



Roj: **STS 790/2019 - ECLI:ES:TS:2019:790**

Id Cendoj: **28079140012019100115**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/02/2019**

Nº de Recurso: **214/2017**

Nº de Resolución: **134/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2866/2017,**  
**STS 790/2019**

CASACION núm.: 214/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 134/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D<sup>a</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 21 de febrero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada D.<sup>a</sup> Victoria Caldevilla Carrillo, en nombre y representación de la empresa Airbus Defence and Space, S.A.U., contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda 154/2017, sobre tutela del derecho fundamental de libertad sindical, seguida a instancia de la Asociación Aeroespacial Sindical Independiente AIRE contra Airbus Defence and Space, S.A.U.

Ha sido parte recurrida la Asociación Aeroespacial Sindical Independiente AIRE, representada por el letrado D. Felipe Juanas Blanco.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El día 4 de mayo de 2017, la Asociación Aeroespacial Sindical Independiente AIRE presentó demanda, sobre tutela del derecho fundamental de libertad sindical, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "1. La vulneración del derecho fundamental



a la libertad sindical de la ASOCIACIÓN AEROESPACIAL SINDICAL INDEPENDIENTE AIRE, decretando el cese inmediato del comportamiento antisindical, condenando a la Empresa demandada a estar y pasar por esta declaración. 2. El derecho de la ASOCIACIÓN AEROESPACIAL SINDICAL INDEPENDIENTE AIRE a utilizar los mismos medios de comunicación que el resto de organizaciones sindicales, que se concretan en: a) Creación de una cuenta de correo asignada a la Sección Sindical (AIRE.Barajas@airbus.com) y otra para comunicación con todos los trabajadores de la Empresa (Sindicato- AIRE@airbus.com). b) Creación de una partición en un disco de red para documentación de la Asociación Sindical AIRE con el alojamiento de la WEB. c) SharePoint para página web de AIRE. d) Espacio disponible en HUB en la parte de Sindicatos España. e) Llaves de los tableros de anuncio de OCCC, DISC y ESPACIO. f) Acceso a las listas de distribución masiva, de todos los trabajadores de la Empresa en España. Y se condene a la demandada a estar y pasar por esa declaración, viniendo obligada a facilitar a mi representada tales medios. 3. Y asimismo, se condene a la Empresa demandada al abono de una indemnización a esta parte de 30.000,00 euros (TREINTA MIL EUROS) para reparar los daños de la lesión del derecho fundamental".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

**TERCERO .-** Con fecha 30 de junio de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por AIRE, desestimamos la excepción de incompetencia objetiva de la Sala, alegada por la empresa demandada. Estimamos parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por AIRE, por lo que declaramos que la empresa demandada ha vulnerado el derecho del sindicato demandante a su libertad sindical, así como el derecho a la igualdad, por lo que ordenamos el inmediato cese en dichas conductas, así como la reposición a la situación anterior a su producción. Declaramos el derecho de AIRE a disfrutar los derechos siguientes: - Creación de una cuenta de correo asignada a la Sección Sindical (AIRE-Barajas@airbus.com) y otra para la comunicación con todos los trabajadores de la empresa (Sindicato- aire@airbus.com). - Creación de una partición en un disco de red para documentación de la Asociación relacionada con el alojamiento de la WEB. - SharePoint para página web de la Asociación. - Espacio disponible en HUB en la parte de Sindicatos España, como tienen los demás sindicatos en la empresa. - Acceso a las listas de distribución de TODOS los Empleados de la Empresa en España. Condenamos, por tanto, a la empresa AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU a estar y pasar por dichas declaraciones, así como a indemnizar a AIRE con la cantidad de 6000 euros, absolviéndole de los demás pedimentos de la demanda".

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º .- Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, Airbus Helicopters España, SA y EADS Casa Espacio constituyen un grupo de empresas mercantil, cuyas relaciones laborales se regulan por el V Convenio de grupo, publicado en el BOE de 4-04-2017. - Los convenios precedentes se publicaron en el BOE 8-08-2005 y en el BOE de 28- 02-2013. AIRBUS DEFENCE AND SPACE tiene actualmente cinco centros de trabajo, que emplean a los siguientes trabajadores: Getafe, 3760; Barajas, 1226; San Pablo (Sevilla) 1830; Tablada (Sevilla), 1008 y Cádiz, 402 trabajadores.

2º. - AIRBUS ha negociado un sistema para el uso del correo electrónico con fines sindicales con los representantes de los trabajadores, sin que se hayan documentado dichas negociaciones. - No obstante las empresas del grupo han publicado un manual, que obra en autos y se tiene por reproducido, denominado USO ACEPTABLE DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DEL GRUPO AIRBUS. - En el apartado 6.3 del manual mencionado se dice lo siguiente: USO DEL CORREO ELECTRÓNICO PARA FINES SINDICALES/ E- MAIL USE FOR UNIONS PURPOSES: a) Los empleados de Airbus podrán utilizar el correo electrónico para comunicarse con su sindicato y en general con sus representantes en el seno de la empresa. b) Los sindicatos y comités de empresa en Airbus disponen de una página web en la Intranet que les permite publicar sus comunicados tanto a sus miembros como al resto de trabajadores. Podrán utilizar el correo electrónico para comunicar la existencia de nuevos comunicados, mientras que el contenido de los mismos se difundirá publicándolos en dicha página web, la cual deberá respetar los principios éticos y normas de uso establecidas en general para todos los empleados. c) Airbus establecerá límites y reglas de uso del correo electrónico para asegurar que los sistemas de IM no se vean perjudicados en su funcionamiento. d) De conformidad con lo establecido en el art. 49.3 en relación con el art. 44.7 del IV Convenio Colectivo Interempresas , cada Sección Sindical deberá designar una persona responsable de dicha sección sindical, que será igualmente la responsable del contenido de lo que se difunda mediante email y página web sindical provistos por Airbus. En caso de no recibir comunicación al efecto, Airbus se reserva el derecho de inhabilitar la cuenta de correo de la sección sindical y bloqueo de la página web sindical hasta que la Sección Sindical subsane tal defecto. Las secciones sindicales de CCOO,



UGT, ATP, CGT y SIPA, quienes acreditan más del 10% de la representación unitaria en las empresas del grupo mercantil y también en AIRBUS disfrutaban de los medios telemáticos reclamados actualmente por AIRE.

