



Roj: **SAN 2481/2015 - ECLI: ES:AN:2015:2481**

Id Cendoj: **28079240012015100109**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/06/2015**

Nº de Recurso: **103/2015**

Nº de Resolución: **106/2015**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

**SENTENCIA: 00106/2015**

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Secretaría D./D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA Nº:106/15**

Fecha de Juicio : 2/6/2015

Fecha Sentencia : 15/6/2015

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000103 /2015

Materia: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS

Demandado/s: ALTEN SPAIN S.L.U., MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La Sala desestima la demanda formulada por la Federación de servicios de CCOO. sobre violación del derecho fundamental a la libertad sindical y del derecho de huelga, así como del derecho a la dignidad personal y profesional de los miembros de la representación sindical, pues debe declararse prescrita la acción ejercitada en relación con dos de los comunicados de la empresa, y la denunciada vulneración del derecho de huelga y en cuanto al resto de los comunicados, siguiendo doctrina constitucional, no se puede limitar la cobertura que ofrece la libertad de expresión a aquello que sea necesario, entendido en el sentido de imprescindible, adecuado y absolutamente pertinente, ni reducir su ámbito de protección a las expresiones previsibles o al uso en situaciones de acuerdo o avenencia, pues esa lectura de los márgenes de actuación del derecho fundamental supondría reducir el ámbito de la libertad de expresión a las ideas de corrección formal abstracta y utilidad o conveniencia. Los comunicados de la empresa, no pueden valorarse con abstracción hecha de la forma en que se estaban desarrollando los acontecimientos ni, en particular, de la situación de grave conflicto laboral, al que hacen referencia los hechos probados en el proceso judicial, con una alta litigiosidad o colisión de intereses contrapuestos, en cuyo contexto tuvieron lugar las referidas manifestaciones. Y es que no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla.*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**GOYA 14 (MADRID)**T fno: **914007258**N IG: **28079 24 4 2015 0000123****ANS105 SENTENCIA**

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000103 /2015

Procedimiento de origen: /

Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 106/15

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

D<sup>a</sup>. , EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a quince de Junio de dos mil quince.

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 0000103 /2015 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS(Letrada Sonia De Pablo Portillo) , contra ALTEN SPAIN S.L.U.(Letrado Enrique Luis Aparicio Rivas), MINISTERIO FISCAL ,sobre TUTELA DCHOS. FUND.. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 21 de abril de 2015 se presentó demanda por DOÑA SONIA DE PABLO PORTILLO, letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa ALTEN SPAIN, S.L.U., sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR VULNERACION DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL (EX ART.28.1 de CE ), en la que es parte el MINISTERIO FISCAL.

**Segundo.-** La Sala designó ponente señalándose el día 2 de junio de 2015 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero -** Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, exponiendo sus argumentaciones y solicitando se dicte sentencia por la que , se declare:

que los comunicados emitidos por la empresa en las fechas 26-12-2012, 04-01-2013, 27-11-2014 y 03-02-2015 constituyen una violación del derecho fundamental a la libertad sindical y al derecho de huelga, así como una vulneración del derecho a la dignidad personal y profesional de los miembros de la representación, ordenando el cese inmediato de dicho comportamiento, condenando en consecuencia a la demandada a estar y pasar por tal declaración, así como a remitir por correo electrónico a la plantilla el contenido íntegro de la sentencia estimatoria que en su caso dicte la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en caso de que fuera recurrida, por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, así como al abono de una indemnización reparadora de dicha vulneración, con objeto de cubrir los daños y perjuicios de todo orden, por importe de 12.000 ?.

Frente a tal pretensión, el legal representante de la empresa demandada, alegó las excepciones de incompetencia de jurisdicción, así como la prescripción de las acciones relativas a los comunicados de la empresa de 26-12-12 y 04-01-13, y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda por los motivos que argumentó, todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.



El Ministerio Fiscal, se opuso a la excepción de incompetencia de jurisdicción por considerar que la jurisdicción social es la competente para enjuiciar la demanda por vulneración del derecho de libertad sindical y en cuanto al fondo de la reclamación, alegó que el primer comunicado no perjudica a los representantes de los trabajadores, el segundo comunicado relativo a la huelga pudiera ser contrario al derecho de los trabajadores a la huelga reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución ; en cuanto al tercer comunicado puede tratarse de una vía para causar perjuicio y contraria a la actividad sindical y en relación al cuarto comunicado entiende que contiene valoraciones que no venían al caso y es desproporcionada la reacción de la empresa.

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

#### **HECHOS CONTROVERTIDOS:**

-En 2013 la Inspección de Trabajo descartó que se produjera vulneración del derecho a la libertad sindical y derecho a la huelga.

-El seguimiento de la huelga fue mínimo.

-El comunicado de la RLT de 27-11-14 se reprochó al departamento jurídico la aportación de pruebas falsas o juicio.

-La empresa envió la Sentencia íntegra y situó controversia.

-Hay comunicado el 4-2-15 de la RLT de réplica en el que denunciaba a la empresa de alterar cifras económicas y hacer ingeniería financiera.

-Se han producido 58 denuncias ante la Inspección de Trabajo en el Centro de Madrid de los cuales 31 instadas por el Comité de Madrid que han acabado con mínima sanción 2.

-En Barcelona se han hecho 14 denuncias a la Inspección de Trabajo de las que 6 son instadas por el Comité, no ha habido ninguna sanción.

-En el Centro de Valladolid ha habido 6 denuncias, de las que 2 se han instado por el Comité.

-Discute Quantum indemnizatorio.

#### **HECHOS PACIFICOS:**

-Los comunicados son de 26-12-12; 4-1-13; 27-11-14; 3-2-15.

-Los comunicados de 27-11-14, 3-2-15 son respuesta de la empresa a comunicados previos de la RLT.

-La empresa posibilita que los representantes de los trabajadores se relacionen telemáticamente y a través del Tablón de Anuncios.

-El 2-2-15 la RLT realizó un comunicado en que informa de la facturación de la empresa en España que alcanzaba la cifra de 60,6 millones Euros y que se iba a recuperar el 20% del Salario Variable.

-El 3-2-15 responde la empresa al comunicado, indicando que la facturación real condicionada a la auditoría era de 54.670.000 Euros.

-La empresa despidió al Presidente del Comité de empresa de Madrid, a raíz de esto se desencadenan movilizaciones y comunicados no replicados por la empresa.

**Quinto.**- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**Sexto.** -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguiente

#### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.** - La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal, y cuenta con implantación en la empresa demandada.

**SEGUNDO.** - En la empresa demandada resulta de aplicación el XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado en el BOE 179/2012, de 27 de julio (código de convenio 9901355).

**TERCERO.** - En la empresa existe la siguiente composición de representación legal y sindical:

Centro de trabajo Valladolid Comité de empresa de 9 miembros desde 2010.

Centro de trabajo de Madrid: Comité de empresa de 21 miembros desde 2012.

Centro de trabajo de Barcelona: Comité de empresa de 13 miembros desde 2012.

Asimismo, hay constituida Sección Sindical estatal de CCOO en ALTEN SPAIN.

