



Roj: **STSJ AS 1736/2020 - ECLI:ES:TSJAS:2020:1736**

Id Cendoj: **33044340012020101291**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **30/06/2020**

Nº de Recurso: **12/2020**

Nº de Resolución: **10/2020**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 1736/2020,**
STS 4869/2021

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 20010/2020

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MGB

NIG: 33044 34 4 2020 0000014

Modelo: N02700

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000012 /2020

Procedimiento origen: /

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

DEMANDANTE/S D/ña: COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UGT ASTURIAS

ABOGADO/A: NURIA FERNANDEZ MARTINEZ, DAVID DIEGO RUIZ

DEMANDADO/S D/ña: ALIMENTOS EL ARCO S.A. EN SU PUNTO, Fausto

ABOGADO/A: BELÉN FRAGA FERNÁNDEZ, BELÉN FRAGA FERNÁNDEZ

ILMOS/ILMAS MAGISTRDOS/AS:

D^a PALOMA GUTIERREZ CAMPOS,

D^a MARIA PAZ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Sentencia nº 10/20

En OVIEDO, a treinta de junio de dos mil veinte.



Habiendo visto el T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL compuesta por los/as Ilmos/as Sres/as Magistrados/as citados/as, el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 12/2020 a instancia de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS y UGT ASTURIAS, contra ALIMENTOS EL ARCO S.A. EN SU PUNTO y Fausto , siendo Magistrado-Ponente **la Ilma. Sra. D^a PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**.

EN NOMBRE DEL REY, han pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS y UGT ASTURIAS se presentó demanda de Derechos Fundamentales contra ALIMENTOS EL ARCO S.A. EN SU PUNTO y Fausto , en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se ha/n celebrado los actos de conciliación, y en su caso, el acto de juicio con el resultado que obra en las actuaciones .

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

HECHOS PROBADOS

Primero.- Por los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias y Unión General de Trabajadores y por el comité de empresa se formula demanda en materia de Tutela de Derechos Fundamentales contra la empresa Alimentos El Arco S.A. y D. Fausto , jefe de recursos humanos de la empresa. En la misma se interesa se declare la existencia de la vulneración del derecho fundamental a la Libertad Sindical y el derecho de Tutela Judicial Efectiva, así como la nulidad radical de la conducta de la empresa y su responsable de personal, ordenando el inmediato cese del comportamiento antisindical, así como la reposición de la situación al momento anterior a producirse la vulneración de tales derechos, declarándose la obligación de los codemandados de respetar la libertad sindical, mediante el ejercicio real de los derechos de negociación colectiva, información y consulta, y demás atribuidos por las leyes con el legítimo comité de empresa, que deberá poder negociar y dialogar sobre todas las cuestiones tratadas con los ilegítimos representantes, sin anular los derechos ya atribuidos a los trabajadores en dichas negociaciones, y la obligación de ambos, empresa y D. Fausto , de forma solidaria, a indemnizar por daños y perjuicios a los sindicatos actores y al comité de empresa como órgano colegiado, en la cuantía de 50.000 euros, o la que prudentemente estime el Tribunal.

Segundo.- La empresa Alimentos El Arco S.A. cuenta con un plantilla de 566 trabajadores de los que 134 forman parte del colectivo de los economatos, doce tiendas, que fueron asumidos por ella en agosto de 2017. Tales economatos con anterioridad eran de titularidad de HUNOSA, si bien gestionados por la empresa LACERA con quien los trabajadores estaban vinculados laboralmente.

Tercero.- El comité de empresa al que se refiere la demandada lo es de estos economatos, habiendo sido elegido por sus trabajadores con anterioridad a la subrogación.

Cuarto.- La demandada acuerda con la platilla no representada por este comité la creación de la figura de los consejeros, que son trabajadores de las tiendas El Arco, para establecer un diálogo y mejorar la comunicación interna y el ambiente laboral.

Quinto.- El 6 de marzo de 2019 se realiza la primera reunión del consejo de trabajadores del Grupo El Arco a la que asistieron las personas votadas en cada una de las tiendas (lo que tuvo lugar previamente) y de entre ellas se votó a las que formarían el consejo permanente de trabajadores que quedó integrado por uno o varios trabajadores elegidos por zonas geográficas (Gijón, Cuencas, Centro y Avilés, Mercasturias, Pénjamo y La Felguera).