**3º** .- El 2-12-2009 se constituyó la Asociación ATP-GETAFE, que cambió su denominación por SIPA en el mes de junio de 2010. - Sus estatutos obran en autos y se tienen por reproducidos. ATP-Getafe solicitó a la empresa el 26-03-2010 que se le proporcionara un local sindical, tabloneros de anuncios, cuentas de correo y detracción de cuotas en nómina. - La empresa denegó dichas reclamaciones, salvo la detracción de cuotas, porque dicho sindicato no tenía presencia en los órganos unitarios. No obstante, en los primeros meses de 2011, sin que se haya precisado fecha exacta, AIRBUS le permitió utilizar las aplicaciones informáticas para que se comunicara con los trabajadores con vistas a las elecciones sindicales, que se celebraron el 31-03-2011. - Consta acreditado que SIPA usó dicha aplicación el 21-01-2011, publicando un comunicado en el que se afirma que afilia a más de 300 trabajadores. En las elecciones antes dichas SIPA obtuvo 7 delegados en el comité de empresa de EADS-CASA de Getafe y 5 delegados en el comité de AIRBUS de Getafe. - A partir de entonces ha disfrutado de los derechos de las secciones sindicales regulados en el convenio colectivo, incluyendo la utilización de las aplicaciones electrónicas.

**4º** .- En las elecciones sindicales, celebradas el 28-05-2015 en el centro de Barajas de AIRBUS se obtuvieron los resultados siguientes: CCOO, 2 delegados; UGT, 5 delegados; ATP, 10 delegados; CGT, 2 delegados y SIPA 2 delegados. - El comité antes dicho nombró presidente a don Ezequiel y secretaria a doña Isabel, quienes estaban afiliados entonces a ATP.

**5º** .- En fecha indeterminada ATP expulsó a sus diez representantes del centro de AIRBUS en Barajas. - Dichos trabajadores están afiliados actualmente a AIRE, quien controla la mayoría del comité de empresa de Barajas.

**6º** .- El 9-02-2017 se constituyó AIRE. - Dicha constitución fue anunciada mediante resolución de la DGE de 16-02-2017 con el número de depósito NUM000. - En el acta fundacional, que obra en autos y se tiene por reproducida, se nombró presidente de la Junta directiva al señor Ezequiel, secretaria a la señora Isabel y vocal a don Horacio. - Obra en autos los estatutos de AIRE, cuyo ámbito territorial es estatal y su ámbito funcional se circunscribe a las empresas del sector aeroespacial.

**7º** .- El 10-03-2017 se constituyó la sección sindical de AIRE en el centro de Barajas de AIRBUS, a la que acudieron el señor Ezequiel, quien fue nombrado presidente, la señora Isabel, quien fue nombrada secretaria y los señores Leonardo, Luciano y Mauricio, quienes fueron nombrados vocales. AIRE acredita 115 afiliados en AIRBUS (Barajas) y 4 afiliados en AIRBUS (Getafe) y no tiene constituida sección sindical estatal, ni tampoco en cualquier otro centro distinto al de Barajas.

**8º** .- El 10-03-2017 los responsables de AIRE se dirigieron a AIRBUS para pedir: -Asignación de un local para la Sección Sindical. -Señalética para el local. -Asignación de material de oficina e información para la Asociación. Lo mismo que tengan el resto de Sindicatos. -Creación de 2 cuentas de correos: una asignada a la Sección Sindical (AIRE.Barajas@airbus.com) y otra para Interempresas (AIRE.Interempresas@airbus.com) para la comunicación con los trabajadores. -Creación de una partición en un disco de red para documentación de la Asociación. -SharePoint para página web de la Asociación. -Espacio disponible en HUB en la parte de Sindicatos España. -Llaves de los tabloneros de anuncio de OOCC, DISC y ESPACIO. -Acceso a las listas de distribución de TODOS los Empleados de la Empresa en España. El 17-03-2017 la empresa negó dichas reclamaciones mediante comunicación que obra en autos y se tiene por reproducida, porque AIRE no acreditaba presencia en los órganos unitarios, puesto que los miembros del comité de Barajas se presentaron por las siglas de ATP, no cumpliendo, por consiguiente, los requisitos del art. 8.2 LOLS. El 21-03-2017 el comité de empresa de Barajas dirigió un correo a la empresa, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que reprochaba su actuación con AIRE, recordándole que siempre que había aparecido un nuevo sindicato se le había proporcionado local sindical y cuentas de correo. El 23-03-2017 se reunieron empresa y comité de Barajas, donde los representantes de los trabajadores reprocharon la actuación de la empresa, a la que consideraron incoherente, puesto que la reclamación de AIRE fue concedida en su momento a SIPA, lo que se rechazó por la empresa. - El acta de la reunión obra en autos y se tiene por reproducida. El 5-04-2017 AIRE volvió a dirigirse a la empresa para pedirle, con base a lo dispuesto en el art. 8.1 LOLS, lo siguiente: - Creación de 2 cuentas de correos: una asignada a la Sección Sindical (AIRE.Barajasairbus.com) y otra para comunicación con todos los trabajadores de la Empresa, al ser. El nuestro, un sindicato de ámbito nacional. (Sindicato-Aire@airbus.com). -Creación de una partición en un disco de red para documentación de la Asociación relacionada con el alojamiento de la WEB. -SharePoint para página web de la Asociación. -Espacio disponible en HUB en la parte de Sindicatos España, como tienen otros. -Llaves de los tabloneros de anuncio de OOCC, DISC y ESPACIO. -Acceso a las listas de distribución de TODOS los Empleados de la Empresa en España. El 19-04-2017 los representantes de AIRE y de la empresa mantuvieron una nueva reunión, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, donde mantuvieron sus posiciones previas, defendiéndose por AIRE que su pretensión se apoyaba en el art. 8.1 LOLS, lo que se rechazó por la empresa, quien defendió que los derechos



reclamados exigían acreditar los requisitos del art. 8.2 LOLS . AIRE se dirigió finalmente al responsable mundial de recursos humanos del grupo para formularle la misma reclamación el 17-03-2017, quien les contestó que debían resolverlo con los responsables locales con arreglo a la legislación local.

