



Roj: **STS 562/2018 - ECLI:ES:TS:2018:562**

Id Cendoj: **28079140012018100095**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/02/2018**

Nº de Recurso: **274/2016**

Nº de Resolución: **129/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2778/2016,**  
**STS 562/2018**

CASACION núm.: 274/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

#### **Sentencia núm. 129/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

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

D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 8 de febrero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, S.A. (AYESA AT), representada y defendida por el Letrado Sr. Marín Paz, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 18 de julio de 2016, en autos nº 169/2016, seguidos a instancia del Sindicato Coordinadora **Sindical** de Clase (CSC), contra dicha recurrente, representantes de trabajadores Comité de Empresa de Centro de Trabajo de Sevilla, D<sup>a</sup> Guillerma, D<sup>a</sup> Lina, D. Florencio, D<sup>a</sup> Miriam, D<sup>a</sup> Rafaela, Inocencio, Sección **Sindical** de unión General de Trabajadores, Sección **Sindical** de Comisiones Obreras, Ministerio Fiscal, sobre tutela por vulneración de la **libertad sindical**.

Han comparecido en concepto de recurridos el Sindicato Coordinadora **Sindical** de Clase (CSC), representado y defendido por el Letrado Sr. Sánchez Méndez y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El el Sindicato Coordinadora **Sindical** de Clase (CSC) interpuso demanda de tutela por vulneración de la **libertad sindical** del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos



y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare vulnerado por la demandada el Derecho de Coordinadora **Sindical** de Clase a determinar el ámbito empresarial de su Sección **Sindical**, en este caso a la totalidad de la empresa, permitiéndosele el acceso a la totalidad de trabajadores de ésta para la remisión de informaciones y comunicados, así como a recibir la información que le corresponda, en la misma condición que los Representantes Legales de los Trabajadores, más una indemnización de 3.125,00 euros en concepto de daños y perjuicios por la vulneración producida.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de tutela por vulneración de la **libertad sindical**, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 18 de julio de 2016 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la excepción de incompetencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para conocer de la pretensión que se suscita en la presente demanda invocada por la empresa demandada, estimamos la demandada deducida por D. Teofilo , en nombre y en representación del Sindicato COORDINADORA **SINDICAL** DE CLASE, contra, la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, S.A. y contra los siguientes órganos de Representación Legal y **Sindical** de los Trabajadores interesados: COMITÉ DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA, Guillerma (Delegada de Personal del centro de trabajo de Madrid), Lina (Delegada de Personal del centro de trabajo de Madrid), Florencio (Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid), Miriam (Delegada de Personal en el centro de trabajo de Barcelona), Rafaela [Delegada de Personal en el centro de trabajo de Barcelona), Inocencio , (Delegado de Personal en el centro de trabajo de Barcelona), SECCIÓN **SINDICAL** DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, SECCIÓN **SINDICAL** DE COMISIONES OBRERAS, sobre, TUTELA POR VULNERACIÓN DE LA **LIBERTAD SINDICAL**, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, declaramos vulnerado por la demandada el derecho de COORDINADORA **SINDICAL** DE CLASE a determinar el ámbito empresarial de su Sección **Sindical** a la totalidad de la empresa, declaramos la nulidad radical de la conducta de la empresa, consistente en impedir a CSC el acceso a la totalidad de los trabajadores de la empresa para la remisión de informaciones y comunicados, así como el recibir la información que le corresponda, en las mismas condiciones que los representantes legales de los trabajadores, condenamos a AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, S.A. al cese inmediato de su actuación y en consecuencia a respetar el derecho al acceso a la totalidad de los trabajadores de la empresa para la remisión de informaciones y comunicados así como a recibir la información que le corresponda en las mismas condiciones que los representantes legales de los trabajadores, condenándola asimismo al pago de 3.125 euros en concepto de daños morales».

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

1º.- Es de aplicación a la empresa demandada el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado de la Opinión Pública. (Hecho conforme).