Sexto.- El 24 de abril tiene lugar la primera reunión negociadora de los consejeros con el jefe de RRHH, y se fijaron los objetivos y funciones del órgano de los consejeros El objetivo de dicho comité era:

"Objetivo fundamental: mejorar el ambiente laboral en Supermercados el Arco.

Proponer mejoras sobre el funcionamiento general de la Empresa.

Identificar conflictos o situaciones anómalas y ayudar al departamento de RRHH a corregir y gestionar.

Informar de problemas o motivos de malestar entre trabajadores,

Atender y trasladar quejas de compañeros si éstos así lo piden.

Servir como órgano de consulta de la empresa sobre temas que atañen a los recursos humanos o la organización.

Conocer las medidas disciplinarias que se tomen con los trabajadores".

Séptimo.- En esa primera reunión negociadora se tratan las siguientes cuestiones:

-A propuesta de la empresa:

Desde el 1 de junio dar un día de vacaciones al año coincidiendo con el cumpleaños del trabajador.

La empresa ofrece que la tarde dedicada a la reunión de encargados compute como tarde de trabajo.

Que los consejeros tengan una cuenta de correo con el dominio elarco.es.

Ofreció la empresa un día de descanso por cada reunión del Grupo lo que fue rechazado por estos consejeros que acordaron que pueden tomarse el día si quieren, a modo y manera de horas sindicales.

La empresa propone recuperar el plan de incentivos conocido como "las flechas" para el 2020.

-A propuesta del Grupo de consejeros:

Modificación o compensación del tiempo dedicado al inventario mensual.

Modificar el día de pago de la nómina, la gente se quejaba de que había retraso, y la empresa se compromete a mirarlo.

Tiempos de desayuno y merienda, la empresa se compromete a estudiarlo.

La empresa dio explicaciones sobre las preguntas de los consejeros sobre la convocatoria de huelga que habían desconvocados los sindicatos.

Acuerdan igualmente hacer encuentros de trabajo.

Octavo.- El 24 de mayo de 2019 se convoca la reunión mensual de los consejeros para el día 29 de mayo siendo los asuntos a tratar:

Comunicación a empleados de la reunión anterior (24 de mayo)

Día del cumpleaños en caso de que sea festivo

Organizar mesas de trabajo

Correos electrónicos de los consejeros.

Noveno.- En la reunión del 3 de junio de 2019, se trata los siguientes asuntos:

Se acuerda que tras aprobarse en la anterior reunión la concesión a los trabajadores el día de su cumpleaños de descanso, en caso de coincidir en festivo se buscaría un día que no coincida ni con el día anterior ni posterior, pero que encaje a ambas partes.

Se facilitan los correos electrónicos a los consejeros.

Se organizan mesas de trabajo que estudien cada uno de los artículos del Convenio y propongan posibles mejoras.

Décimo.- El 4 de octubre de 2019 se celebra otra reunión en la que se presenta a las tres nuevas consejeras que se han unido al grupo pertenecientes a los Economatos, se les explica que en la última reunión se había propuesto por la empresa:

-Que para el 2020 aquellos trabajadores que lleven más de 15 años en la empresa y tengan más de 60 tengan un seguro médico a costa de la empresa condicionado a un crecimiento anual del 14%. Negociaron que el año 2021 fuera desde los 50 años.

-Negociar una paga de antigüedad, vinculándola a los beneficios con un importe a fijar por el empresario y que crecería cada cinco años, si había beneficios.

-Finalmente, negociaron el catálogo de flechas o plan de incentivos, indicando la empresa a los consejeros que debían consultar con la plantilla que regalos querían que aparecieran en el catálogo, y que comenzarían el día 1 de enero de 2020.

Undécimo.- El 28 de noviembre de 2019 tiene lugar otra reunión, donde negociaron:

Los días festivos que iban a abrir en el mes de diciembre, que decidieron que ninguno

Se determinó el día que se haría el inventario general, haciéndolo por la tarde con la tienda cerrada, excepto en los economatos que lo harían el mismo día pero por la mañana en su horario habitual ya que el día fijado no estarían abiertos al público.

Negociaron que todos los ayudantes de dependientes que tengan más de tres años pasen a dependiente a partir de 2020, igual que los mozos de almacén de las plataformas que pasarían a especialistas.

Trataron sobre el número de inventarios al año, y los redujeron a dos generales, en junio y diciembre y cuatro mensuales.