9º. - AIRE publica en el tablón de anuncios de Barajas comunicados como tal sindicato. Se han cumplido las previsiones legales".

**QUINTO .- 1.** - En el recurso de casación formalizado por la representación de la empresa Airbus Defence y Space, S.A.U. se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social , por incompetencia o inadecuación de procedimiento. En este motivo se denuncia la indebida aplicación del art. 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS) y de la correlativa no aplicación del art. 10 f) de la LRJS .

Segundo.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 d) de la LRJS , por error en la apreciación de la prueba que obre en autos que demuestre la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. Se solicita la modificación del Hecho Probado 5º de la sentencia.

Tercero.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 d) de la LRJS , por error en la apreciación de la prueba que obre en autos que demuestre la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. Se solicita la adición de un nuevo Hecho Probado Décimo.

Cuarto.- Al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) de la LRJS , por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. En el presente motivo se denuncia la infracción por inaplicación del art. 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la indebida aplicación de los arts. 28.1 de la Constitución , 8.1 y 10 (en especial, su apartado 3) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como de los arts. 44.7 y 49 del V Convenio Colectivo del Grupo Airbus , todos ellos literalmente transcritos en la sentencia recurrida, y de la también indebidamente aplicada Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre (BOE 297/2005, de 13 de diciembre de 2005, rec. 874/2002).

Quinto.- Al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) de la LRJS , por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. En el presente motivo se denuncia la infracción por indebida aplicación del art. 14 de la Constitución y normas concordantes y de la doctrina constitucional y jurisprudencia que ha interpretado y aplicado aquellos preceptos.

Sexto.- Al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) de la LRJS , por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. En el presente motivo se denuncia la infracción por indebida aplicación de los arts. 179.3 , 182 y 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en relación con los arts. 8 y 40 de la LISOS y con la jurisprudencia y doctrina judicial que los ha interpretado y aplicado.

2. - El recurso fue impugnado por la Asociación Aeroespacial Sindical Independiente AIRE.

**SEXTO .-**Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la desestimación de todos los motivos del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de febrero de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** - La sentencia de la Audiencia Nacional recurrida en casación ha estimado parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por el sindicato AIRE, y tras declarar que la empresa ha vulnerado el derecho a la libertad sindical y a la igualdad de trato, reconoce el derecho del sindicato accionante a disponer de una cuenta de correo asignada a su sección sindical así como de una partición en el disco web de la empresa como tienen los demás sindicatos y el acceso a las listas de distribución de todos los empleados en España.

2 .- El recurso de casación de la empresa se articula en seis motivos diferentes.

El primero se formula al amparo de la letra b) del art. 207 LRJS para alegar la excepción de incompetencia o inadecuación de procedimiento; en el segundo y tercero se solicita la modificación del relato de hechos

probados por el cauce de la letra d) del art. 207 LRJS; y los tres restantes denuncian la infracción de preceptos legales y doctrina jurisprudencial por la vía de la letra e) de ese mismo precepto legal .

Deberemos resolverlos en el orden en el que, con adecuada técnica jurídica, se han formulado.

**SEGUNDO . 1.-** El primer motivo denuncia infracción de los arts. 8.1 y 10.f) LRJS , para sostener que no corresponde a la Audiencia Nacional el conocimiento del litigio, que debería de haberse sustanciado en el ámbito territorial de los juzgados de lo social de Madrid donde está ubicado el único centro de trabajo en el que el sindicato accionante tiene constituida la sección sindical, puesto que no dispone de ellas en las provincias de Sevilla o Cádiz donde se encuentran los demás centros de trabajo de la empresa.

A lo que añade que la sentencia habría incurrido en contradicción al fundamentar la competencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional en el art. 8.1 LOLS , y sin embargo desestimar la aplicación de este mismo precepto para resolver sobre el fondo del asunto para entender aplicable lo dispuesto en el art. 10 de esa misma norma legal.

**2 .-** Su resolución exige partir de los siguientes hechos indiscutidos: a) En fecha 9-2-2017 se constituye el sindicato AIRE, que el 10-3-2017 crea la sección sindical en el centro de trabajo de la empresa en Barajas (Madrid), en el que dispone de un total de 115 afiliados, así como 4 en el de Getafe; b) En sus estatutos se expresa que el ámbito de actuación es el de las empresas aeronáuticas a nivel nacional, y se admite la constitución de secciones sindicales de empresa o centros de trabajo; b) La empresa tiene centros de trabajo en las provincias de Madrid, Sevilla y Cádiz; c); d) El sindicato no tiene constituida sección sindical a nivel de empresa, ni tampoco en ningún otro centro de trabajo distinto al de Barajas; e) Los 10 trabajadores del comité de empresa del centro de Barajas que pertenecían anteriormente al sindicato ATP fueron expulsados del mismo y se afiliaron al sindicato demandante; f) Las secciones sindicales de CCOO, UGT, ATP, CGT y SIPA, que acreditan más del 10% de la representaciones unitaria en las empresas del grupo y en AIRBUS, disfrutaban de los medios telemáticos que reclama el sindicato demandante.

En tales circunstancias el sindicato ha interpuesto la demanda bajo la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertad sindical, y lo que solicita es el derecho a utilizar el sistema de correo electrónico de la empresa para comunicarse con todos los trabajadores a nivel nacional en las mismas condiciones que los demás sindicatos.

**3 .-** Bajo esos antecedentes, las normas legales a tomar en consideración son, el art. 2 letra f) LRJS que atribuye al orden social el conocimiento de los litigios de tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales, así como los arts. 7 letra a ) y 8 .1 LRJS que derivan el conocimiento de los asuntos que versen sobre esa materia a la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social e inferior al de la Comunidad Autónoma, o bien, a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional si sus efectos se extienden a un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma.

Y finalmente, el art. 10 f) LRJS que atribuye la competencia territorial para conocer de los procesos de tutela de la libertad sindical al juzgado de lo social del lugar donde se produjo o, en su caso, se extienden los efectos de la lesión, o las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.

En razón de esa afectación territorial corresponderá el conocimiento del asunto en instancia a los juzgados de lo social, a la Sala del correspondiente TSJ o a la Sala Social de la Audiencia Nacional.