**CUARTO** .- En diciembre de 2012 con ocasión de la huelga convocada con motivo del transcurso de la negociación de un ERE presentado por la empresa, la representación sindical de CCOO emite el comunicado informando a los trabajadores de las intenciones de la empresa: de iniciar un ERE que afecta a 141 trabajadores en toda España; bajada encubierta de salarios a toda la plantilla; el plan de viabilidad presentado por la empresa; unificar el calendario laboral; eliminar la complementariedad del salario en el caso de las bajas por incapacidad temporal. La sección sindical estatal de CCOO de la empresa comunica a los trabajadores que han presentado convocatoria de huelga a partir del día 8 de enero de 2013. El objetivo de la huelga es que la empresa retire las medidas que quiere imponer con plazos cortos y poder establecer un diálogo real para solucionar los posibles problemas de la empresa. (Descriptor 2, documento 1 de la parte demandante).

**QUINTO**.- La empresa en fecha del 26 de diciembre de 2012 y 4 de enero de 2013, se dirige a la plantilla por correo electrónico para difundir los siguientes comunicados:

Comunicado emitido por la empresa el 26 -12-2012:

"Finalmente, como medida de presión y chantaje a todos nosotros y a la empresa, los diferentes Comités y Secciones Sindical de CCOO han convocado una huelga el día 7 de enero de 2013 en Barcelona y el 8 de enero para el resto de España, no sabemos si para alargar sus vacaciones navideñas o para intentar arruinar aún más, el negocio de la compañía y los intereses comerciales con los clientes, lo cual agravará y ahondará las medidas necesarias que pretende aplicar las Dirección de la empresa con el máximo consenso posible, a pesar de ser conscientes de su impopularidad, pero sí de su necesidad imperiosa de aplicación.

Por lo tanto, a sabiendas de que sois conscientes de la situación del mercado y de ALTEN SPAIN, os recomendamos (ya que respetamos cualquier decisión que podáis tomar al respecto) que hagáis caso omiso a tal llamamiento, en beneficio de todos nosotros, ya que una medida como la que se anuncia generará un grave perjuicio colectivo e individual a todos nosotros, salvo a los representantes de los trabajadores, que como de costumbre en las huelgas generales que ya hemos padecido, harán uso probablemente y en su gran mayoría, de sus créditos sindicales con objeto de no padecer ningún perjuicio económico (salvo que este comunicado les obligue a lo contrario) como consecuencia de la huelga, no como el resto de empleados que secundan y ejercen su derecho de huelga, que la empresa totalmente respeta en todos sus términos, que sí tienen los descuentos económicos y sociales que marca la Ley." (Descriptor 3, documento nº 2 de la parte demandante).

Comunicado emitido por la empresa el 4 enero de 2013:

"Nuevamente nos ponemos en contacto con vosotros para ratificaron, lo que ya os anticipamos en comunicados anteriores, los efectos tan perjudiciales que ya solo el comunicado de la convocatoria de huelga, que han realizado los diferentes Comités de Empresa, está provocando en ALTEN SPAIN, lo cual genera pérdida de clientes y proyectos, disminución de la cifra de producción, aumento de número de consultores sin proyecto productivo, incremento de las pérdidas económicas de la compañía, etc.; que sin lugar a dudas, obligará a la empresa a tomar medidas más drásticas y necesarias en aras al interés general, a la viabilidad de la empresa, su supervivencia futura y al mantenimiento del máximo número de puestos de trabajo. Como ya se ha indicado anteriormente, los convocantes de la huelga se han negado a negociar y a escuchar a la representación de ALTEN SPAIN, siendo ésta la única parte que propone soluciones y alternativas al difícil momento que todos los empleados estamos padeciendo por la situación económica y de mercado, proponiendo como única solución los Comités, la convocatoria de una huelga que puede llegar a calificarse de "abusiva", con todo lo que esto conlleva (...)

Asimismo, queremos informaros y a simple título informativo se reitera que, conforme a la legalidad vigente y si esta huelga convocada fuera considerada ilegal o abusiva por cualquier circunstancia, la participación en una huelga ilegal puede ser objeto de sanción, e incluso de despido disciplinario, cuando concurren determinadas circunstancias, que esperamos que en la convocada no lleguen a ocurrir. Por otro lado y en caso de que estemos ante una huelga abusiva, AITEN SPAIN podrá contratar trabajadores para sustituir a los huelguistas y puede sancionar a los trabajadores, incluso mediante el despido, por su participación en la huelga ilegal, como ya se ha indicado. (...)" (descriptor 4, doc. nº 3 de la parte demandante).

**SEXTO** .- Se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo por infracción de legalidad y vulneración del derecho de huelga, resultando de dicha inspección el siguiente informe de fecha 4 de abril de 2013:



Una vez analizados los comunicados de la empresa, el inspector considera que una parte de los mismos trata únicamente de los efectos que sobre el salario tiene el ejercicio del derecho de huelga y otra sobre la opinión de la dirección de la empresa sobre el fondo de los conflictos que venía arrastrando ésta con la representación legal de los trabajadores sobre diversas materias. Dichas consideraciones e informaciones no exceden el ejercicio de la libertad de expresión, derecho que asiste a ambas partes, fundamentado en el artículo 20.1. a) de la Constitución, así como el ejercicio regular del poder directivo de la empresa, de acuerdo con el artículo 20.2 del ET ... Sin embargo,

"(...) a Juicio de este inspector, no merecen la misma consideración, las manifestaciones recogidas en el comunicado de fecha 4-1-2013, concretamente las señaladas en el párrafo 1º y antepenúltimo del mismo, que dicen "...Ja convocatoria de una huelga que puede llegar a calificarse como abusiva con todo lo que esto conlleva" "... si esta huelga convocada fuera considerada ilegal o abusiva por cualquier circunstancia, la participación en una huelga ilegal puede ser objeto de sanción, e incluso de despido disciplinario. Cuando concurren determinadas circunstancias, que esperemos que en la convocada no lleguen a ocurrir. Por otro lado y en caso de que estemos ante una huelga abusiva, ALTEN SPAIN podrá contratar a trabajadores para sustituir a los huelguistas y puede sancionar a los trabajadores, incluso mediante el despido, por la participación en la huelga ilegal, ya se ha indicado". A pesar de las manifestaciones en otro párrafo, sobre el respeto de la empresa al derecho de huelga, las expresadas y recogidas anteriormente pueden exceder los límites del poder directivo y suponer una extralimitación que puede vulnerar el derecho de huelga. La dirección de la empresa, interrogada en la comparecencia de fecha 7-2-2012 sobre si existían indicios o motivo alguno para expresar por escrito que la huelga podía ser abusiva, niega que existieran. Por tanto, la expresión recogida en su comunicado sobre la posibilidad del carácter abusivo de la huelga resultaba totalmente innecesaria y más le parece a este Inspector un medio de presión para que los trabajadores no ejercieran su derecho, amparado por la misma Constitución, ante la posibilidad de que la empresa considerara la huelga ilegal abusiva, lo que, ya se ha visto, no tenía el menor fundamento. No obstante el conflicto deberá ser planteado ante la Jurisdicción Social que resulta en este caso competente por el procedimiento correspondiente." (Descriptor 5, doc. nº 4 de la parte demandante).

**SÉPTIMO**.- La huelga la secundaron 200 trabajadores de un total de alrededor de 1000 trabajadores. (Prueba testifical de la parte demandada).

