2016 que discrimina las páginas web a las que pueden acceder los empleados en atención a las funciones desempeñadas, distinguiendo tres niveles, básico, medio y avanzado, no pudiendo visitarse otras páginas webs sindicales en el primer nivel que las de los sindicatos con representación unitaria (de conformidad con el convenio de grupo),



sin que ASAE tuviese representación unitaria alguna ya que no concurrió a las elecciones, siendo un sindicato de reciente creación por antiguos militantes de CSIF; añadió que en todo caso la aplicación permitía acceder al blog de dicho sindicato y que el mismo podía difundir correos a la plantilla.

Contestadas que fueron las excepciones se procedió a la proposición de la práctica de la prueba, proponiéndose y practicando la prueba documental y la testifical.

Seguidamente, las partes valorando la prueba practicada elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal emitió su informe en el que interesó se estimase la excepción de falta de legitimación activa.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos: --Niega que haya habido quejas de los trabajadores. -El correo que contiene el hecho 5º de demanda se envió, pero se niegan los reproches. -Enaire forma parte del grupo Aena con el mismo convenio, aunque funciona autónomamente y diferenciadamente una empresa y otra. -La empresa niega el sistema de acceso a internet determinado en la demanda. -El protocolo tiene sistema de filtrado establecido por la propia herramienta informática, establece 3 niveles para su uso según necesidades profesionales; básica cualquier trabajador puede acceder y el que necesite ese acceso por razones de su trabajo se le puede instalar; medio para trabajador de uso frecuente más o menos 10100 trabajadores; avanzado afecta a directivos, secretarios de dirección y prensa. -En concreto página web de sindicatos están en la categoría 52. -Asae proviene de la escisión de Csif, la página web de Csif porque tenía representación unitaria le permitía acceso de cualquier trabajador a esa página, aunque csif es tan crítico como Asae.- Asae carece de representatividad unitaria. - Asae puede dirigirse a todos los trabajadores por correo electrónico a través de las cuentas corporativas. -Página web de Asae el bloque está categorizada en el 35 que permite acceso de cualquiera.

Hechos pacíficos: - -Asepan solo tiene representación en servicios centrales el centro de Madrid, carece de representación en los 48 centros restantes, en centro Madrid en servicios centrales tiene 4 representantes. -La representatividad en Aena de Asepan es 1,22%, 0% en Enaire y 1,2% en el grupo. - Asepan tiene una sección sindical en servicios centrales con dos delegados. -El actor señor Jesús Carlos es miembro del comité de centro de servicios centrales. -No se ha decidido por mayoría del comité de empresa plantear esta demanda. -En 2010 el comité de dirección de Aena publicó un protocolo de acceso a internet actualizado en 2016. No ha sido impugnado. -La propia herramienta categoriza página web, por seguridad se establece el 85 categorías.-Todos los trabajadores pueden acceder a web sindical más representativa o con presencia en organización unitaria. -Asae no se ha presentado a elecciones sindicales.

Quinto .- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- ASEPAN es un sindicato de trabajadores, que acredita únicamente 4 de los 21 componentes del comité de empresa de servicios centrales de AENA.-conforme-

SEGUNDO .- AENA regula sus relaciones laborales por el I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA), publicado en el BOE de 20-12-2011.- conforme-

TERCERO .- El día 4-6-2018 por el presidente de ASEPAN, se cursó correo electrónico el siguiente email a la Directora de Organización y RRHH de AENA SME SA en los siguientes términos:

Para: Rebeca < DIRECCION000 >

"Estimada Rebeca :

Varios trabajadores se vienen quejando a ASEPAN de que no pueden acceder a las páginas de algunos Sindicatos legales, discriminándolos respecto a otros compañeros que si pueden acceder y discriminando a los propios Sindicatos que ven como su página web está censurada por la empresa, vulnerando con ello tanto el artículo 14 de la CE , como la LOLS.

Supongo que ha debido haber algún mal entendido, pues no estamos en la época del sindicalismo vertical, en donde se practicaba este tipo de política, propia de los regímenes fascistas.

El censurar a los trabajadores el acceso a páginas de entidades de derecho público, como los sindicatos, dedicada a la defensa de los derechos de los trabajadores, es algo que afecta a todos los sindicatos, con

independencia de que, en un momento u otro, las empresas más desaprensivas lo empleen con fines punibles contra un Sindicato concreto, con la finalidad de propiciar un sindicalismo de tipo amarillista.

Por lo que, te ruego que des instrucciones para que se configure el censor automático para que no bloquee a los trabajadores de la plantilla el acceso a la información laboral y sindical.

Atentamente." - conforme-

CUARTO. - *Dicho correo fue contestado el día 11-6-2018 en los siguientes términos:*

"Buenos días Jesús Carlos

En contestación al correo electrónico enviado a la Directora de Organización y Recursos Humanos de Aena, el 4 de junio pasado, solicitando que se configure la herramienta de filtrado de contenidos del correo electrónico corporativo, para que no se bloquee a los trabajadores el acceso a la información laboral y sindical contenida en las páginas web de los Sindicatos, le informo que, según la Política de Acceso a Internet de AENA, de fecha 27/07/2016, disponible en la Intranet, las páginas web de contenido sindical quedan clasificadas en la categoría "Política/Defensa social", la cual es accesible a los usuarios de Aena de Internet con perfil medio o avanzado, por los motivos técnicos y organizativos que recoge el citado documento.