**4 .-** En el caso de autos nos encontramos ante un procedimiento de tutela de derechos fundamentales que plantea un sindicato debidamente constituido con un ámbito de actuación nacional, que conforme a lo dispuesto en el art. 177.1 LRJS , dispone de legitimación activa para interponer este tipo de procedimiento cuando invoca un interés legítimo por considerar lesionados los derechos de libertad sindical.

Lo que en la demanda solicita es que se le reconozca el derecho a utilizar los mismos medios electrónicos de comunicación que la empresa ha puesto a disposición del resto de las organizaciones sindicales, para poder contactar por esta vía con todos los trabajadores y no solo con los del centro de trabajo de la comunidad de Madrid en el que ha constituido la sección sindical o en los que ya cuenta con afiliados. La acción no la ejercita la sección sindical del centro de Barajas, sino que lo hace directamente el propio sindicato.

Este es el alcance y el contenido de la pretensión ejercitada en la demanda, y ninguna duda cabe que lo peticionado extiende sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma y corresponde su conocimiento a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Tendrá o no razón el sindicato demandante en lo que está peticionando; podrá reconocerse o denegarse lo pretendido si eventualmente se considera que no tiene derecho a utilizar el correo electrónico para comunicarse con todos los trabajadores de la empresa; pero es evidente que la Audiencia Nacional es el órgano



judicial competente para resolver sobre una petición que afecta por igual a todos los centros de trabajo de los que dispone la empresa en varias Comunidades Autónomas.

5.- Como recordamos en la STS 30/6/2016, rec. 231/2015 , los parámetros legales para deslindar la competencia de los órganos judiciales vienen establecidos en atención a la naturaleza y contenido de las pretensiones ejercitadas en la demanda y el ámbito territorial de afectación de la controversia, con independencia de cuál haya de ser el resultado final del proceso.

Tras lo que reiteramos, que lo que no puede admitirse es la artificial configuración del ámbito del pleito colectivo para acomodarla a la legitimación de la parte demandante, ampliando o restringiendo artificiosamente su objeto para ajustarlo de forma capciosa a las facultades de actuación procesal de la parte, o delimitando arbitrariamente su objeto en función de la competencia del órgano judicial ante el que ha presentado la demanda.

En igual sentido se pronuncia la STS 21/6/ 2010, rec. 2086/2011 , que cita la de 21/7/2009 , en la que decimos: "1º) la competencia se determina por los límites reales e inherentes a la cuestión debatida ( sentencia de 20 de diciembre de 2004 ), por lo que no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en la demanda, o en puras conjeturas o hipótesis de futuro ( sentencias de 4 de abril de 2002 y 25 de octubre de 2004 ), aunque "tampoco cabe ceñirse a los límites artificialmente diseñados por las partes"; 2º) la afectación del conflicto no es necesariamente coincidente con el área de la norma aplicable, pues "el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida" ( sentencias de 6 de julio de 1994 , 20 de junio de 2001 y 20 de junio de 2008 ).

En aplicación de esos mismos criterios y, contra lo que se sostiene en el recurso, no estamos en el caso de autos ante una artificial ampliación del ámbito territorial del litigio, sino ante la legítima pretensión formulada por el sindicato que quiere acceder a la posibilidad de comunicarse con todos los trabajadores de la empresa, y que debe por lo tanto ejercitar esa pretensión ante el órgano judicial que resulta competente para conocer de un litigio que extiende su ámbito de afectación a un territorio superior al de una Comunidad Autónoma.

Como bien se explica en la sentencia recurrida, de alcanzarse la conclusión de que lo dispuesto en el art. 8.1 y 8.2 LOLS impide acceder a la petición del sindicato demandante, la consecuencia sería la desestimación de la demanda con el argumento de que no basta constituirse como sindicado a nivel estatal para disponer del derecho reclamado en el litigio.

No debe confundirse el fondo del asunto con la determinación del fuero competencial en el que debe dilucidarse el litigio en razón del alcance y el ámbito de afectación de la pretensión que se ha ejercitado en la demanda, cuando no concurren elementos para sostener que pudiere tratarse de una configuración artificial del proceso.

Y es claro que lo solicitado en la demanda no afecta solo a los trabajadores que prestan servicios en el centro de Barajas, sino que se extiende a todos los de la empresa en las diferentes Comunidades Autónomas en las que existen otros centros de trabajo.

Lo que obliga a concluir- de conformidad con el Ministerio Fiscal-, que la competencia corresponde a la Audiencia Nacional, con independencia de cuál haya de ser la solución que finalmente deba aplicarse en la resolución sobre el fondo del asunto.

**TERCERO . 1.** - Pasamos a resolver los motivos segundo y tercero que interesan la revisión del relato de hechos probados.

En lo que debemos atenernos a nuestra doctrina constante en aplicación de los arts. 207 letra d) y 210. 2. letra b) LRJS , con la que venimos recordando que este motivo solo puede acogerse en el caso de que concurren conjuntamente los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca la formulación alternativa de los hechos probados que se propugnan; y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia.

**2.** - El motivo segundo interesa la supresión del último inciso del hecho probado quinto, cuyo tenor literal es el siguiente: "En fecha indeterminada ATP expulsó a sus diez representantes del centro de AIRBUS en Barajas.- Dichos trabajadores están afiliados actualmente a Aire " **quien controla la mayoría del comité de empresa de Barajas**".

Se pide eliminar la frase final que hemos destacado.



Pretensión que no puede ser acogida puesto que lo único que quiere significarse con ello es que el sindicato demandante es el que cuenta con mayor número de representantes en el comité de empresa de ese centro de trabajo, una vez que se han afiliado los 10 integrantes que anteriormente pertenecían al sindicato ATP del que fueron expulsados, y teniendo en cuenta que CCOO dispone de 2; UGT de 5; CGT 2 y SIPA 2.

Ese dato es incuestionable y así debe ser interpretado, en lo que resulta indiferente que la sección sindical se hubiere constituido con posterioridad a las elecciones o que el sindicato AIRE no se hubiere presentado a las mismas.

Los demás motivos del recurso se extienden luego en consideraciones dirigidas a insistir en la idea de que el sindicato demandante se constituyó con posterioridad a la celebración de las últimas elecciones sindicales, y que por este motivo no se le pueden atribuir los 10 miembros del comité de empresa que fueron elegidos en una lista de otro sindicato diferente.