Duodécimo.- El día 16 de diciembre 2019, se celebra otra reunión de los consejeros, donde se adoptan nuevos acuerdos:

Los consejeros recalcan a la empresa que hay que cobrar el día 10 de cada mes.

Acuerdan comunicar el fallecimiento de familiares de los trabajadores para que se les pueda expresar el pésame.

Aclaran el tema de los inventarios incidiendo en lo ya acordado.

El siguiente tema fue como compensar a quien realiza su trabajo completo de mañanas y luego tienen que volver a hacer inventarios, "doblaje de inventario", así como quien por tener el turno de tarde el día de los inventarios no realiza su jornada. Decide la empresa que en cada tienda se establezcan los descansos que compensen. También la recuperación de horas en día de inventarios con tienda cerrada.

Los consejeros piden incluir en el cambio de categoría a los administrativos y la empresa queda en valorarlo.

Decimotercero.- Desde principios de año y tras la incorporación de las tres nuevas consejeras pertenecientes a los economatos comienza a aplicarse a los trabajadores de éstos la concesión del día de su cumpleaños de descanso.

El comité de empresa no ha sido llamado a ninguna reunión, ni ha sido convocado a ninguna negociación. En las celebradas con él, con anterioridad al nombramiento de los consejeros, se incidía en algunas de las cuestiones tratadas con éstos como descansos; categorías, aunque referidas a otras diferentes (dependiente y auxiliares de caja a dependiente principal); día de cobro o número de inventarios no obteniendo respuesta o proposición alguna por parte de la empresa.

Desde noviembre de 2017 hasta 19 de noviembre de 2018 se celebraron 8 reuniones, previas en todo caso a la problemática laboral que desembocó en una huelga y en un conflicto colectivo por modificación de condiciones de trabajo.

El año 2019 se solicitó por el comité la celebración de reuniones, habiendo tenido lugar tres: a principios, a mediados y a finales de año.

Decimocuarto.- El comité de empresa recibe información sobre planes de formación, régimen disciplinario, riesgos psicosociales, medidas de prevención de trabajadores sensibles, sobre cámaras de seguridad, comunicaciones sobre el Covid 19 o contratos de trabajo, los cuales son firmados por él, algunas de estas actuaciones tienen lugar con posterioridad a la modificación de condiciones de trabajo.

Decimoquinto.- El comité de empresa convoca una huelga para los días 20 y 22 de abril de 2019, finalmente desconvocada.

El 13 de junio de 2019 los sindicatos ahora demandantes presentaron demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo (jornada y horario) contra la demandada. El 17 de julio de 2019 este Tribunal dictó sentencia en el procedimiento de conflicto colectivo número 17/2019, estimando la demanda y declarando nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo operada por la mercantil y comunicada el 24 de mayo de 2019, relativa a la jornada y horario, condenando a la empresa a cumplir la declaración precedente. La sentencia está recurrida ante el Tribunal Supremo.

Decimosexto.- La empresa despidió a tres trabajadores, afiliados todos a CCOO en los meses de julio y septiembre de 2019, reconociendo en todos los casos la improcedencia de los despidos.

Decimoséptimo.- Las condiciones laborales de uno y otro colectivo de trabajadores (Economato y tiendas El Arco) difieren como consecuencia de la aplicación de diferentes convenios el de limpieza a los empleados de los economatos y el de minoristas a los de las tiendas, así la jornada en los economatos es solo de mañanas con horario de 8 a 3 (en las tiendas de mañana y tarde) tienen reconocidas categorías distintas, hacen dos inventarios al año (en las tiendas uno al mes) y son retribuidos el día 5 de cada mes (en las tiendas el día 10).



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se declaran probados han quedado acreditados por las pruebas documentales y testificales practicadas. En realidad los que se consignan en el relato fáctico no se cuestionan en su mayoría y son simple reproducción del contenido de las reuniones habidas entre el jefe de recursos humanos y los consejeros, así como de las reuniones celebradas con el comité de empresa, y el discurrir de las relaciones con éste.

En la demanda origen de las presentes actuaciones se denuncia por la parte actora, sindicatos y comité de empresa de la demandada, la vulneración del derecho a la libertad sindical y derechos fundamentales (garantía de indemnidad).

La denuncia tiene su fundamento en la actuación empresarial tras la constitución por la empresa de un llamado consejo permanente de trabajadores que obviando al comité de empresa y su carácter representativo, negocia determinadas cuestiones relativas a los trabajadores.