Por otro lado, siendo cierto que algunas páginas web sindicales son accesibles a todos los usuarios de Aena, le Indico que esta excepción únicamente tiene lugar cuando el desbloqueo se solicita por algún Sindicato que tenga la condición legal de más representativos, o que cuente con presencia en el comité de los centros de trabajo de Aena, tal y como ocurre, por ejemplo, con la página web del sindicato que usted representa.

Este criterio, de facilitar el acceso a los medios informáticos corporativos (cuenta de correo electrónico, acceso a internet, acceso a páginas web, etc.), exclusivamente a los sindicatos que ostentan la condición de más representativos o cuentan con presencia en los comités de centro o con delegados de personal, en los respectivos centros de trabajo, se fundamenta en lo establecido en la legislación vigente y en la jurisprudencia emanada del TC y del Tribunal Supremo.

En virtud de lo cual, y dado que el sindicato ASAE que usted refleja en su escrito, no ostenta la condición legal de más representativo, ni goza de implantación en el comité de centro del Aeropuerto de Madrid Barajas, ni en ningún otro centro de Aena, le comunico que no procede atender su petición."

QUINTO. - *La Política de acceso a internet de la demandada a que se hace referencia aparece recogida en el descriptor 23 en los siguientes términos:*

"

1 Antecedentes.

Desde la conexión de la red de Aena a Internet, el número y la Importancia de los servicios basados en la conexión a Internet están creciendo continuamente. Los servicios de correo electrónico y navegación Web son de vital importancia para el trabajo cotidiano, permitiendo una rápida v eficiente comunicación con nuestros clientes v proveedores, v. al mismo tiempo, permiten la conciliación de la vida personal v familiar.

Por otra parte, Aena, S.A, ostenta un derecho legítimo a controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos de su propiedad, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores, prestando especial atención al derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Para racionalizar el uso de Internet, la dirección de Aena decidió en el año 2000, establecer un filtro de contenidos, eliminando el acceso a Páginas peligrosas e incluso delictivas, v focalizar el uso de Internet a los intereses profesionales de Aena,

La aplicación que gestiona el filtro de contenidos permite establecer políticas diferenciadas por perfiles de usuarios, y mantiene actualizada una base de datos donde se clasifican los contenidos accesibles a través de Internet en categorías organizadas por contenido. De este modo se simplifica el filtrado y permite abrir o rechazar el acceso a estas categorías.

Los continuos cambios de los contenidos WEB en Internet hacen que sea necesario una actualización continua que permita tener filtros lo más correctos y actualizados posible.

Las nuevas herramientas de filtrado realizan filtrado de contenido en tiempo real, basándose en motores de exploración que residen en los servidores de los fabricantes, permitiendo categorizar casi en tiempo real las páginas web con contenido malicioso. Estos servicios además del acceso local (a través de equipos dedicados dentro de la red de Aena) son también accesibles desde internet (servicios en la nube) lo que permite proteger,



si se desea, equipos de Aena cuando no están conectados a la Red Corporativa mediante la instalación de un agente en los PCs propiedad de Aena.

En junio de 2010 el comité de Dirección de Aena aprobó la política de acceso a Internet y filtrado de contenidos que se actualizan en este documento.

Esta política es de aplicación al personal de Aena Internacional que utiliza la conexión de la red de Aena a internet.

2 Política de filtrado

La política de filtrado que se aplica a un perfil de usuario, se compone de la lista de categorías, más las limitaciones de acceso que se aplican a cada una. Las características del filtro se aplicarán de igual manera independientemente del día de la semana y hora de acceso, ya que resulta imposible adaptarse a las diferencias de jornada de los diferentes colectivos.

Las opciones de filtrado que se utilizan para dar o conceder permisos a cada categoría son:

Permitido: Permite el acceso sin restricciones a todos los sitios incluidos en esta categoría.

Bloqueado: Bloquea totalmente el acceso a todos los sitios incluidos en esa categoría.

Limitado por cuota: Permite acceder a las páginas de esta categoría, sólo durante un tiempo limitado al día.

Para los equipos (PCs) suministrados por Aena que tengan instalado un agente de la herramienta de filtrado se aplicará una política diferente, cuando el equipo se conecte a Internet sin utilizar el acceso a Internet corporativo, de modo que solo estén cortados los accesos a las categorías que impliquen riesgos de seguridad (páginas con software malicioso, etc) pero no las que puedan implicar una pérdida de productividad.

Las conexiones con acceso cifrado a través de SSL (https) pueden ser utilizadas por el software malicioso para ocultar su contenido o para robar información. Para evitar estas fugas de información y la contaminación de los equipos, Aena podrá interceptar las conexiones https con el objetivo de realizar también filtrado de contenido. Se excluirán de esta interceptación páginas consideradas seguras (bancos, agencias gubernamentales, etc) o que puedan suponer una injerencia en la privacidad de los usuarios.

En el Anexo 2 se mencionan y regulan otros casos especiales de acceso a internet.