Pero lo cierto es que esos 10 miembros del comité de empresa que fueron expulsados de otro sindicato se han afiliado a la organización demandante, que por esta razón es la que dispone de un mayor número de afiliados en la configuración actual del comité de empresa de Barajas tal y como ha querido expresar la sentencia de instancia.

Esa circunstancia meramente objetiva es totalmente indiscutible, cualesquiera que sean luego las consecuencias jurídicas que pudieren desprenderse de la misma.

**3** .- Tampoco debe acogerse el motivo tercero, que solicita la incorporación de un nuevo hecho probado para destacar determinados apartados de los estatutos del sindicato demandante.

La literalidad de dichos estatutos es incuestionada e incuestionable; la sentencia ya dice expresamente que los tiene por reproducidos; consta igualmente que la única sección sindical que ha constituido es la del centro de trabajo de Barajas, sin que exista a nivel de empresa; lo que determina que resulte del todo innecesaria por irrelevante una adición que no aporta ningún nuevo elemento diferente a los que aparecen pacíficamente recogidos en la sentencia.

**CUARTO.1**.- El motivo cuarto denuncia infracción del art. 8.2 LOLS ; 28.1 CE ; 8.1 y 10 LOLS ; 44.7 y 49 del Convenio Colectivo de aplicación y doctrina jurisprudencial que se cita, para sostener que no hay preceptos legales o convencionales de los que pueda desprenderse el derecho reclamado por el sindicato demandante.

**2**.- El punto de partida para la resolución de esta cuestión no puede ser otro que lo establecido por el Tribunal Constitucional en la STC 281/2005, de 7 de noviembre , que conoce de un asunto muy similar al presente, en el que la empleadora niega el derecho de utilizar el correo electrónico de la empresa para que un sindicato pueda comunicarse por esta vía con todos los trabajadores.

Recordemos que dicha resolución vino en acoger el recurso de amparo interpuesto por el sindicato contra la STS 26-11-2001, rec. 1142/2001 , que denegó la pretensión de utilización del correo electrónico con argumentos muy similares a los que quiere hacer valer la recurrente. Esto es, que "no hay norma jurídica alguna que conceda al Sindicato el derecho a utilizar los medios informáticos del Banco para realizar la comunicación con sus afiliados y con las Secciones sindicales. Como puso de relieve la sentencia que se recurre, la utilización del sistema que hoy se niega podrá ser objeto de negociación colectiva o acuerdo de cualquier tipo, pero, mientras no se obtenga, la utilización deberá ser expresamente consentida por la demandada. El artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto , consagra el derecho de los afiliados a recibir la información que les remita su sindicato, mas no establece que sea la empresa la que deba facilitar los medios materiales para llevarla a cabo".

**3**.- El Tribunal Constitucional concluye justamente lo contrario, y declara que la negativa de la empresa a permitir la utilización de la misma herramienta de correo electrónico que ya tiene instaurada y en funcionamiento, vulnera el derecho a la libertad sindical ( art. 28.1 CE ).

Y lo hace con base en las siguientes consideraciones:

a) El derecho de libertad sindical comprende el derecho de los sindicatos a desarrollar las actividades que se dirigen a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, y a desplegar los medios de acción necesarios para cumplir con las funciones que constitucionalmente les corresponden mediante el desarrollo de sus actividades sindicales en la empresa o fuera de ella.

b) Junto a ese núcleo mínimo e indisponible del derecho de libertad sindical, los sindicatos pueden ostentar además otros derechos adicionales que les atribuyan las normas legales o convencionales. En el bien entendido, que estos derechos adicionales que sobrepasan el contenido esencial de la protección constitucional



de la libertad sindical deberán ser ejercitados dentro de los límites contemplados en el marco legal o convencional que los haya reconocido.

c) El derecho a informar a los trabajadores, sean o no afiliados, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical garantizado constitucionalmente, porque la trasmisión de noticias y el flujo de información es fundamento de la participación y se configura como un elemento esencial para su efectividad.

d) El art. 8.1 b ) y c) de la LOLS recoge los mecanismos para el ejercicio de ese derecho en los lugares de trabajo, pero esto no supone que sean las únicas fórmulas que pueden utilizar los sindicatos para comunicarse con los trabajadores. Bien al contrario, constituye un legítimo ejercicio de la libertad sindical la utilización de otros mecanismos de comunicación fuera de las horas de trabajo que no perturben la actividad normal de la empresa.

e) Y el legislador no solo ha querido garantizar el ejercicio de esos derechos, sino que ha impuesto ciertas obligaciones al empresario para que colabore en facilitar los medios necesarios que permitan la difusión de la información sindical. Como así ocurre con los derechos a un tablón de anuncios y a un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores, regulados en los apartados a ) y c) del art. 8.2 LOLS .

f) Entre las cargas asumidas por la empresa no puede incluirse la obligación de crear una herramienta de comunicación electrónica para facilitar esa actividad sindical. Si el legislador no lo ha dispuesto expresamente, no cabe considerar que forme parte del derecho de libertad sindical el de exigir a la empresa el establecimiento de un determinado sistema telemático con esa finalidad. No pudiéndose aplicar analógicamente a estos efectos las previsiones sobre los tabloneros de anuncios del art. 8 LOLS , a modo del derecho a una especie de tablón de anuncios digital, porque no hay norma legal que imponga la creación de otros canales o sistemas de comunicación e información diferentes a los previstos legalmente.

g) Cuestión distinta es la de analizar si el sindicato tiene derecho a utilizar con esa finalidad un sistema preexistente en la empresa, creado con fines productivos y, en su caso, con qué límites. En palabras del Tribunal Constitucional: "no se trata de que la empresa tenga que asumir el gravamen de asegurar y disponer para uso sindical de ese medio de comunicación, sino de determinar si la falta de obligación empresarial en orden a facilitar tal infraestructura informática implica, a su vez, la facultad del empleador de impedir un uso sindical útil para la función representativa en la empresa una vez que el sistema está creado y en funcionamiento".

h) Planteamiento que se inscribe directamente en el ámbito del contenido esencial del derecho de libertad sindical, en la medida en que vulneran ese derecho los actos negativos tendentes a limitarlo, "salvo que encuentren una justificación ajena a la simple voluntad de entorpecer su efectividad", ya que el empresario tiene en todo caso una obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente su ejercicio.

i) En definitiva, se trata de discernir cuales son los límites para que los sindicatos puedan utilizar "medios preexistentes en la empresa y eficaces para la comunicación, pero no requeridos legalmente ni pactados, ni creados para un uso sindical".