**OCTAVO**.- En fecha 7 de noviembre de 2014 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid en los autos acumulados 501/14 y 502/14 por la que se desestima la demanda interpuesta sobre reclamación de abono de horas extraordinarias de los trabajadores. En los hechos probados consta que los actores en el año 2013 hicieron 1.518 horas y 1.379,07 horas, respectivamente, cuando a ellos se les debe exigir (por su Convenio antiguo) 1765 horas. En la fundamentación jurídica se recoge "... Rozando la temeridad en el presente procedimiento..." Sentencia que ha adquirido firmeza. (Descriptor 30, doc.9 de la parte demandada).

**NOVENO**.- En fecha 27-11-2014, la representación sindical emite un comunicado bajo el título "presunta presentación de pruebas falsas ante un juzgado por parte de ALTEN SPAIN", sobre el descanso de "tiempo de bocadillo o café" y su cómputo como tiempo de trabajo efectivo o no y las incidencias de un juicio seguido ante el juzgado de lo social número 34 de Madrid y de una sentencia dictada por esta Sala en relación a dicha cuestión. En el que se recogía "(...) Tenemos la duda de que ALTEN SPAIN pueda haberse presentado a un juicio, presuntamente, con pruebas falsas. Quede aquí esta denuncia pública para que todos los trabajadores conozcan la manera de actuar del departamento jurídico de ALTEN SPAIN. Que cada cual saque sus conclusiones..." (Descriptor 6, doc. 5 de la parte demandante).

**DECIMO**- En fecha 27-11-2014, la empresa remite por correo electrónico un comunicado dirigido a la plantilla, del siguiente tenor literal:

"En primer lugar, lamentar el comportamiento de la Sección Sindical Estatal de CCOO de nuestra empresa y que nos hagan perder nuestro tiempo con falsos comunicados como el que han mandado a todos nosotros en el día de hoy. Desde hace tiempo venimos requiriendo una Representación Legal de los Trabajadores (RLT) de ALTEN SPAIN que esté a la altura de los empleados, de la empresa y de las responsabilidades que asumen en sus cargos, y hechos como los acaecidos en el día de hoy, pues evidencian claramente el nivel, el rigor y la catadura de ciertos miembros de la RLT de ALTEN SPAIN.

Por supuesto que hay miembros de la Sección Estatal de CCOO que hacen correctamente sus funciones de representación y que, incluso, están asignados a proyectos clientes y desarrollan su actividad profesional con solvencia y profesionalidad, pero hay un pequeño grupo dentro de la Sección y de los Comités (afortunadamente una minoría), perfectamente identificable y que la mayoría conocemos, que únicamente pretenden el mal de la compañía y, por lo tanto, causar un perjuicio a todos los empleados de la empresa, siendo imposible su recolocación en proyectos clientes debido a su comportamiento y actitud personal al ser miembros de la Representación Legal, condición por cierto que no consideramos que sea incompatible



con "trabajar", aunque en un mundo tecnológico en el que todos nosotros y la empresa realiza su actividad profesional o empresarial, si uno no se forma o se actualiza, sus conocimientos quedan totalmente desfasados u obsoletos, lo que impide la integración en los proyectos y servicios que nos demandan cada vez unos clientes y un mercado más exigentes y competitivos.

Pues bien dicho lo anterior, queremos dejar constancia de nuestra repulsa más enérgica en contra del comunicado totalmente falso y deplorable que ha mandado la Sección Sindical Estatal de CCOO a todos los empleados de ALTEN SPAIN. La empresa desde este instante se reserva el derecho de ejercitar de acciones legales contra tal falsa sospecha hecha pública, que serán iniciadas de inmediato, e invita a esta representación sindical, si tiene un poco de coherencia con su comunicado, rigor y valor (tiempo ya sabemos que sí), a iniciar acciones legales contra la empresa si piensa que ésta ha presentado pruebas falsas en un juicio.

Por otro lado, ya que mencionamos el juicio mencionado por la Sección Sindical ( Autos 501/2014 y 502/2014 del Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid ) decir que:

1.- En los citados Autos, dos miembros del Comité de Empresa de Madrid, pretendían que la empresa les pagara el exceso de horas que decían haber realizado en el año 2013 o que se les compensara con descanso.

2.- Estos dos miembros, desgraciadamente, llevan en situación de Intercontrato desde Julio de 2012, es decir, no trabajan para ningún proyecto productivo de la empresa.

3.- La empresa se limitó a aportar como pruebas al mencionado caso: las circunstancias profesionales de cada demandante, los calendarios laborales de ALTEN SPAIN, los registros de acceso a las oficinas, la normativa interna sobre el cómputo del trabajo efectivo y descuentos pertinentes (extracto que ha sido aportado interesada y sesgadamente por el comunicado de esta misma mañana), conforme al calendario laboral del centro de Madrid y el cómputo de horas sindicales de los individuos en cuestión.

4.-Ha quedado constatado por la Señora Juez y así lo ha declarado en la Sentencia de los Autos referenciados (manifestado Su Señoría literalmente en la Sentencia que los demandantes han rozado "*la temeridad en el presente procedimiento*") que, estos individuos en el año 2013 hicieron 1.518 horas y 1.379,07 horas, respectivamente, cuando a ellos se les debe exigir (por su Convenio antiguo) 1765 horas. Desestimando en todos sus términos sendas demandas interpuestas por los miembros citados del Comité de Empresa de Madrid y absolviendo a la empresa de tan infundada reclamación, como no podía ser de otra manera.

Por lo tanto, la empresa y todos los empleados de la misma nos preguntamos: ¿han presentado una demanda falsa?, ¿pretendían un enriquecimiento injusto a costa del trabajo y esfuerzo de los demás?, ¿querían descansar cuando les faltaban cientos de horas a realizar en el año 2013? ¿Será que su labor les exige un descanso suplementario a las 247 horas anuales y 386 horas anuales que en el año 2013, respectivamente, NO realizaron y se saltaron? ¿Son el ejemplo a seguir? Recordamos que estos señores disponen mensualmente de un crédito de 40 horas sindicales para ejercer su representación (claro que podría ser insuficiente debido a las "aguas turbias" que fluyen en los sindicatos españoles en la actualidad), que se pueden disponer o no en los días hábiles contiguos a los fines de semana, vacaciones o puentes, según exija las tareas de la representación sindical y que la empresa respeta, pero, que conforme a la Ley, se exige un control y justificación, que se saltan de manera sistemática los mismos de siempre a los que nos referimos y se tomarán medidas contra ellos, por respeto a los trabajadores que representan.

Pues para finalizar y una vez que han quedado "retratados" los personajes en cuestión, solo nos queda adjuntaros una copia íntegra de la Sentencia referenciada (no extractos parciales e interesados que hacen otros de la misma para fines personales, que al final ellos mismos se ponen en evidencia ante todos nosotros), manifestar que lucharemos legal y técnicamente para que este tipo de comunicados no se vuelvan a producir y que la empresa, como siempre viene actuando, respeta, en su integridad, todo tipo de resoluciones judiciales, independientemente de la instancia o jurisdicción de que provengan...." (Descriptor 7, documento 6 de la parte demandante).