3 Perfiles de usuario

Los trabajadores utilizarán internet para el desempeño de los cometidos propios de su ocupación. Aun cuando se trata de una herramienta de uso expresamente laboral, se considera admisible el uso particular de la misma con la prudencia necesaria, siempre que se cumplan todos los aspectos contemplados en el presente documento y en la "Política de acceso a la red de datos y uso de activos informáticos".

Se han definido varios perfiles de usuario a los que se asigna una política de acceso diferente. También se define una política diferente para equipos conectados a Internet por fuera de la red corporativa.

El listado detallado de los permisos que se asignan a cada perfil de usuarios por categoría en aplicación de la política puede consultarse en el Anexo ^.

3.1 Acceso básico

3.1.1 Ámbito de aplicación

Este perfil se aplicará de manera automática, sin necesidad de petición expresa a todos los trabajadores de Aena/Aena Internacional que no estén incluidos en un perfil superior, universalizándose de esta manera el acceso a internet a todos los empleados de Aena/Aena Internacional. El perfil está diseñado para aquellas personas que tengan que realizar accesos puntuales a Internet por motivos profesionales, y permite un acceso limitado en el tiempo, a determinadas páginas, necesarias para gestiones personales y conciliación de la vida personal y laboral.

A modo de ejemplo, y entre otras, estarían accesibles, sin límite de tiempo, las siguientes páginas web; Administraciones públicas (Gobierno/legal), bancos y entidades financieras, economía, educación y salud, información y material de referencia (diccionarios, mapas, información científica, etc.) traductores y buscadores.

Otras páginas que estarían accesibles, pero limitadas a un tiempo máximo de conexión diaria, serían:

Compras, viajes. Artes. Informática, Tecnología/Internet, correo electrónico, religión y Noticias.

3.2 Acceso medio.

3.2.1 Ámbito de aplicación



Esta política se aplicará a los trabajadores que en su puesto de trabajo precisen un uso más frecuente de Internet, siendo mucho menos restrictivo que el acceso básico.

Mantiene bloqueadas las páginas peligrosas para la seguridad de los sistemas, ilegales o de contenido cuestionable, o que en ningún caso tienen utilidad para el desempeño profesional, y mantiene abiertas gran parte de las categorías sin límite de cuota.

Se adscribirá a este grupo a todos los usuarios que sean personal de estructura de Aena y al personal equivalente de Aena Internacional.

Para el resto de usuarios, la adscripción a este grupo se realizará por petición expresa, que enviará el Director del que dependa el empleado a la Dirección de Sistemas de Información, en la que se identifique el usuario y las razones que justifiquen la petición. Para realizar dichas peticiones se utilizará el formulario publicado en la intranet de Aena.

Además de las altas en este grupo cada Director podrá solicitar bajas, incluido el personal de estructura que dependa de él, cuando considere que el usuario puede desarrollar su trabajo con los accesos que permite el acceso básico.

A modo de ejemplo, y entre otras, estarían accesibles, sin límite de tiempo, las siguientes páginas web:

Administraciones públicas (Gobierno/legal), bancos y entidades financieras, economía y aplicaciones de negocio, educación y salud, información y material de referencia (diccionarios, mapas, información científica, etc), traductores y buscadores, compras, viajes Informática, Tecnología/Internet, noticias, cultura, política, religión, vehículos, correo electrónico, foros y blogs, redes sociales profesionales (linkedin) y audio y video por internet

Otras páginas que estarían accesibles, pero limitadas a un tiempo máximo de conexión diaria, serían:

Artes, uso compartido archivos, servidores de mensajería, restaurantes, deportes, descargas de software, sitios personales, sociedad, redes sociales, y servidores web sin clasificar.

3.3.- Acceso Avanzado.

3.3.1 Ámbito de aplicación

Esta política se aplicará de manera automática a todos los Directores, Secretarías de Dirección y responsables de Prensa.

También se podrá aplicar esta política a los equipos (PCs) propiedad de Aena/Aena Internacional, que tengan instalado el agente suministrado por el fabricante del filtro de contenido, cuando el equipo se conecte a Internet sin utilizar el acceso a Internet corporativo.

Se mantiene bloqueadas las páginas peligrosas para la seguridad de los sistemas, ilegales o de contenido cuestionable o las que en ningún caso pueden ser de interés profesional. Esta política no tendrá páginas limitadas por tiempo de cuota.

4. Revisión y actualizaciones

4.1 Revisión de categorías y cuotas

El tiempo de cuota diario de cada perfil, así como las categorías permitidas, se revisarán una vez al año o cuando sea necesario, para adaptar la política de acceso a internet a las necesidades de Aena.

La propuesta de cambio de categorías y cuotas será aprobada, a propuesta de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (DTIC), la Dirección de Infraestructura y Tecnologías (DIT) y la Dirección de Organización y Recursos Humanos (DORH).

4.2.-Reclasificación de páginas

Las peticiones de reclasificación de páginas se pueden producir en dos situaciones distintas;

El sistema automático de clasificación de páginas ha categorizado erróneamente a una página de forma que se filtra su acceso cuando debería estar accesible.

Una página está bien clasificada con una categoría de las bloqueadas, pero es necesario su acceso por fines debidamente justificados.