**4.** - Tras esas consideraciones y centrando la cuestión en el uso del correo electrónico creado por la empresa como una herramienta para el desarrollo de su proceso productivo, el Tribunal Constitucional concluye que vulnera el derecho de libertad sindical la negativa a permitir su uso con fines sindicales, si con esa utilización no se desbordan los límites que el propio Tribunal viene a objetivar de la siguiente manera:

a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa. Con la advertencia de que no cabe admitir ese efecto por el solo hecho de que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador tenga lugar en horario de trabajo.

b) Al ser un medio de comunicación electrónico que ha sido creado como herramienta de la producción, no deberá perjudicarse el uso empresarial preordenado para el mismo, ni puede pretenderse que prevalezca al interés del uso sindical, por lo que deberá de utilizarse de manera que permita armonizarlo con el objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento. Y en caso de conflicto deberá prevalecer siempre el interés de la empresa, que está facultada para a predeterminedar las condiciones de su utilización para fines sindicales, siempre que no las excluya en términos absolutos.

c) Y puesto que no cabe imponer a la empresa una carga que no se encuentre expresamente prevista en el ordenamiento jurídico, la utilización de ese instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente, la asunción de mayores costes.

**QUINTO.1-** De la doctrina que establece el Tribunal Constitucional se desprenden las dos conclusiones que resultan determinantes para la resolución de esta cuestión.





No hay ninguna previsión legal que imponga a la empresa la obligación de crear herramientas de comunicación electrónica para facilitar la transmisión de información por parte de los representantes de los trabajadores, de manera que, si esa obligación no se desprende tampoco de lo pactado convencionalmente, la negativa a su instauración no vulnera el derecho a la libertad sindical.

Por el contrario, incurre en conducta antisindical que infringe el derecho de libertad sindical, la injustificada negativa de la empresa a permitir la utilización del sistema de correo electrónico ya preexistente que pudiere haber desarrollado para el uso empresarial, cuando queda acreditado que no se perturba con ello el normal funcionamiento de su actividad, y no supone la imposición de mayores cargas, gravámenes, o incremento de costes.

Lo que en definitiva proscribe el Tribunal Constitucional es la conducta injustificada de la empresa que niega a los sindicatos la posibilidad de utilizar las herramientas de correo electrónico que ya tiene instauradas, cuando no hay razones de carácter productivo o económico que pudieren justificar esa decisión.

Y aquí está la verdadera clave para resolver este tipo de cuestiones, en aquellos supuestos en los que los sindicatos reclaman la utilización del sistema de correo electrónico para poder comunicarse con la totalidad de los trabajadores, sean o no afiliados al mismo.

**2.-** El problema no se residencia por lo tanto en el estudio de los mayores o menores derechos de actuación sindical reconocidos en el art. 8 y 10 LOLS, sino en el análisis de la actuación empresarial que niega la posibilidad de utilizar los sistemas de comunicación preexistente, para valorar hasta qué punto puede calificarse como contraria al derecho de libertad sindical en función de que esa decisión empresarial resulte más o menos justificada conforme a los parámetros que hemos enumerado anteriormente.

La mayor o menor implantación del sindicato a los efectos dispuestos en los arts. 8 y 10 LOLS podría eventualmente justificar esa negativa empresarial, en supuestos extremos en los que el sindicato carezca de la más mínima implantación en la empresa y pese a ello pretenda utilizar los medios electrónicos de comunicación existentes en la misma, en lo que pudiere calificarse como un abuso de derecho que no debe ser soportado por la empleadora en razón de las circunstancias concurrentes, y significadamente, cuando tampoco haya atribuido esa posibilidad a otras organizaciones sindicales.

Pero si ya se permite a todas las demás fuerzas sindicales el uso del correo electrónico, y el sindicato que está excluido de esa posibilidad acredita un cierto nivel de implantación en la empresa, la cuestión jurídica pasa entonces a situarse en el territorio delimitado por el Tribunal Constitucional que impone a la empleadora la carga de justificar los motivos de dicha negativa en función de la posible afectación al normal desempeño de la actividad empresarial que pudiere suponer el reconocimiento de ese derecho.

**SEXTO. 1.-** Esta Sala IV ya ha tenido ocasión de aplicar la doctrina emanada del Tribunal Constitucional para pronunciarse en distintas ocasiones sobre situaciones muy similares a las del caso de autos.

Como recordamos en la STS 14/07/2016, rec. 199/2015, han sido varias las sentencias que han negado o reconocido el derecho de las secciones sindicales a disponer de una cuenta corporativa de correo electrónico, en función de que pudiere o no considerarse un gravamen excesivo para la empresa no previsto en la normativa convencional y que suponga la asunción de costes económicos y de gestión que el empleador no está obligado a afrontar:

A) La sentencia de 17 de mayo de 2012, rec. 202/2011, confirma la de instancia que denegó esa petición, porque lo que en realidad se estaba pretendiendo era que el empleador facilite cuentas de correo a los trabajadores e implante un sistema de comunicación electrónica inexistente hasta la fecha, concluyendo que "No estamos, pues, ante la valoración de si el uso del sistema de comunicación puede ser aprovechado para la información sindical, sino frente a la pretensión de que se instaure un cauce informático ex novo, sin apoyo en mandato convencional alguno (el convenio colectivo aplicable -Convenio estatal de Contact Center- se limita en su art. 78 a la regulación clásica del tablón de anuncios en cada centro de trabajo)".

B) La STS de 22 de junio de 2011, rec. 153/2010, desestima igualmente la demanda porque quedó acreditado en aquel caso, que: "no está garantizado, al menos en el momento de la interposición de la demanda, el uso sindical de los medios de comunicación de la empresa sin perturbación de la actividad de la misma y de los objetivos de intercambio de información para los que fueron creados. Y consta, además, que, en las circunstancias del caso, la puesta a disposición de tales medios para los sindicatos comporta costes adicionales significativos para la empresa. En otro orden de ideas, la conducta de la entidad empleadora, respecto de la petición sindical convertida luego en reclamación jurisdiccional no ha sido, como se aprecia claramente en el relato de hechos probados, una conducta de obstrucción o de resistencia pasiva, sino de diálogo y de explicación de las dificultades existentes".