**DECIMO-PRIMERO.-** En fecha 9-12-2014 la empresa remitió a la Sección Sindical de CC.OO. de la empresa un informe económico y de evolución de negocio de la compañía a fecha 30 de junio de 2014. (Descriptor 32, doc. nº 11 de la demandada, cuyo contenido, se da por reproducido.)

**DECIMO-SEGUNDO.-** En fecha 02-02-2015 la Sección Sindical de CCOO. emitió el siguiente comunicado:

"Recuperación de la variabilización 2014 "

A la luz de unos informes publicados por la matriz del grupo, ALTEN Francia, que hacen balance y desglose de cifras de venta de los distintos países en que opera ALTEN, el fin del año 2014 sí nos ha traído una buena noticia.



La facturación en España ha alcanzado los 60,6 M?, lo cual según el acuerdo alcanzado de MSCT, supone la recuperación del 25% de nuestro sueldo variabilizado.

Os adjuntamos el informe que contiene esta información.

Nos gustaría indicar que a día de hoy la información oficial de la que disponemos como representantes de los trabajadores a través de la comisión de seguimiento del acuerdo es la facturación a fecha 30 de septiembre de 2014. La empresa no ha querido entregarnos en la reunión de hoy la información económica pendiente desde esa fecha y nos ha indicado que habrá que esperar al comunicado oficial de la dirección para ver si procede la recuperación o no. Teniendo en cuenta que en Francia ya saben las cifras de venta de España, no entendemos a qué espera la dirección para enviar la comunicación a los trabajadores sobre la recuperación de la variabilización.

Desde aquí queremos dar la enhorabuena a todos vosotros, compañeros y compañeras, que con vuestro esfuerzo y dedicación sois los que habéis conseguido estos resultados.

Esperamos ver pronto reflejado en las nóminas este importe recuperado. (Descriptor 8, doc7 de la parte demandante).

**DECIMO-TERCERO.** - En fecha 3-02-2015, la empresa remitió la siguiente nota a la plantilla:

"Como conocéis la mayoría de vosotros por ser afectados por la medida, el día 17 de Enero de 2013, se firmó un acuerdo con la Sección Sindical Estatal de CCOO en ALTEN SPAIN, S.A., por el cual se pasó un porcentaje del salario fijo (según una escala de graduación) a salario variable (con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2015, ampliable 2 años más), recuperable este salario variable según la cifra de ventas anual de la compañía.

Pues bien, en este acuerdo firmado por CCOO se estableció una cifra mínima de venta de la compañía para el ejercicio 2014 de 60 millones de euros para poder empezar, en las cuotas pactadas, el reembolso a los empleados del porcentaje de salario fijo transformado en salario variable.

En este sentido, comunicaros que la cifra de venta de ALTEN SPAIN, S.A., que se estima para el año 2014 es de 54.670.235-?, cifra NO definitiva, ya que las cuentas anuales del ejercicio 2014 deben ser auditadas, aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil en Julio de 2015.

Por ello, conforme a lo pactado con la Sección Sindical Estatal de CCOO, no procede desgraciadamente, en este ejercicio 2014, el reembolso de los porcentajes del salario fijo pasados a salario variable. No obstante, si hubiera una modificación al alza y favorable para todos los empleados de la cifra de venta 2014, la empresa lo comunicaría de inmediato a todos los trabajadores de la misma.

Una vez más y con el comunicado de hoy la Sección Sindical de CCOO evidencia su ignorancia, manipulación y mala fe con la "desinformación" de la empresa que transmiten a nuestros empleados, con el único objetivo de alterar y romper la paz social que disfruta la empresa, a pesar de sus esfuerzos en contrario, ya que de alguna manera tienen que justificar sus cargos de representación y horas sindicales, estando más preocupados últimamente en la readmisión de un compañero suyo de la Sección Sindical que fue despedido -objetivamente después de muchos años en situación de "intercontrato" por su perfil profesional, que en las dificultades económicas y de negocio que sigue viviendo la compañía y en las inquietudes reales de sus empleados. En este sentido hay que recordar que, estos señores de la Sección Sindical de CCOO, no tuvieron ningún tipo de reparo en firmar, aprobar y acordar un ERE en la empresa ya que en el listado de extinciones y salidas no hubo afectado ningún miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, pero cuando uno de sus miembros es afectado por razones objetivas y de negocio insostenibles para la empresa, la historia cambia, el apocalipsis comienza y las estériles movilizaciones se producen, en aras a defender el status de su compañero y su situación improductiva en la compañía por causas objetivas, que ellos mejor que nadie conocen por su función de representación." (Descriptor 9 Documento 8. de la parte demandante).

**DECIMO-CUARTO** .- La Sección Sindical de CC.OO en la empresa en fecha 4/02/2015 emitió un comunicado a los trabajadores en el que se recoge que en el comunicado de la empresa, rodeado de falsas acusaciones, mentiras e insultos, figura el meollo de la cuestión: la empresa afirma que no hemos alcanzado la cifra mágica de los 60 millones y por tanto no veremos un euro de nuestro dinero. Nosotros no podemos confirmar esta afirmación... Nuestra conclusión no nos suena nada bien; se parece mucho a actividades sospechosas conocidas que han llevado a este país a la situación en que se encuentra. ¿La "i" de "ingeniería" se refiere a la financiera? Deben saber que esta sección sindical no se deja amilanar, a pesar de las amenazas, insultos y represalias variadas que venimos sufriendo y que hace poco culminaron con el despido del presidente del Comité de Madrid. Por tanto, visto el nerviosismo de la empresa y su apagón informativo, parece muy necesario investigar a fondo todo esto. (Descriptor 56. Doc 35 de la demandada).



**DECIMO-QUINTO** .-En fecha 30-06-2014, esta Sala ha dictado sentencia en el procedimiento nº 82/2014, seguido entre las mismas partes que las que intervienen en el presente procedimiento en cuya parte dispositiva, se estima parcialmente la demanda formulada por el sindicato Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO,) y: - declara que la actuación del empresario demandado ALTEN SPAIN SA por la que ha establecido un procedimiento unilateral de control del crédito horario en los términos descritos en los hechos probados de la sentencia, vulnera el derecho de libertad sindical de los representantes de los trabajadores en la utilización de dicho crédito. - Se ordena al empresario demandado a cesar de forma inmediata en dichas prácticas - y se le condena a abonar a la parte actora por los daños morales padecidos la suma de 3.000 euros. Esta sentencia se halla pendiente de resolución del recurso de casación ante el Tribunal Supremo. (Descriptor 10. Doc. nº 9 de la parte demandante).

**DECIMO-SEXTO** .- En fecha 18 de enero de 2013 la representación de la empresa y los delegados de la Sección Sindical de CCOO llegaron a un acuerdo ante el SIMA en el procedimiento seguido sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41ET . (Descriptor 23. Documento nº 2 de la parte demandada, cuyo contenido se da por reproducido.)

**DECIMO-SEPTIMO** .- En fecha 23 de enero de 2013 la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores en su calidad de miembros de la sección sindical estatal de CC.OO llegaron a un acuerdo en el Expediente de Regulación de Empleo iniciado en fecha 18/12/12 por la empresa para sus centros de trabajo en Barcelona, Madrid, Pamplona y Valladolid, cuyo contenido, obrando en autos (descriptores 24, documento nº 3 de la parte demandada), se da por reproducido.