SEGUNDO.- La empresa Grupo El Arco, S.A. inicia su oposición a la demanda invocando las excepciones de falta de legitimación pasiva del jefe de recursos humanos, contra quien también se dirige la demanda, y falta de legitimación activa del comité de empresa.

En relación con esta última, cabe aducir como argumento que determina su desestimación en el hecho de que dispone el artículo 177.1 LJS: "Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considera lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se v formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios".

Sobre legitimación activa de trabajador y sindicato para plantear este proceso de tutela de libertad sindical, existe una abundante doctrina Constitucional, entre otras muchas, las SS.TC. 21/1982 78/1982, 83/1982, 55/1983, 72/1986, 114/1989, 180/1994, 85/1995, 94/1995, 127/1995, 17/1996 y 7/2001, así como las SSTs. 17 julio 96 (AR 6115), 16 marzo 98 (AR 2993) y 25 enero 99 (AR 897). También se afirma en esta misma doctrina Constitucional que carecen de ella los órganos de representación unitaria, como señalan, entre muchas, las SSTC. 37/1983, 118/1983, 45/1984, 98/1985, 165/1986, 104/1987, 9/1988, 51/I 988, 197/1990, 134/1994 y 95/1996 y las SSTs. 17 julio 96 (AR 61 15) y 25 octubre 99 (AR 9498). En efecto, en cuanto a las representaciones unitarias, conviene distinguir, por un lado, la tutela de la libertad sindical y, por otro, la tutela de otros derechos fundamentales, incluida la prohibición de trato discriminatorio. Respecto de la tutela de libertad los comités de empresa o delegados de personal carecen de legitimación activa para plantear este tipo de procesos. En cambio, respecto de la tutela de otros derechos, no puede descartarse la legitimación activa cuando el comité de empresa o los delegados de personal acreditan interés legítimo en orden a la tutela de derechos fundamentales cuya vulneración se alega (la tutela del derecho a la intimidad por la instalación de medios de control de los trabajadores o la tutela del derecho a la no discriminación en el seno de la empresa o la tutela judicial efectiva).

En el supuesto ahora examinado, tal como se desprende del encabezamiento de la demanda, no solo se plantea una vulneración de la libertad sindical sino otras cuestiones en las que resulta afectado el comité de empresa.

En todo caso y como argumento a favor de la legitimación activa del comité señalar que si bien la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.1 CE que, como hemos visto, tiene como titulares exclusivos a los sindicatos de trabajadores, la demanda centra su denuncia en la vulneración de tal derecho pero lo refiere tanto al sindicato como al comité de empresa, y aunque éste no es titular del derecho en su vertiente colectiva, los letrados que actúan en nombre y representación de los sindicatos se centran más en este comité que en los propios los sindicatos en la medida en que en todo momento se está haciendo referencia y se afirma que la vulneración deriva de los acuerdos negociados por la empresa a espaldas del comité, que es el órgano que representa a los trabajadores. Por lo tanto, lo que se ha conculcado en hipótesis sería su posición jurídica, con afectación, en todo caso, del derecho a la negociación colectiva del sindicato. Procede rechazar la excepción alegada.

TERCERO.- En cuanto a la excepción de falta de legitimación pasiva del jefe de recursos humanos, ésta ha de ser acogida pues es la empresa, a la que se imputa la violación de derechos fundamentales, la legitimada pasivamente, pero no él ya que en ninguna responsabilidad puede incurrir al no haber adoptado las medidas impugnadas.



CUARTO.- Entrando a analizar la cuestión de fondo debatida, se impugna por la parte actora la actuación empresarial que atenta a la libertad sindical de los accionantes, pues un órgano elegido discrecionalmente por los empleados de las tiendas El Arco adopta o toman decisiones que afectan a la totalidad de los empleados de la demandada a pesar de que una parte de ellos, los que prestan servicios en los economatos, cuentan con su comité de empresa que no es llamado a las reuniones con los consejeros.

Así, en el año 2019 la demandada acuerda con la plantilla no representada por este comité la creación de la figura de los consejeros, que son trabajadores de las tiendas El Arco, para establecer un diálogo y mejorar la comunicación interna y el ambiente laboral. Son diversas las reuniones celebradas con estos consejeros que, sin llamamiento y presencia de los miembros del comité de empresa de los economatos, adoptan acuerdos y otorga concesiones a los trabajadores de estos establecimientos.

QUINTO.- El artículo 64 ET dispone entre las competencias del Comité de empresa:

"1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo ().