C) En esa misma línea, la STS de 3 de mayo de 2011, rec. 114/2010, desestima la pretensión del sindicato demandante, porque se demostró la existencia de problemas en el funcionamiento de la empresa (colapso del sistema informático), sin que se hubiere prohibido en realidad el uso del procedimiento, sino que se ha establecido una limitación que no es desproporcionada ni un medio de impedir el uso del derecho sindical.

D) La STS de 23 de julio de 2008, rec. 97/2007, estima la pretensión de la sección sindical demandante porque la empresa no había probado la imposibilidad de atender a ese derecho por los cambios que estaba efectuando en el sistema informático, ni el perjuicio económico que pudiese suponerle el traslado a otro soporte informático, "sobre lo que ninguna actividad probatoria se ha llevado a cabo, o al menos con resultados, tendente a demostrar que, de existir esas transformaciones, efectivamente imposibilitaban lo reclamado", mientras que por el contrario, estaba permitiendo esa utilización del correo electrónico a otros sindicatos.

2. - Y tras exponer estos antecedentes, concluimos en nuestra precitada sentencia de 14/07/2016, que corresponde a la empresa "la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores, de tal manera que de acreditarse esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, a lo que no puede en cambio negarse cuando no haya constancia de los problemas que pudiese suscitarle la utilización con esa finalidad de la aplicación de correo electrónico ya instaurado, sin que pueda exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente".

A lo que añadimos seguidamente la misma advertencia ya acuñada por el Tribunal Constitucional: "en caso de conflicto entre el uso empresarial y el sindical debe primar el interés de la empresa por tratarse de una herramienta configurada para la producción; y que el empleador puede adoptar las medidas y disponer lo necesario para regular y acomodar su utilización a las necesidades empresariales, armonizando unos y otros intereses. Todo ello a salvo de lo que pudiese haberse establecido mediante la negociación colectiva".

**SÉPTIMO . 1.** - La aplicación de estos mismos parámetros al caso de autos conduce necesariamente a la desestimación de este motivo del recurso, puesto que no hay la menor justificación de las razones por las que la empresa no permite al sindicato demandante la utilización del sistema de correo electrónico, en los mismos términos que admite por el contrario en favor de los demás sindicatos que actúan en la empresa.

No consta que debiere de hacer la más mínima modificación en sus sistemas informáticos; ni que esta circunstancia pueda suponer un perjuicio o distorsión en la actividad empresarial; comporte otros gravámenes adicionales, o suponga un incremento de costes.

Ya hemos dicho que el correo electrónico está siendo utilizado a estos mismos efectos por los demás sindicatos, hasta el punto de que la empresa ha elaborado un manual para el uso de los sistemas de información que contempla específicamente la actividad sindical, y que incluso permitió su utilización al sindicato SIPA, al que estaban anteriormente afiliados los 10 integrantes del comité de empresa de Barajas que pasaron posteriormente a constituir el sindicato AIRE y afiliarse al mismo.

La recurrente ni tan siquiera ha alegado que la utilización del correo electrónico por la demandante pudiese suponerle un incremento de costes, o incidir negativamente de alguna forma en su proceso productivo, generar distorsiones o problemáticas que pudiesen suponerle la asunción de mayores cargas en la gestión empresarial.

Bien al contrario, ha omitido absolutamente cualquier alusión al respecto, para limitarse simplemente a cuestionar el nivel de representatividad que el sindicato ostenta, y a no reconocerle ese derecho porque se trata de una organización sindical de nueva creación que no se presentó a las últimas elecciones sindicales.

2.- La oposición de la empresa descansa exclusivamente en las antedichas alegaciones, bajo la consideración de que no puede conceder al sindicato demandante ninguno de los derechos que reconocen los arts. 8 y 10 LOLS, e insistir reiteradamente en la idea de que no puede admitirse que el sindicato cuente con representación en el comité de empresa del centro de Barajas, porque los 10 integrantes del mismo que se afiliaron con posterioridad a la celebración de las elecciones sindicales no fueron elegidos en sus listas.

A lo que añade otra batería de argumentos con los que viene a mantener que debe distinguirse entre los derechos del sindicato como tal, de sus afiliados, y los de los posibles delegados de las respectivas secciones sindicales, que en nada inciden en la resolución de esta cuestión conforme a los parámetros de legalidad constitucional que hemos reseñado respecto del derecho a la libertad sindical del que es titular el propio sindicato.

Ninguno de los argumentos de la empresa ofrece una respuesta eficaz a la cuestión esencial para la resolución el asunto que resulte acorde con la doctrina del Tribunal Constitucional en los términos que hemos expresado.



Como venimos reiterando y de conformidad con dicha doctrina, se trata de analizar si la empleadora ha incurrido en una actuación antisindical vulneradora del derecho a la libertad sindical, al negarse a permitir la utilización del sistema de correo electrónico a un sindicato que se ha constituido a nivel nacional, que se encuentra implantado en la empresa con un nivel de afiliación nada desdeñable, en el que además se han integrado 10 miembros del comité de empresa de uno de sus cinco centros de trabajo que resulta ser el tercero en importancia por el número de trabajadores, cuando, por el contrario, permite su utilización a los demás sindicatos.

**3.** - Con esos elementos en juego la respuesta no puede ser otra que la de concluir que la empresa ha vulnerado el derecho de libertad sindical, desde el momento en el que no ofrece ninguna justificación de las razones por las que impide utilizar ese medio de comunicación al sindicato demandante, en las mismas condiciones en las que se lo permite a las demás organizaciones sindicales.

**OCTAVO.1.** - El quinto motivo del recurso denuncia infracción del art. 14 CE para cuestionar los razonamientos de la sentencia de instancia en los que se declara vulnerado el derecho a la igualdad de trato respecto al aplicado al sindicato SIPA.

Lo que la recurrente pretende justificar en la mayor implantación de la que goza ese sindicato por disponer de un número superior de afiliados, así como en la proximidad del proceso electoral al que concurría cuando le fue reconocido aquel derecho.