**DECIMO-OCTAVO** .-En fecha 24 de junio de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del TS en el recurso de casación 297/2013 en la que se desestima el recurso interpuesto por CGT contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 27 de marzo de 2013 , en autos nº 74/2013, seguidos a instancia del referido sindicato contra la empresa demandada en el presente procedimiento, en la que se estimó la falta de legitimación activa de CGT en impugnación de despido colectivo promovida por dicho sindicato. (Descriptores 27.Doc.nº 6 de la parte demandada.)

**DECIMO-NOVENO** .- La empresa demandada ha tenido diversas inspecciones de la inspección de trabajo, algunas de ellas a consecuencia de las denuncias interpuestas por los miembros del Comité y de La Sección Sindical de CC.OO. en la empresa "Alten soluciones, productos, auditoria e ingeniería S.A.U.". (Descriptores 34 y 35).

**VIGESIMO** .-El Comité tiene a su disposición un número de teléfono de uso exclusivo para este, con canal de comunicación con la empresa y así mismo, los trabajadores pueden llamar al mismo para comunicar con el Comité y se ha hecho entrega de un portátil a disposición del Comité y de las Secciones Sindicales A Los representantes legales de los trabajadores, la empresa les facilita los correos de los trabajadores. (Descriptores 49, doc. 28 y prueba testifical de la parte demandada).

**VIGESIMO-PRIMERO** .-La empresa demandada ha despedido al presidente del Comité de empresa por causas objetivas. CCOO emitió un comunicado en el que se recogía: "... Parece ser que la directiva, se ha marcado un nuevo propósito para este año, como desmontar la única defensa que tienen los trabajadores y trabajadoras frente a la empresa: la representación sindical... Esta decisión de la dirección es un claro ataque a la representación sindical en la empresa y a toda la plantilla de Alten, y un intento de desarticular la representación legal de los trabajadores, con la intención de tener vía libre para hacer lo que le venga en gana con el resto de trabajadores y trabajadoras..." (Descriptor 42). En otro comunicado de CCOO, se recoge: Alten contra la libertad sindical. En Alten hay beneficios. Se hacen horas extras. Hay bajada de sueldos. Hay despidos. Hay acoso. Hay miedo. El Comité de empresa lo denuncia y Alten intenta desmantelarlo despidiendo a su presidente ¡! No lo conseguirán ¡!. No al despido de delegados. (Descriptor 43).

El 6 de febrero de 2015 las RLTs de Madrid y Barcelona organizaron concentraciones delante de dos de los principales clientes de ALTEN: Telefónica en Madrid y Gas Natural en Barcelona, para protestar contra la política de despidos de la compañía y contra sus intentos de desmontar la representación sindical y a atemorizarnos en el despido del presidente del Comité de empresa y Secretario General de la Sección Sindical de CCOO en la empresa en Madrid. (Descriptor 44).

**VIGESIMO-SEGUNDO** .-Se ha presentado demanda frente al despido del presidente del Comité de empresa, en la que se personado como coadyuvante el representante de la Federación de servicios de CCOO. Habiendo sido citadas las partes para los actos de conciliación y juicio para la audiencia del día 16/09/2015 en el procedimiento nº 121/2015, seguido en el Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid. (Descriptor 44 y 45).

**VIGESIMO-TERCERO** .- La empresa demandada ha despedido por causas objetivas, a 207 trabajadores en el año 2013 y a 36 trabajadores en el año 2014. (Descriptor 47 y 48).





Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

**SEGUNDO** .- Se solicita que se dicte sentencia por la que, se declare:

que los comunicados emitidos por la empresa en las fechas 26-12-2012, 04-01-2013, 27-11-2014 y 03-02-2015 constituyen una violación del derecho fundamental a la libertad sindical y al derecho de huelga, así como una vulneración del derecho a la dignidad personal y profesional de los miembros de la representación, ordenando el cese inmediato de dicho comportamiento, condenando en consecuencia a la demandada a estar y pasar por tal declaración, así como a remitir por correo electrónico a la plantilla el contenido íntegro de la sentencia estimatoria que en su caso dicte la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en caso de que fuera recurrida, por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, así como al abono de una indemnización reparadora de dicha vulneración, con objeto de cubrir los daños y perjuicios de todo orden, por importe de 12.000 ?.

Frente a tal pretensión, el legal representante de la empresa demandada, alegó las excepciones de incompetencia de jurisdicción, así como la prescripción de las acciones relativas a los comunicados de la empresa de 26-12-12 y 04-01-13 , y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda alegando que no nos hallamos ante una situación de hostigamiento permanente, ya que de los cuatro comunicados de la empresa a los que se refiere a la demanda, dos están prescritos y los otros dos, uno de ellos es de 27/11/2014 y el otro de 3/02/2015. En cuanto al de fecha 27/11/14 lo que hace la empresa es dar respuesta al comunicado de la representación legal de los trabajadores y explicar la situación y en relación al de 3 de febrero de 2015 también fue respuesta al previo comunicado del sindicato. La empresa despidió al presidente del Comité de Madrid y es a partir de ahí cuando surge la actitud beligerante con la compañía que viene siendo objeto de acoso y hostigamiento como se pone de manifiesto con las numerosas inspecciones que ha tenido la empresa, muchas de ellas a instancia de la RLT, casi todas ellas archivadas ya que exclusivamente dos han concluido con mínimas sanciones, siendo la relación con el resto de los miembros del Comité de empresa cordial. Se opone a la indemnización reclamada en demanda porque no se ha acreditado el perjuicio.

El Ministerio Fiscal, se opuso a la excepción de incompetencia de jurisdicción por considerar que la jurisdicción social es la competente para enjuiciar la demanda por vulneración del derecho de libertad sindical y en cuanto al fondo de la reclamación, alegó que el primer comunicado no perjudica a los representantes de los trabajadores, el segundo comunicado relativo a la huelga pudiera ser contrario al derecho de los trabajadores a la huelga reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución ; en cuanto al tercer comunicado puede tratarse de una vía para causar perjuicio y contraria a la actividad sindical y en relación al cuarto comunicado entiende que contiene valoraciones que no venían al caso, siendo desproporcionada la reacción de la empresa.

**TERCERO**.- La excepción de incompetencia de jurisdicción ha de ser desestimada, porque es evidente que la resolución de la pretensión relativa a que se declare:

que los comunicados emitidos por la empresa relativos a la Sección Sindical de CC.OO constituyen una violación del derecho fundamental a la libertad sindical y al derecho de huelga, así como una vulneración del derecho a la dignidad personal y profesional de los miembros de la representación, ordenando el cese inmediato de dicho comportamiento, condenando en consecuencia a la demandada a estar y pasar por tal declaración, así como a remitir por correo electrónico a la plantilla el contenido íntegro de la sentencia estimatoria que en su caso se dicte, así como al abono de una indemnización reparadora de dicha vulneración, con objeto de cubrir los daños y perjuicios de todo orden, por importe de 12.000 ?., sin duda pertenece al ámbito del Orden Jurisdiccional Social en virtud de la atribución específicamente contemplada en el apartado f) del artículo 2 de la LRJS al tratarse de una cuestión litigiosa sobre tutela de derechos de libertad sindical y derecho a la huelga contra el empresario.