En cualquiera de los dos casos anteriores, el usuario deberá dirigirse al servicio de soporte de la DTIC (por correo a dtic.h24@aena.es o por teléfono al 11511) o seguir el procedimiento que se determine.

Se analizará cada solicitud y procederá a la reclasificación cuando exista un error o esté justificada la necesidad.



5.- Prohibición de compartir el usuario de acceso a internet

La validación del acceso a Internet se realiza con el usuario de dominio con el que cada usuario inicia sesión en su PC y accede a otros servicios informáticos de Aena.

Además del acceso a Internet, el usuario de dominio de cada empleado permite el acceso a todos sus servicios del portal del empleado (consulta de nóminas, solicitud de permisos...) y a otros servicios informáticos como su correo electrónico, sus carpetas de usuario, carpetas departamentales, etc. Por ello, quien comparta su contraseña con otro usuario o la haga pública de alguna forma (por ejemplo, mediante una nota pegada en su pantalla), se expone a un posible mal uso de la misma y a que la privacidad de sus archivos personales, buzón de correo y otros datos sensibles de Aena/Aena Internacional pueda verse severamente comprometida.

Por todo lo anteriormente expuesto, se recuerda la prohibición de compartir la contraseña de acceso con cualquier otro usuario tanto si es personal de Aena/Aena Internacional como si es una persona ajena.

6 Incumplimiento

El incumplimiento de las normas contenidas en la presente política de acceso a internet determinará la utilización por parte de Aena de las restricciones que considere oportunas y, en su caso, la aplicación de régimen disciplinario que corresponda por parte de Aena, o de Aena Internacional en el caso de que se trate de trabajadores de Aena Internacional."

Las páginas webs de partidos políticos y sindicatos están catalogadas en el filtro 52 y solo se puede acceder a las mismas desde el nivel medio, no obstante lo cual y por indicación de la demandada se permite acceder a todos los usuarios a las páginas webs de los sindicatos con presencia en el Comité de empresa, así como de los más representativos.

Desde el nivel básico se permite acceder al blog que emite el sindicato ASAE, no a su página web. Dicha política ha sido actualizada en el año 2016 - testifical-

La Política de acceso a internet de la empresa ENAIRE, que forma parte del grupo AENA obra en el descriptor 24.

SEXTO. - El día 13-6-2018 por parte del ASEPAN se remite nuevo correo electrónico a la dirección de RRHH en los siguientes términos:

"Estimada Rebeca :

En relación a la respuesta que me haces llegar a través de Juan Luis , en relación con la censura selectiva y discriminatoria, respecto a otros sindicatos, que viene aplicando tu Dirección en el acceso mediante internet a determinadas páginas web de sindicatos, privando a los trabajadores, también de manera selectiva y discriminatoria, respecto a otros trabajadores, de acceder a la información laboral y sindical que le facilitan estos sindicatos, lo que vulnera tanto los artículos 14 y 28 de la CE , como, asimismo, lo establecido al efecto en la LOLS y en el ET, te ruego que procedas, de inmediato, a corregir la Política de Acceso a Internet de AENA, de fecha 27/07/2016, si ese es el obstáculo, para cumplir con la legalidad vigente en materia de información laboral y sindical a los trabajadores, el cual nunca ha debido existir, por ser más propio del sindicalismo vertical dirigido desde los centros de poder de las empresas, en un contexto político propio de los regímenes fascista, que no cabe en el actual Estado de Derecho.

Que dicha censura se recoja en las normas de Política de Acceso a Internet de AENA, viene a acreditar que no se trata de un incidente aislado, sino que, significativamente, se trata de un problema estructural de la política de RRHH que se viene practicando desde la Dirección de Organización y Recursos Humanos, desde que tú estás al frente de la misma, a la que se tiene que dar fin, para adecuarla a la legalidad y a la problemática actual de las relaciones laborales y sindicales dentro de una empresa, que debe ser ejemplar en estos aspectos, no en vano AENA es una empresa del Sector Público, probablemente, muy a pesar tuyo.

Con tanta más razón, cuando ASAE es un Sindicato legalmente constituido, con Sección Sindical constituida, entre otros centros de trabajo, en el del Aeropuerto Adolfo Suarez Madrid/Barajas, de cuyo Comité forma parte, además, tres representantes laborales de dicho Sindicato, presidiendo uno de ellos dicho Comité de Centro, como te consta y tienes acreditado en tu Dirección y, ello, a pesar los números obstáculos que les habéis puesto para su funcionamiento, del que la censura del acceso a su página web no es más que otro episodio más de las represalias que impulsas, al modo de ver de ASEPAN, con la finalidad de "amarillar" a los sindicatos. Para lo que no has tenido ningún escrúpulos en llevarte por delante los derechos fundamentales de todos los trabajadores de la plantilla, que no pueden acceder a la información laboral y sindical que le proporciona ASAE, alterando, con ello, a tu capricho, el peso de la representación laboral y sindical en el seno de la empresa, probablemente, como es público y notorio, por criticar los representantes laborales y sindicales de ASAE, no sin razón, la política de



RRHH que vienes impulsando desde tu Dirección, lo que no es un caso aislado, como ya hemos tenido ocasión de recordarte, por otras vías, y con motivo de otras actuaciones que has impulsado, también, desde tu Dirección.