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias ():

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación."

Su elección viene regulada en el artículo 71 ET.

SEXTO.- Resulta extraño que una empresa con más de 300 empleados no cuente con un comité de empresa, nos referimos, obviamente, a las tiendas, siendo a partir del año 2019, momento en que la relación comité de empresa de los economatos y demandada es especialmente conflictiva, cuando se instaura este sistema de consejeros que adopta decisiones que afectan a los trabajadores de las mismas y que aun cuando no han sido designados por el sistema previsto legalmente para la elección de los órganos de representación de los trabajadores, no por ello dejan de ostentar una representación, otorgada y admitida por la plantilla, que les permite negociar, en consecuencia, con la empresa las cuestiones que se consideren necesarias y que afecten a dicho personal.

La parte demandante califica a este órgano de representación de los trabajadores de alegar en unas ocasiones y de ilegítimo en otras, carente, en todo caso, de respaldo democrático.

En el presente caso no estamos ante un supuesto en que habiendo dos o más centros de trabajo cada uno de ellos cuente, a su vez, con un comité de empresa, sino ante una empresa que hasta la fecha en que se produce la adquisición de los economatos de HUNOSA, que si tienen un comité de empresa, carecía de representación de los trabajadores, siendo a partir del momento indicado cuando aparece la figura de los consejeros.

Desde el momento en que los trabajadores de las tiendas no han participado en la elección de los miembros del comité de empresa de los economatos y sus condiciones laborales sean diferentes (inferiores incluso), es comprensible que no se sientan representados por ellos y tampoco asuman sus decisiones, la conflictividad laboral mantenida por éste con la empresa así lo demuestra, y en la medida en que el comité de empresa solo representa a los empleados de los economatos, ningún problema tienen porqué producir las negociaciones y decisiones que se adopten en relación con los trabajadores de las tiendas.

SEPTIMO.- Hasta el momento y conforme a lo expuesto ninguna violación de los derechos que se denuncia cabe apreciar. Según se declara probado en las reuniones con los consejeros se hacen pactos, concesiones... que en nada afectan a los empleados de los economatos y ello, principalmente porque las condiciones laborales de éstos son mejores: número de inventarios, categorías o fecha de cobro.

El problema surge cuando con efectos de principios del presente año, se otorga a los empleados de los economatos un día de vacaciones coincidiendo con el día del cumpleaños; beneficio que se ofreció por la empresa a los trabajadores de las tiendas y cuyas condiciones se negociaron en la siguiente reunión, llegándose a un acuerdo.

Es esta actuación empresarial la que sí constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical en la medida en que se alcanzan acuerdos, al menos uno, con los consejeros sobre cuestiones que afectan a los empleados de los economatos que cuentan con un comité de empresa y que como tal tiene que ser llamado y oído en las reuniones en las se negocia sobre estos temas.



La actuación de la empresa conforme a lo expuesto constituye efectivamente y al menos en este supuesto, una vulneración del derecho a la libertad sindical desde el momento en que se priva a este órgano de representación de parte de los trabajadores del ejercicio de las competencias que tiene atribuidas.

Para concluir cabe hacer dos precisiones:

La primera: el comité ha finalizado su mandato en el mes de enero del presente año, teniendo, por tanto, que convocarse elecciones, ahora bien el artículo.67.3 ET dispone: "La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones". En este caso el breve lapso de tiempo transcurrido y la grave situación vivida en el país, justifica sobradamente el retraso en la convocatoria de las elecciones, pero son estas elecciones las que permitirán solucionar los problemas ahora planteados.

La segunda: como antes se ha indicado, la parte demandante califica a este órgano de representación de los trabajadores de ilegal, también de alegal, y carente de todo respaldo democrático, sin embargo como señala en la demanda, "no pedimos la nulidad de tales acuerdos porque esto serviría aún más para los fines de la empresa, la de destruir nuestra imagen y debilitar nuestra representatividad".

Resulta difícil comprender que pueda admitirse la validez de unos acuerdos alcanzados en negociaciones de la empresa con un grupo de trabajadores así calificado, que carece de representatividad y los cuales se han alcanzado sin la participación del comité de empresa, a no ser que, efectivamente, dichos acuerdos carezcan de repercusión alguna para los empleados de los economatos, quienes negocian con la empresa, a través de su órgano de representación, las condiciones laborales propias de dicho personal.