**2.-** Cuestiones que resultan del todo ajenas a los parámetros que ha venido a establecer el Tribunal Constitucional para juzgar la eventual actuación antisindical de la empresa cuando los sistemas de correo electrónico ya están implantados y en funcionamiento.

Tal y como venimos diciendo, no se trata de determinar si ese derecho nace por aplicación de lo dispuesto en los arts. 8 y 10 LOLS y se deriva en consecuencia de la mayor o menor implantación del sindicato en la empresa.

Se trata de discernir si la empresa ha incurrido en tal conducta por negarse injustificadamente a permitir a un determinado sindicato la utilización de la misma herramienta de correo electrónico que ha facilitado a otras organizaciones sindicales, cuando no concurre causas que pudiere hacer valer para oponerse a ello en razón de la posible afectación al normal desarrollo del proceso productivo, y estando acreditado que el sindicato en cuestión dispone de un cierto nivel de implantación en la empresa.

En realidad, es algo tan sencillo como no comprender los motivos por los que la empresa niega ese derecho si no ha de sufrir ningún perjuicio o gravamen adicional y ya lo ha reconocido para los demás sindicatos.

La decisión de la empresa en ese contexto es un indicio fundado de actuación contraria al derecho fundamental de libertad sindical que, conforme a lo previsto en los arts. 96.1 y 181. 2 LRJS , hace recaer sobre el empleador la carga de acreditar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, que avale le legitimidad de la negativa a permitir la utilización del correo electrónico, lo que ni tan siquiera se ha intentado desde la perspectiva jurídica que exige la doctrina constitucional en esta materia.

El motivo ha de ser desestimado.

**NOVENO . 1.** - El último de los motivos del recurso denuncia infracción de los arts. 179.3 , 182 y 183 LRJS , en relación con los arts. 8 y 40 de la LISOS y de la doctrina jurisprudencial que cita, para cuestionar la condena al pago de la indemnización de 6.000 euros que ha fijado la sentencia de instancia.

**2.** - La STS 6/6/2018, rec. 149/2017 , resume perfectamente la doctrina de esta Sala en la materia, con cita a su vez de la STS 8/2/2018, rec. 274/2016 .

Como en ellas decimos, el artículo 183 LRJS regula las "indemnizaciones" que procede abonar en el ámbito de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales. De su contenido interesa ahora reproducir los dos primeros apartados: 1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

En esas mismas sentencias nos remitimos a las de 17-diciembre-2013 (rco 109/2012 ), 8-julio-2014 (rco 282/2013 ), 2-febrero-2015 (rco 279/2013 ), 26-abril-2016 (rco 113/2015 ) o 12- julio-2016 (rec. 361/2014 ),



en las que exponemos los criterios que han de ser tenidos en cuenta a tal efecto, de los que podemos extraer lo siguiente:

a) Los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización.

b) Como establece el art. 15 LOLS, y conforme a los arts. 182 y 183 de LRJS, la sentencia estimatoria de la demanda de tutela de derechos fundamentales debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o libertad fundamental incluyendo expresamente la indemnización, toda vez que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la "integridad" del derecho o libertad vulnerados.

c) Y de acuerdo con el art. 183.2 LRJS, el tribunal debe pronunciarse sobre la cuantía del daño, "determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

d) Esta facultad de determinándolo prudencialmente obliga a tener en cuenta que el importe indemnizatorio que se fije "judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además "para contribuir a la finalidad de prevenir el daño", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención".

**3.** -La empresa recurrente insiste en que no se ha producido la vulneración de derechos fundamentales denunciada en la demanda, y considera en todo caso inadecuada la condena al pago de la indemnización.

Lo primero ya lo hemos resuelto, en el sentido de entender que la empresa ha incurrido en la vulneración del derecho a la libertad sindical, por lo que tan solo queda analizar si la indemnización fijada es conforme a derecho.

Ya dice la sentencia de instancia que el sindicato demandante reclama la suma de 30.000 euros, sin concretar con precisión los daños sufridos, ni distinguir entre daños materiales y morales, para exponer seguidamente los parámetros que le llevan a fijar la indemnización por daños morales en la suma de 6.000 euros.

El primero, que la empresa no ha hecho manifestación alguna para oponerse a la cuantía reclamada en tal concepto por el demandante, a lo que añade que la vulneración se produce poco antes del inicio del litigio, que no ha quedado probado cuales hayan podido ser las concretas y específicas comunicaciones del sindicato que no han podido cursarse por el correo electrónico, que el sindicato las ha publicado sin embargo en el tablón de anuncios.

Finalmente, que la empresa no ha aportado la más mínima justificación de su actuación y que debe atender también la finalidad disuasoria de la indemnización.

Con todos esos elementos sobre la mesa razona el Tribunal que una indemnización de 6.000 euros es una valoración prudente de su importe.

Ante lo que debemos recordar que la jurisprudencia de la Sala viene entendiendo que la cuantía que haya fijado prudencialmente el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregida o suprimida cuando se presente desorbitada, injusta, manifiestamente desproporcionada o claramente irrazonable ( STS 6/6/2018, rec. 149/2017 ).

Lo que en modo alguno se produce en el caso de autos si tenemos en cuenta al gran volumen de trabajadores que emplea la recurrente, en cifra superior a 8.000 personas y su consecuente capacidad económica, la gravedad de la vulneración del derecho a la libertad sindical y la razonable cuantía que finalmente se ha fijado y que respeta escrupulosamente lo dispuesto en el art. 183.2 LRJS, que atribuye al órgano judicial la facultad de fijarla prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulta demasiado difícil o costosa.

**DÉCIMO.** - Conforme a todo lo razonado, y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar íntegramente el recurso y confirmar en sus términos la sentencia de instancia. Con imposición de costas a la recurrente y pérdida del depósito constituido para recurrir.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Airbus Defence y Space, S.A.U., contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda 154/2017, sobre tutela del derecho fundamental de libertad sindical, seguida a instancia de la Asociación Aeroespacial Sindical



Independiente AIRE contra Airbus Defence y Space, S.A.U, para confirmar íntegramente la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Con imposición de costas a la recurrente y pérdida del depósito constituido para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