Por tanto, te ruego que des instrucciones para que se excluya de la Política de Acceso a Internet de AENA, de fecha 27/07/2016, el bloqueo, a los trabajadores de la plantilla, del acceso a la Información laboral y sindical, de forma general y, por tanto, con tanto más razón, las de aquellos Sindicato que tenga constituidas Secciones sindicales en la empresa y cuente con afiliados que son representantes laborales de todos los trabajadores de AENA, con independencia de lo críticos que sean con la política de RRHH que se impulsa desde tu Dirección"- conforme-.

SÉPTIMO. - El día 11 de septiembre de 2018 por D. DON Constantino , en su calidad de delegado sindical del Sindicato presentó demanda de conflicto colectivo registrado en esta Sala con el número 257/2.018 contra la decisión de la Directora de Organización y RR.HH de AENA SME SA, de impedir el acceso a parte de los trabajadores de la plantilla de la empresa a través de Internet a páginas web de contenido sindical, discriminándolos respecto a sus compañeros, a los que la empresa les facilita dicho acceso, solicitando se dictase Sentencia declarando dicha decisión vulneradora de los derechos fundamentales de los trabajadores a los que no les autoriza el acceso a Internet y condenando a la empresa a reparar los derechos fundamentales de los trabajadores, facilitando de forma general el acceso a las páginas web de contenido sindical a toda la plantilla de la empresa, condenando, asimismo, a la empresa a comunicar a todos los trabajadores de que pueden acceder sin discriminación a las páginas web de carácter sindical.

Tramitado procedimiento, se dictó sentencia el día 21-11-2018 con el siguiente fallo: " En la demanda de conflicto colectivo, promovida por DON Eladio , desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por la empresa demandada. - Estimamos, sin embargo, la excepción de falta de agotamiento de la conciliación o mediación previa, por lo que desestimamos la demanda y absolvemos a la empresa AENA, SME, SA de los pedimentos de la demanda."

En el fundamento jurídico cuarto de la resolución se razonaba lo siguiente:

"La empresa demandada excepcionó falta de agotamiento de la conciliación o mediación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 156.1 LRJS, en relación con el art. 63 de la misma norma legal. - El demandante se opuso a dicha excepción, por cuanto su pretensión afecta a derechos fundamentales.

El art. 156.1 LRJS dispone que será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63. - El art. 63 LRJS prevé que será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo .

El art. 64. 1 LRJS exceptúa del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

Es claro que, si el demandante hubiera tramitado su demanda por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, no habría estado obligado a promover la conciliación o mediación correspondiente, porque así lo dispone el art. 64.1 LRJS, pero una vez descartada esa opción, aunque se le ofertó con anterioridad a la vista, tal y como permite el art. 102.1 LRJS, se hace absolutamente evidente que no ha cumplido el mandato legal, lo que nos obliga a estimar la excepción, propuesta por la empresa, desestimando la demanda sin necesidad de considerar las restantes excepciones, alegadas por la misma. "

OCTAVO.- El día 14-12-2018 por el Presidente de ASEPAN D. Jesús Carlos se remite correo electrónico a la Directora de RRHH en la que exponía que se seguía impidiendo a determinados trabajadores acceder a la página web de ASAE.- conforme-.

NOVENO.- Asepan tiene una sección sindical en servicios centrales con dos delegados. El actor señor Jesús Carlos es miembro del comité de centro de servicios centrales- conforme-.



DÉCIMO.- El sindicato ASAE no ha concurrido a las elecciones a Comité de empresa, se fundó por antiguos miembros de CSI-F, algunos de los cuales ostentan la condición de representantes unitarios en la demandada, habiendo concurrido a las elecciones en listas de CSI-F.-conforme-.

UNDÉCIMO.- El día 18 de septiembre de 2017 tuvo entrada en AENA escrito de Asepan en los siguientes términos:

Estimada Directora/s:

Para su conocimiento y efectos oportunos se les comunica que habiendo fallecido nuestro estimado compañero D. Higinio , representante laboral por ASEPAN en el Comité de Centro de los Servicios Centrales de AENA, ha pasado a sustituirle el compañero D. Constantino .

Asimismo, se le comunica que, con motivo de dicha sustitución, han pasado a desempeñar los cargos de Delegados Sindicales en el ámbito de los Servicios Centrales de AENA, los compañeros D. Mariano y D. Nazario y, en el ámbito de todo el Grupo AENA, han pasado a desempeñar los cargos de Delegados Sindicales los compañeros D. Constantino y D. Mariano .

A efectos de defender los intereses de ASEPAN, de los afiliados y de los trabajadores de la plantilla del Grupo AENA, téngase a dichos Delegados Sindicales, en su respectivo ámbito, como instrumentos de comunicación con la empresa y el Grupo AENA, proporcionándoles, respectivamente, a los mismos la misma información que se le facilite, o tenga la obligación de facilitar, al Comité de Centro de los Servicios Centrales de AENA y a la Coordinadora Sindical Estatal, convocando a los Delegados Sindicales en el ámbito de todo el Grupo AENA a las reuniones mensuales de AENA con dicha Coordinadora Sindical Estatal o a aquellas que de forma extraordinaria se convoquen, para que los mismos asistan a las misma, con voz pero sin voto.