**CUARTO** .- La empresa alega prescripción en relación con la impugnación de los comunicados de fechas 26 de diciembre de 2012 y 4 de enero de 2013 en relación a la convocatoria de huelga convocada con motivo de la negociación de un ERE en la empresa.

No cabe duda que esta acción, se encuentra afectada por el instituto de la prescripción. En efecto, consta en la declaración de hechos probados, y es algo que se hace constar en la propia demanda que los comunicados de la empresa se llevaron a cabo en la referida las fechas (HP.5º), mientras que la demanda de tutela, rectora de las presentas actuaciones, se interpuso el 21 de abril de 2015. Es cierto que, como sostiene el TS en S. de 15-12-2008, Rec. 14/2007 , el derecho de libertad sindical, como cualquiera de los fundamentales, es un derecho imprescriptible. Pero ello no es óbice para que, como reconoce la jurisprudencia constitucional



desde su sentencia 7/1983, de 14 de febrero, la naturaleza permanente e imprescriptible de los derechos fundamentales resulte compatible con que "el ordenamiento limite temporalmente la vida" de las acciones concretas que derivan de las lesiones infligidas a tales derechos. Es más, el propio art. 179.2 de la LJS, establece expresamente que la demanda de tutela "habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública". "Así, pues, (según declara nuestra sentencia de 26 de enero de 2005, R. 35/03, dictada por el Pleno de la Sala), dichas acciones prescriben y se agotan, sin que se extinga por ello el derecho fundamental, "que el ciudadano podrá continuar ejerciendo y que podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura". La propia STC 7/1983 declara que corresponde al legislador, a la hora de regular los distintos derechos fundamentales, la determinación del período de tiempo dentro del cual se podrá reaccionar frente a supuestas o reales vulneraciones de los mismos" ( STS 26-1-2005, R. 35/03 ).

Con respecto al plazo de prescripción, esa misma sentencia de la Sala, en decisión unánime de su Pleno, se inclinó por la aplicación analógica del plazo de un año que establece el art. 59.2 del ET. Y aunque se considerara interrumpido el plazo de prescripción por la denuncia interpuesta ante la inspección de trabajo, consta en el hecho probado sexto que el informe de la inspección de trabajo es de fecha 4 de abril de 2013, habiendo transcurrido un exceso el plazo de un año en el momento de la presentación de la demanda que tuvo lugar el 21 de abril de 2015, es decir, transcurridos más de dos años desde la emisión del informe de la Inspección de Trabajo. Por lo expuesto, debe declararse prescrita la acción ejercitada en relación con los comunicados de la empresa de fechas 26 de diciembre de 2012 y 4 de enero de 2013, y la denunciada vulneración del derecho de huelga, en línea con lo declarado recientemente esta Sala en un asunto análogo en S.AN de 11/06/2015, Proc. 117/2015.

**QUINTO.-** Con arreglo a la demanda, y bajo la premisa del razonamiento jurídico anterior: prescripción de los comunicados de 26-12-12 y 04-01-13; la Federación de Servicios de Comisiones Obreras basa su pretensión de que se declare la vulneración de su derecho de libertad sindical en el contenido de los comunicados de la empresa dirigidos por correo electrónico a la plantilla en fechas 27 de noviembre de 2014 y 3 de febrero de 2015, en contestación a los comunicados emitidos por la representación sindical, (hechos probados 9º y 12º), lo que a juicio de la parte demandante incurre en un comportamiento antisindical dirigiéndose a la plantilla para difundir valoraciones de índole ofensiva y vejatoria de manera desproporcionada, excediéndose de este modo en su facultad informativa, actuaciones y mensajes que desvelan una abierta actitud hostil y desproporcionado hostigamiento contra la representación sindical, interfiriendo en el legítimo ejercicio del derecho a la información establecido en el artículo 68.d) del ET, en relación con el artículo 2.2.d) y con el artículo 8.1.c) de la LOLS.

Como sostiene la sentencia del TC de 25/11/97: "*Según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, en el conflicto entre las libertades reconocidas en el art. 20 CE y otros derechos y bienes jurídicamente protegidos, no cabe considerar que sean absolutos los derechos y libertades contenidos en la Constitución, pero tampoco puede atribuirse ese carácter absoluto a las limitaciones a que han de someterse esos derechos y libertades (por todas, STC 179/1986), si bien ha de considerarse que las libertades del art. 20 CE no sólo son derechos fundamentales de cada ciudadano, sino también condición de existencia de la opinión pública libre, indisolublemente unida al pluralismo político, que es su valor fundamental y requisito de funcionamiento del Estado democrático, que, por lo mismo, trascienden el significado común y propio de los demás derechos fundamentales.*

*En consecuencia, cuando del ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información reconocidos en el art. 20,1 CE resulten afectados otros derechos, el órgano jurisdiccional está obligado a realizar un juicio ponderativo de las circunstancias concurrentes en el caso concreto, con el fin de determinar si la conducta del agente está justificada por hallarse dentro del ámbito de las libertades de expresión e información, de suerte que si tal ponderación falta o resulta manifiestamente carente de fundamento, se ha de entender vulnerado el citado precepto constitucional ( SSTC 104/1986; 107/1988 y 51/1989, entre otras). No obstante lo dicho, el valor preponderante de las libertades del art. 20 CE sólo puede ser apreciado y protegido cuando aquellas se ejerciten en conexión con asuntos que son de interés general, por las materias a que se refieren y por las personas que en ellos intervienen, y contribuyan, en consecuencia, a la formación de la opinión pública, alcanzando entonces un máximo nivel de eficacia justificada frente a los derechos garantizados por el art. 18,1 CE en los que no concurre esa dimensión de garantía de la opinión pública libre y del principio de legitimidad democrática. (Así, por ejemplo, SSTC 107/1988; 51/1989; 172/1990; 3/1997).*

*Aunque tal ponderación debe hacerla en principio el órgano jurisdiccional, corresponde a este Tribunal Constitucional revisarla con el objeto de determinar si el ejercicio de libertad reconocido en el art. 20 se manifiesta o no constitucionalmente legítimo (por todas, STC 107/1988; antes citada, y 105/1990). A tal fin, en la jurisprudencia constitucional se han ido perfilando varios criterios para llevar a cabo esa ponderación. Y por lo que respecta al presente recurso, conviene subrayar los siguientes:*



a) El Tribunal ha diferenciado la amplitud de ejercicio de los derechos reconocidos en el art. 20 CE según se trate de libertad de expresión (en el sentido de la emisión de juicios y opiniones) y libertad de información (en cuanto a la manifestación de hechos). Con relación a la primera, al tratarse de la formulación de opiniones y creencias personales, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, dispone de un campo de acción que viene delimitado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas y que no contravengan otros valores constitucionales o derechos fundamentales, tales como la igualdad, dignidad ( STC 14/1991 ) o el derecho a la intimidad. En este sentido, los pensamientos, ideas, opiniones o juicios de valor, a diferencia de lo que ocurre con los hechos, no se prestan, por su naturaleza abstracta, a una demostración de su exactitud y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, y, por tanto, respecto del ejercicio de la libertad de expresión no opera el límite interno de veracidad (por todas, STC 107/1988 ).