OCTAVO.- Por lo que respecta a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, no cabe apreciar la misma. Solo se alude por la parte actora al despido de tres trabajadores afiliados al sindicato Comisiones Obreras que fueron reconocidos improcedentes por la empresa sin más fundamentación, centrándose en lo que verdaderamente constituye el objeto del pleito, la vulneración de la libertad sindical.

NOVENO.- Con relación a la indemnización solicitada, una vez que se declara probada la violación del derecho de libertad sindical, el órgano judicial debe decretar la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas (artículo 15 LOLS), disponiendo el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (artículo 182.1 d) LJS); debiendo, como regla, fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (artículo 183.1 LJS).

Cuando se concreta la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la puede determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla general, tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para 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 (artículos 179.3 y 183.2 LJS).

La indemnización del daño moral causado a los sindicatos y comité de empresa que cifran éstos en la cantidad de 50.000 euros sin razonamiento alguno, ha de ser reparado a criterio de esta Sala y conforme a los hechos acontecidos en la cantidad de 6.000 euros.

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

FALLAMOS

Que estimado en parte la demanda formulada por los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias y Unión General de Trabajadores y los miembros del comité de empresa Raquel , Porfirio , Rosana , Raúl , Salome , Santiago y María Consuelo en materia de Tutela de Derechos Fundamentales contra la empresa Alimentos El Arco S.A. y D. Fausto , jefe de recursos humanos de la empresa, se declara la existencia de la vulneración del derecho fundamental a la Libertad Sindical, así como la reposición de la situación al momento anterior a producirse la vulneración de tal derecho, declarándose la obligación de la empresa demandada de respetar la libertad sindical, mediante el ejercicio real de los derechos de negociación colectiva, información y consulta, y demás atribuidos por las leyes con el comité de empresa de los economatos en lo que a los trabajadores por el representados concierna, sin anularse los derechos ya atribuidos a los trabajadores, y la obligación de



la empresa de indemnizar por daños y perjuicios a los sindicatos actores y comité de empresa como órgano colegiado, en la cuantía de 6.000 euros. Se absuelve a D. Fausto de las pretensiones contra él formuladas.

Medios de impugnación

ADVERTENCIA ESPECIAL SOBRE LOS PLAZOS PARA RECURRIR

El art. 2.2 del Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, establece:

2. Los plazos para el anuncio, preparación, formalización e interposición de recursos contra sentencias y demás resoluciones que, conforme a las leyes procesales, pongan fin al procedimiento y que sean notificadas durante la suspensión de plazos establecida en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como las que sean notificadas dentro de los veinte días hábiles siguientes al levantamiento de la suspensión de los plazos procesales suspendidos, quedarán ampliados por un plazo igual al previsto para el anuncio, preparación, formalización o interposición del recurso en su correspondiente ley reguladora.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará a los procedimientos cuyos plazos fueron exceptuados de la suspensión de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional SEGUNDA DEL Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Notifíquese esta sentencia a las partes, uniendo su original el Libro de Sentencias, llevando testimonio al rollo de sala.

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante **escrito** suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos de los artículos 221, 230.3 de la LRJS, y con los **apercibimientos** contenidos en éstos y en los artículos 230.4, 5 y 6 de la misma ley.

Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

Consignación o aseguramiento del importe de la condena

Asimismo, (artículo 230.1 LRJS), la parte condenada debe justificar, al preparar el recurso, haber **consignado en metálico**: bien la cantidad objeto de condena, bien el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento. Puede sustituirse esa consignación por el aseguramiento mediante **aval** solidario de duración indefinida, emitido por entidad de crédito, y pagadero a primer requerimiento.

Exenciones de los depósitos y consignaciones

Están exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos; las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Forma de realizar el depósito o consignación

a) Ingreso directamente en el banco: se harán en la **cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el **Banco Santander**, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta correspondiente al nº del asunto se conforma rellenando el campo oportuno con 16 dígitos: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo.

En el campo concepto constará: "**37 Social Casación Ley 36-2011**", si se trata del depósito, o "**consignación**" si se trata del importe de condena.

b) Ingreso mediante transferencia bancaria: se indicará el código **IBAN** del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; **también** se rellenarán el campo **concepto** aludido, y el campo **observaciones**, indicando en éste los 16 dígitos de la **cuenta** del recurso, como se dijo.



De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se hará un ingreso por cada concepto, (incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando), en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **notificación** y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