En Madrid, a 8 de septiembre de 2017.- descriptor 44-

Obra en las actuaciones acta de la constitución de la sección sindical de ASEPAN en el grupo AENA de fecha 3-3-2015- descriptor 46-

El art. 2 de los Estatutos de ASEPAN le otorgan capacidad de actuación en todo el estado español- descriptor 48-

DUODÉCIMO.- Todo l os trabajadores de Aena S.M.E., S.A. disponen de cuenta de correo electrónico corporativa.

A través de la cuenta sindicato.asae@gmail.com, se han remitido correos electrónicos, desde la fecha de constitución de dicho Sindicato, a las cuentas de correo corporativo que obran en el descriptor 56.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO .- En el presente proceso de impugna por el Sindicato ASEPAN la práctica empresarial que impide a los trabajadores de la empresa que impide a determinados trabajadores de la misma el acceso desde sus ordenadores a la página web del sindicato ASAE, en la consideración de que dicho tratamiento supone una vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación entre trabajadores con perfil informático básico con relación a los trabajadores a lo que se otorga perfil informático medio o avanzado.

Por parte de AENA se cuestiona la legitimación activa de ASEPAN para promover el presente procedimiento por cuanto que se niega que tenga suficiente implantación en el ámbito de la empresa, alegando que sólo cuenta con representantes en el ámbito de servicios centrales, ostentando su presidente la mera condición de miembro de dicho comité, y por otro lado, se niega su titularidad de un derecho subjetivo o interés legítimo que ampare su actuación en la modalidad procesal de defensa de los derechos fundamentales.

En cuanto al fondo alegó que la política de acceso de internet de la empresa, se funda en tres perfiles- básico, medio y avanzado-, a los que se aplica un filtrado diferente respecto de las páginas web a las que se puede acceder en función de los requerimientos de su puesto de trabajo. Las páginas de los partidos políticos y sindicatos están clasificadas en el perfil 52, cuyo acceso el sistema de filtrado solo permite a los perfiles medios y avanzados, no obstante lo cual y a fin de cumplir con lo dispuesto en el Convenio de aplicación la empresa



faculta a los trabajadores con perfil básico a acceder a las páginas de los sindicatos con representación unitaria o que ostenten la condición de más representativos.

CUARTO. - Se impone, pues, resolver en primer lugar la excepción de falta de legitimación activa, para lo cual hemos de efectuar una serie de consideraciones:

1.- En primer lugar, hemos de señalar que la acción ejercitada por el sindicato actor es la de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. Las especialidades de dicha modalidad procesal en materia de legitimación se encuentran contenidas en el art. 177 de la LRJS, cuyos dos primeros apartados disponen:

" 1.Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado."

2.- La STS de 18-2-1994 (rec.1735/1992) admitió la posibilidad de intervención de un sindicato en a través de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales en defensa del interés colectivo de los trabajadores, siempre y cuando gozase de legitimación para actuar en un conflicto colectivo con idéntico objeto sobre la base de la siguiente argumentación:

"La legitimación causal presupone una vinculación de la parte con el objeto del proceso y es preciso conocer si existe esta conexión entre el sindicato actor y la acción que se ha ejercitado, para lo cual se debe analizar si el derecho al trabajo sin discriminación es un derecho de exclusiva naturaleza individual o de carácter colectivo, pues de ello depende quien ostenta la legitimación para ejercitar acciones en relación con la tutela de ese derecho fundamental.

El derecho a no ser discriminado está consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española de modo general y, en concreto, los artículos 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores reconocen este derecho a los trabajadores antes y durante la relación de trabajo, pudiendo estos pedir el amparo de los Tribunales en caso de que se contravenga esta disposición (art. 174 L.P.L .) y la vulneración del derecho fundamental daría lugar a la reparación de sus consecuencias (art. 179 L.P.L .).

La posible actuación discriminatoria en el ingreso al trabajo por motivos prohibidos en el artículo 14 de la Constitución Española puede manifestarse de dos formas, una, rechazando la solicitud de una persona concreta y, otra, mediante la negativa indiferenciada a contratar a grupos genéricos de trabajadores. La primera tiene una dimensión puramente individual, pero este matiz del problema no es único, ni agota su contenido pues también existe la vertiente colectiva cuando el acto discriminatorio afecta a un grupo genérico de trabajadores que es innominado y no identificable personalmente, aunque puede determinarse mediante datos objetivos, como son los caracteres que le diferencian de otros grupos. En estos términos, es posible que una actuación discriminatoria sea pluriofensiva y atente contra intereses individuales y al mismo tiempo afecte al interés colectivo.

QUINTO.- La delimitación de las áreas que comprenden el interés individual y el colectivo es una materia compleja y delicada, al no existir fronteras claras entre una y otra, pues no están separadas por una línea definida sino que en gran medida pueden confundirse constituyendo en algunos casos una realidad dual que, pudiendo ser única, tiene distintas perspectivas o vertientes.