En concreto, por lo que se refiere a los límites de la crítica, como manifestación de la libertad de expresión y opinión, es doctrina reiterada la de que el ejercicio de la libertad de expresión -también el del derecho a la información- no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquel cuyo comportamiento o manifestaciones se critican, incluso si se trata de persona con relevancia pública, pues la Constitución no reconoce el derecho al insulto (entre otras, SSTC 105/1990 , 85/1992 , 336/1993 , 42/1995 , 76/1995 , 78/1995 y 176/1995 ).

b) En relación con el ejercicio de la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales, es preciso recordar, con carácter previo, que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones ( art. 20,1 a ) CE ), por cuanto las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 CE legitima que quienes presten servicios en aquellas por cuenta y bajo la dependencia de los titulares deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional (por todas, STC 88/1955 ).

Ahora bien, lo anterior no significa que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del art. 20 CE no esté sometido a límites derivados de la propia relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el ejercicio del derecho, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe ( SSTC 120/1985 ; 6/1988 ; 126/1990 ; y 4/1996 ), aunque ello no supone, ciertamente, la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial ( SSTC 120/1983 , 88/1985 , 6/1988 , 129/1989 , 126/1990 , 99/1994 , 134/1994 , 6/1995 , 4/1996 , 106/1996 y 186/1996 ). En este sentido, es necesario preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial ( STC 99/1994 , antes citada )."

**SEXTO** .- A la luz de la doctrina expuesta ha de examinarse el problema suscitado en el presente caso, para realizar la necesaria ponderación de los derechos fundamentales en conflicto- el derecho de libertad de expresión en su vertiente de comunicación de opiniones e informaciones por parte de la empresa -y el derecho de libertad sindical, al honor y a la dignidad- acomodándonos a los criterios perfilados por la jurisprudencia constitucional.

Pues bien, en primer término, basta la lectura del comunicado de la empresa de 27/11/14(HP 10º) -en respuesta al que había dirigido la representación sindical a los trabajadores, en relación a un juicio celebrado ante el Juzgado de lo Social número 34 en el que manifestaba "... Tenemos la duda de que ALTEN SPAIN pueda haberse presentado a un juicio, presuntamente, con pruebas falsas "-para comprobar que en lo que se refiere a la información de la empresa relativa a la sentencia del Juzgado de lo Social número 34, ésta es veraz y se ajusta al contenido de la sentencia. En cuanto al resto del contenido del comunicado, las críticas vertidas por la empresa contra determinados miembros del Comité de empresa pueden considerarse amparadas por su derecho a la libertad de expresión, ( art. 20,1 CE ), pues, con independencia de la valoración que de las mismas se haga, lo que no corresponde a este proceso de Tutela de Derechos Fundamentales, sólo pueden entenderse como lo que son: críticas y denuncias dirigidas a los trabajadores acerca del funcionamiento de un grupo de representantes dentro de la Sección Estatal de CCOO y de los Comités. Como sostiene la STC 198/2004, de 15 de noviembre , especialmente interesante a la hora de valorar los derechos a la libertad de expresión y a la libertad sindical valorando, entre otras circunstancias "el carácter sustancialmente veraz y



no innecesariamente ofensivo de las comunicaciones realizadas, el contexto de conflictividad laboral en el que éstas se realizaron, su contenido estrictamente vinculado al objeto mismo del conflicto y su finalidad inequívocamente sindical", para concluir otorgando el amparo a un trabajador despedido por considerar que en el contexto conflictivo en el que había actuado como Presidente del Comité de empresa, el documento publicado no justificaba su despido.

Doctrina de aplicación al caso aunque se refiere a la actuación del trabajador y no de la empresa, significando que en el caso presente, nos hallamos ante una comunicación veraz, en el contexto de conflictividad laboral en la empresa cuyo contenido está vinculado al objeto del conflicto, circunstancias todas ellas que determinan que la consideración que deba darse al comunicado de 27/11/2014, en el que se recoge:.. *P ero hay un pequeño grupo dentro de la Sección y de los Comités (afortunadamente una minoría), perfectamente identificable y que la mayoría conocemos, que únicamente pretenden el mal de la compañía y, por lo tanto, causar un perjuicio a todos los empleados de la empresa, siendo imposible su recolocación en proyectos clientes debido a su comportamiento y actitud personal al ser miembros de la Representación Legal, condición por cierto que no consideramos que sea incompatible con "trabajar"...Por lo tanto, la empresa y todos los empleados de la misma nos preguntamos: ¿han presentado una demanda falsa?, ¿pretendían un enriquecimiento injusto a costa del trabajo y esfuerzo de los demás?, ¿ querían descansar cuando les faltaban cientos de horas a realizar en el año 2013? ¿Será que su labor les exige un descanso suplementario a las 247 horas anuales y 386 horas anuales que en el año 2013, respectivamente, NO realizaron y se saltaron? ¿Son el ejemplo a seguir? Recordamos que estos señores disponen mensualmente de un crédito de 40 horas sindicales para ejercer su representación (claro que podría ser insuficiente debido a las "aguas turbias" que fluyen en los sindicatos españoles en la actualidad), que se pueden disponer o no en los días hábiles contiguos a los fines de semana, vacaciones o puentes, según exija las tareas de la representación sindical y que la empresa respeta, pero, que conforme a la Ley, se exige un control y justificación, que se saltan de manera sistemática los mismos de siempre a los que nos referimos y se tomarán medidas contra ellos, por respeto a los trabajadores que representan.*

*Pues para finalizar y una vez que han quedado "retratados" los personajes en cuestión, solo nos queda adjuntaros una copia íntegra de la Sentencia referenciada... Que son los párrafos que la demanda destaca, no se considera que menoscaben el derecho a la dignidad personal y al honor, pues aquellos deben contextualizarse en el marco del propio conflicto existente entre la empresa y los miembros del Sindicato. Tampoco puede ignorarse que el Sindicato demandante emitió también comunicados donde defendían su actuación y criticaban a la empresa, de forma que los trabajadores destinatarios de la información se podía hacer una somera idea de lo ocurrido.*

Es evidente que no es del gusto de los demandantes que se hagan valoraciones negativas acerca de su actividad, pero lo determinante en este momento es que a criterio de la Sala, dichas expresiones no tienen la gravedad y trascendencia que aquellos le conceden, cara a entenderlas como lesivas de su derecho al honor, y de libertad sindical, en atención a que son consecuentes al resultado concreto de un procedimiento seguido ante un Juzgado de lo Social adverso para dos representantes de los trabajadores, cuestión distinta a si las mismas expresiones estuvieran descontextualizadas del propio resultado del procedimiento y de los comunicados del Sindicato y supusieran en el fondo una opinión gratuita e injustificada, de ahí que nos hallemos en presencia de la libertad de expresión y de información protegida, que en este caso debe gozar de primacía sobre el derecho que los recurrentes consideran vulnerado.

En ningún caso puede entenderse como una vulneración del derecho de libertad sindical, por cuanto ni se les impide el ejercicio del derecho de representación sindical, ni se les coarta el ejercicio de ningún otro derecho, ni nos hallemos ante un supuesto de intromisión ilícita en el ámbito del derecho fundamental, sin que se haya vulnerado el derecho reconocido en el art. 28.1 CE .