En el supuesto que se debate se puede concretar el interés individual frente a la posible discriminación en el caso de mujeres que habiendo sido aspirantes a empleo en la empresa hubieran sido rechazadas por razón de su sexo. Pero al mismo tiempo y con independencia del caso anterior, o en concurrencia con el mismo, existe un interés genérico referido a todo un colectivo de mujeres, aspirantes a un eventual puesto de trabajo en la empresa, que también merece ser tutelado. Este interés abstracto reside en el grupo no determinado, innominado y no individualizable que se identifica con datos objetivos, como son el pertenecer al sexo femenino y ser aspirantes a ingreso en la empresa.

Constituye ese colectivo el sujeto pasivo de la presunta conducta discriminatoria.



Para la defensa del interés púramente individual que lesione al trabajador en su condición de tal, el afectado puede ejercitar la acción de tutela, según autoriza el artículo 174.1 de la Ley de Procedimiento Laboral ("cualquier trabajador...") mediante un proceso individual, en cuyo caso, el artículo 174.2 autoriza al sindicato al que aquella pertenezca, o a cualquiera mas representativo, a personarse como coadyuvante (a diferencia del sistema de otros países en los que un sindicato podría plantear directamente estas acciones individuales). De esta manera, sólo se juzgaría la vertiente individual de la discriminación, relativa a la petición de la trabajadora de que se le concediera el puesto de trabajo. Este proceso llevaría consigo un juicio bilateral de igualdad, y la sentencia que se dictara produciría eficacia de cosa juzgada exclusivamente sobre la pretensión de la demandante.

Pero la dimensión colectiva de la posible discriminación que atenta contra el interés genérico del grupo también es tutelable y su defensa no puede ser ejercitada por un sujeto individual, sino por un sujeto colectivo, como es el sindicato, que es portador de intereses generales según el artículo 7 de la Constitución Española, que le encomienda la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios; asimismo el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 comprende dentro de la acción sindical el planteamiento de conflictos individuales y colectivos. El interés del sindicato queda manifiesto no sólo cuando se vulnera la libertad sindical sino también respecto de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, con proyección colectiva, pues de no entenderlo así sobraría el mandato del artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral, que no puede creerse quede circunscrito a la discriminación, frente a los sindicatos, o entre los mismos. En tal supuesto, el artículo 174.1 L.P.L. atribuye de forma inequívoca al sindicato legitimación directa para promover en concepto de parte principal el proceso de protección de derechos fundamentales.

SEXTO.- Desde otra perspectiva la legitimación del sindicato está amparada en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral que señala quienes pueden ser parte en el proceso de conflicto colectivo. Esto es así, pues el objeto de este litigio es apropiado a la modalidad regulada en el artículo 150 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, ya que la pretensión ejercitada encaja en la definición del artículo citado, en cuanto que "afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y versa sobre la interpretación y aplicación de ... una decisión o práctica de empresa". Esto no significa que, en este caso, se produzca inadecuación de procedimiento ya que las acciones de defensa de derechos fundamentales de orden colectivo pueden tramitarse en el proceso de tutela de la libertad sindical pues, si bien el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral dispone que determinadas demandas en las que se invoque la lesión de un derecho fundamental (despido, materia electoral, impugnación de convenios colectivos y otras) se tramitarán inexcusablemente con arreglo a la modalidad procesal específica, esta remisión obligada no comprende a las pretensiones de conflicto colectivo. Como, en este caso, la cuestión debatida tiene naturaleza colectiva y en ella se interfiere la denuncia de violación de un derecho fundamental, se entiende que el cauce procesal elegido es adecuado para ejercitar una acción de tutela de este carácter y que son aplicables las reglas del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral donde el sindicato está reconocido como parte principal, pues nada autoriza a entender que el artículo 174.1 restrinja la legitimación del sindicato respecto de la que aquel precepto le confiere, en el proceso de conflicto colectivo, cuando ejercita una acción colectiva de tutela de derechos fundamentales.

SEPTIMO.- Por otro lado y reafirmando lo anterior la posición de coadyuvante que el artículo 174.2 de la Ley de Procedimiento Laboral asigna al sindicato, reproduciendo lo previsto en el artículo 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no altera en absoluto la aplicación de la regla antes referida pues: a) este precepto está previsto, como antes se dice, para procesos individuales en que la legitimación corresponde en exclusiva a un trabajador por ser el sujeto directamente lesionado al haber recibido un ataque en su condición de tal, en cuyo caso puede ser apoyado por un sindicato; b) el artículo 174.2, al colocarle en la posición de coadyuvante no ha venido a minorar la presencia sindical en el proceso sino a incrementarla, otorgándole la posibilidad de intervención en un proceso individual que antes no tenía reconocida expresamente; y c) en el presente caso es aplicable el artículo 174.1 que autoriza al sindicato a recabar la tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales (art. 180) y, como aquí se trata de intereses colectivos, su defensa corresponde al sindicato por derecho propio, de acuerdo con los artículos 17 y 174.1 citados de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 7 de la Constitución Española y el 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

OCTAVO.- La tesis contraria a lo que se razona en esta sentencia podría suponer para el sindicato un menoscabo de su libertad sindical pues parte de su contenido esencial es la representación institucional defendiendo los intereses de los trabajadores en su generalidad y, por otra parte, puede implicar una denegación de la acción y una vulneración del derecho de tutela judicial (art. 24 C.E.) pues, no pudiendo plantearse esta pretensión de carácter colectivo por sujetos individuales, quedaría vedado el acceso a los Tribunales de esta pretensión colectiva sobre violación del derecho fundamental a no ser discriminado.

Por todo lo anterior se debe estimar el recurso interpuesto, entendiendo que el sindicato actor ostenta legitimación activa para plantear la pretensión de tutela de derechos fundamentales que ejercita."



3.- En el presente caso la demanda formulada por ASEPAN no se funda en el derecho de ASAE a no ser discriminado con relación al resto de organizaciones sindicales con relación al acceso por los trabajadores de AENA a su página web- argumentación ésta que sólo ampararía la legitimación activa de ASAE para plantear la presente demanda al amparo del art. 177 de la LRJS -, sino en el interés colectivo de los trabajadores con perfil informático básico a no ser discriminados con relación al resto de los trabajadores de la empresa a la hora de acceder al contenido de la página web del sindicato ASAE .

La aplicación de la doctrina que se ha expuesto ampararía, pues, la legitimación de ASEPAN para la acción ejercitada siempre y cuando colme los requisitos de legitimación de los arts. 154 y 17 de la LRJS , no siendo objeto de la presente resolución el supuesto trato discriminatorio que por la empresa pueda proferirse a ASAE con relación al resto de organizaciones sindicales.

4.- En la SAN de 12-12-2018 (proc. 287/18) exponíamos:

"La Sentencia de 7 de junio de 2017 (rec. 166/2016) nos recuerda que el art. 17.2 LRJS contempla la legitimación de los sindicatos para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, estableciendo seguidamente que, aquellos que cuentan con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, ostentan legitimación para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate. En concreta aplicación al procedimiento del conflicto colectivo, el art. 154.b LRJS atribuye legitimación activa a los sindicatos "cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto", viniendo a recoger lo dispuesto en el art. 2.2.a LOLS , en cuya virtud las organizaciones sindicales tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos.

Como señala la STS de 20 de julio de 2016 (rec. 323/2014) , procede una interpretación inspirada por la idea de que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto de la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional. Así, se ha admitido la legitimación activa del sindicato cuando su implantación deriva "del nivel de afiliaciones, el cual, aún no concretado, resultaría notorio" (STS de 10 de febrero de 1997, rec. 1225/1996); e incluso cuando siendo un sindicato de ámbito nacional solo cuenta con representantes unitarios en uno de los comités de centro de trabajo, "pues no es la representatividad del sindicato la que ha de medirse, sino simplemente si la implantación en la empresa es suficiente o no" (STS de 31 de enero de 2003, rec. 1260/2001). "

Resultando de los hechos declarados probados que el ámbito de actuación de ASEPAN es estatal pues así se hace constar en el art. 2 de sus estatutos y que ostenta representación unitaria en el seno de la demandada, hemos de considerar por todo lo razonado que dicha organización tiene legitimación activa para promover el presente proceso. Y por ello debemos desestimar la excepción.

QUINTO.- Despejado lo anterior, la cuestión de fondo que debe dilucidarse es si la denominada política de internet de la empresa, resulta discriminatoria para los trabajadores con perfil informático con relación a aquellos a los que se les otorga perfil informático medio o avanzado ya que a aquellos se les deniega el acceso a la página web del sindicato ASAE, lo se permite a los otros.

La STS de 5-11-2008 expone con cita de la STC 256/2004 que;

" los contornos propios del derecho fundamental de Igualdad se configuran en estos términos:

- a) no toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 de la C.E . sino, únicamente, aquella que carece de una justificación objetiva y razonable);
- b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas sin que sea factible ni correcto la introducción de elementos diferenciadores que sea arbitraria o carezca de fundamento racional;
- c) el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad sino solo aquellas que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos, suficientemente, razonables;
- d) para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además, resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional.

En síntesis, el Tribunal Constitucional no descarta la existencia de situaciones lícitas de desigualdad, pero exige para ello que, las mismas, tenga una justificación objetiva, razonable y proporcionada desde una perspectiva jurídico-constitucional, con lo que viene a reiterar una consolidada doctrina establecida al respecto y de la que serían de mencionar, a título puramente enunciativo, las sentencias 117/1998, de 2 de Junio, (RTC 1998/117) y la 200/2001, de 4 de Octubre ."



La aplicación de la anterior doctrina al presente caso habrá de llevarnos a desestimar la demanda deducida, por cuanto que como se deduce del relato de hechos probados de la presente resolución el trato desigual que se denuncia por parte del sindicato actor se deriva de los filtros de la Política de acceso a internet que se aplica en la empresa y la misma se funda en razones objetivas y razonables cuales son los requerimientos propios de cada puesto de trabajo- criterio de carácter objetivo-, resultando perfectamente razonable que con fundamento en el mismo se otorgue a los trabajadores un trato diferenciado en cuanto al acceso a internet.

Y todo ello, sin que sea objeto de la presente resolución dilucidar la posible diferencia de trato otorgada a los sindicatos por la empresa pues, como hemos dicho la acción a tal fin y se admite implícitamente en la argumentación del actor, tal denuncia resulta de la incumbencia del sindicato supuestamente discriminado.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de falta de legitimación activa desestimamos la demanda deducida por ASEPAN contra AENA a la que absolvemos de los pedimentos contenidos en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0342 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0342 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.