**SÉPTIMO.-** Por lo que se refiere al comunicado de 3 de febrero de 2015 (HP.13º), sólo la injerencia empresarial para de alguna forma controlar a un sindicato encajaría, en el presente caso, en uno de los tipos de lesión a la actividad sindical. No obstante si se analizan con detalle los hechos probados, la injerencia o la obstrucción de la actividad sindical no aparece justificada y tampoco se aprecia vulneración del derecho a la dignidad personal y profesional de los miembros de la representación, ya que, en una situación de conflictividad entre la empresa y el sindicato demandante, no resulta excesiva la actuación de la empresa al mantener su postura favorable, a la no procedencia en el ejercicio 2014 del reembolso de los porcentajes del salario fijo pasados a salario variable; y, en cuanto al resto del comunicado, la empresa tiene su derecho a exponer su punto de vista en relación a los comunicados del Sindicato y la actuación del mismo en la empresa.

La empresa formula su opinión de forma legítima y con amparo en el derecho fundamental a la libertad de expresión. Como señala la sentencia del Tribunal Constitucional 125/07 , " *El derecho fundamental a la libertad de expresión tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Según hemos dicho con reiteración, este derecho*



comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige" (por todas, SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5 ; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4 ; 204/2001, de 15 de octubre, FJ 4 ; y 181/2006, de 19 de junio , FFJJ 4 y 5)". " Diríamos, entonces, que el derecho fundamental no estaría pensando tanto en supuestos de no conflicto, sino que, como es lógico, dirige su cobertura a garantizar el derecho a la expresión de opiniones y críticas desagradables para terceros. La STC 151/2004, de 20 de septiembre , subrayó ese aspecto como pocos pronunciamientos del Tribunal. Merece la pena un recordatorio, pues en ella se define el alcance del derecho en toda su intensidad, particularmente en su proyección sobre situaciones de conflicto laboral. Decía así: "En este punto hay que insistir, singularmente, en la situación de conflicto laboral existente en la Universidad, al que venimos haciendo continua referencia. De suerte que la pública desaprobación expresada por el trabajador no puede ser aislada de la forma en que se estaban desarrollando los acontecimientos ni, en particular, de la situación de grave conflicto laboral, al que hacen referencia los hechos probados en el proceso judicial, con una alta litigiosidad u colisión de intereses contrapuestos, en cuyo contexto tuvieron lugar las referidas manifestaciones. Y es que no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla la conducta expresiva (señaladamente, STC 106/1996, de 12 de junio ), ni tampoco limitar la cobertura que ofrece la libertad de expresión a aquello que sea necesario, entendido en el sentido de imprescindible, adecuado y absolutamente pertinente, ni reducir su ámbito de protección a las expresiones previsibles o al uso en situaciones de acuerdo o avenencia, pues esa lectura de los márgenes de actuación del derecho fundamental supondría reducir el ámbito de la libertad de expresión a las ideas de corrección formal abstracta y utilidad o conveniencia, lo que constituiría una restricción no justificada de esos derechos de libertad de los ciudadanos e implicaría desatender, en contra de las posiciones de nuestra jurisprudencia, la libertad del sujeto y el entorno físico o de situación en el cual se produce su ejercicio ".

Las opiniones de la empresa sobre la recuperación del 25% del sueldo variabilizado de los trabajadores, podrán no ser compartidas por el sindicato accionante, pero no constituyen ninguna presión, sobre la actuación del sindicato .Y si en algún momento podía haberse excedido la empresa, en relación a la actuación del Sindicato, al recoger:... *Una vez más y con el comunicado de hoy la Sección Sindical de CCOO evidencia su ignorancia, manipulación y mala fe con la "desinformación" de la empresa que transmiten a nuestros empleados, con el único objetivo de alterar y romper la paz social que disfruta la empresa, a pesar de sus esfuerzos en contrario, ya que de alguna manera tienen que justificar sus cargos de representación y horas sindicales, estando más preocupados últimamente en la readmisión de un compañero suyo de la Sección Sindical que fue despedido -objetivamente después de muchos años en situación de "intercontrato" por su perfil profesional, que en las dificultades económicas y de negocio que sigue viviendo la compañía y en las inquietudes reales de sus empleados. En este sentido hay que recordar que, estos señores de la Sección Sindical de CCOO, no tuvieron ningún tipo de reparo en firmar, aprobar y acordar un ERE en la empresa ya que en el listado de extinciones y salidas no hubo afectado ningún miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, pero cuando uno de sus miembros es afectado por razones objetivas y de negocio insostenibles para la empresa, la historia cambia, el apocalipsis comienza y las estériles movilizaciones se producen, en aras a defender el status de su compañero y su situación improductiva en la compañía por causas objetivas, que ellos mejor que nadie conocen por su función de representación .* El comunicado debe analizarse dentro del contexto en que se emite, en el marco de una relación conflictiva, siendo similar el tono utilizado por los representantes de los trabajadores como se advierte en el comunicado de fecha 4/02/2015 que da respuesta a este comunicado de la empresa , en el que se recoge que , *en el comunicado de la empresa, rodeado de falsas acusaciones, mentiras e insultos, figura el meollo de la cuestión: la empresa afirma que no hemos alcanzado la cifra mágica de los 60 millones y por tanto no veremos un euro de nuestro dinero. Nosotros no podemos confirmar esta afirmación... Nuestra conclusión no nos suena nada bien; se parece mucho a actividades sospechosas conocidas que han llevado a este país a la situación en que se encuentra. ¿La "i" de "ingeniería" se refiere a la financiera? Deben saber que esta sección sindical no se deja amilanar, a pesar de las amenazas, insultos y represalias variadas que venimos sufriendo y que hace poco culminaron con el despido del presidente del Comité de Madrid. Por tanto, visto el nerviosismo de la empresa y su apagón informativo, parece muy necesario investigar a fondo todo esto.*

**OCTAVO** .-La Sala no es ajena a las malas prácticas de ambas partes en sus respectivas políticas informativas y a la necesidad de promover una política informativa que, sin eludir la confrontación cuando sea preciso, elimine descalificaciones y juicios de valor en demérito de ambas partes, sin que sea tolerable, desde luego, incurrir en la expresión de contenidos vejatorios o injuriosos, si bien, dado el contexto en el que ha de enmarcarse el supuesto objeto de autos, ya que no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla la conducta expresiva, por las razones antes expuestas, procede desestimar la demanda, lo que hace innecesario entrar a conocer sobre la indemnización reparadora reclamada por la conducta antisindical de la empresa.

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



## FALLAMOS

Destimamos la excepción invocada el representante legal de la empresa demandada de incompetencia de este Orden Jurisdiccional Social para conocer de la demanda, estimamos la excepción de prescripción de la acción ejercitada en relación a los comunicados de la empresa demandada de fechas 26-12-12 y 04-01-13. Desestimamos la demanda formulada por DOÑA SONIA DE PABLO PORTILLO, actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa ALTEN SPAIN, S.L.U., sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR VULNERACION DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL (EX ART.28.1 de CE ). En la que es parte el MINISTERIO FISCAL

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 0103 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0103 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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.