2º.- La empresa ocupa a más de mil doscientos dieciséis (1216) trabajadores, y tiene centros de trabajo en Sevilla, (1100 trabajadores); Madrid, (71 trabajadores); Mérida, (7 trabajadores); Tenerife, (6 trabajadores); Las Palmas, (1 trabajador); Granada, (5 trabajadores); y Barcelona , (26 trabajadores) y, fuera de España, tiene sucursales en Quito (Ecuador), México DF (México), Ciudad de Panamá (Panamá), San Salvador (El Salvador) y Bogotá (Colombia) . (Hecho conforme).

3º.- En cuanto a Representación Legal de los Trabajadores, la empresa dispone de los siguientes órganos:

Comité de Empresa en el centro de trabajo de Sevilla, compuesto por 23 miembros. Forman parte del censo de electores del mismo los trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla, Mérida y Tenerife así como los desplazados al extranjero. Tres Delegados de Personal en el centro de trabajo de Barcelona, de UGT, siendo éstos Miriam , Rafaela y Inocencio . Tres Delegados de Personal en el centro de trabajo de Madrid, siendo éstos Guillerma , Lina y Florencio . (Hecho conforme).

4º.- La empresa demandada carece de Comité Intercentros. (Hecho conforme).

5º.- En cuanto a Representación **Sindical**, la empresa tiene legalmente constituidas las siguientes Secciones **Sindicales**:

Comisiones Obreras (CCOO).

Unión General de Trabajadores (UGT).

Coordinadora **Sindical** de Clase (CSC).

6º.- En cuanto a representatividad, ésta se distribuye de la siguiente forma: Comité de Empresa de Sevilla (23 miembros):



12 delegados de CSC. 7 de UGT.

4 de CCOO.

Delegados de personal de Madrid: 3, adscritos a CSC.

Delegados de personal de Barcelona: 3. adscritos a UGT.

7º.- En porcentajes de representatividad, CSC ostenta el 52,17% del Comité de empresa de Sevilla y el 100 por 100 de los delegados de personal de Madrid.

8º.- CSC es un Sindicato legalmente constituido, de ámbito estatal, al amparo del artículo 2º.1) de la Ley Orgánica de **Libertad Sindical**, cuyos estatutos obran en autos (descriptor 4), la actual dirección es nombrada en Asamblea General de 23 de noviembre de 2013 (descriptor 5). Por Resolución de la Dirección General de Empleo se anuncia el depósito de los Estatutos del sindicato "Coordinadora **Sindical** de Clase". (Depósito número: 8932). (BOE 26 de julio de 2013) (Descriptor 6, hecho conforme.)

9º.- El Sindicato CSC concurrió a las elecciones al Comité de Empresa de Sevilla, celebradas en 2013, mediante la fórmula de coalición electoral con un sindicato Provincial (Coordinadora de trabajadores de Andalucía-en adelante CTA-), obteniendo dicha candidatura 12 miembros electos. (Descriptor 7). El Secretario General de la Sección **Sindical** de la coalición de Sindicatos Coordinadora de Trabajadores de Andalucía en Sevilla y Coordinadora **Sindical** de Clase comunicó a la empresa demandada, en fecha 28 de octubre de 2013, que una vez constituido formalmente el Comité de empresa el 25 de octubre de 2013 y en base al resultado de las elecciones a Comité de empresa celebradas en fecha 14 de octubre de 2013 en las que la coalición ha obtenido un porcentaje de votos notablemente superior corresponde a dicha coalición de sindicatos constituidos en sección **sindical** en fecha 15 de octubre de 2013 el nombramiento de 2 delegados **sindicales** conforme al artículo 10.2 de la Ley Orgánica 11/95 de 2 de agosto de **Libertad Sindical** siendo elegidos las siguientes personas: Florencio , y Clemente . (Descriptor 8).

10º.- El Sindicato CSC promovió las elecciones a delegados de personal en el centro de trabajo de Barcelona. (Descriptor 9, hecho conforme).

11º.- La empresa, ante la comunicación recibida del sindicato acordó: Se modifica la Sección **Sindical** Coalición CSC. (Antes CTÁ-CSC) a la nueva Sección **Sindical** CSC. Los delegados LOLS designados en la anterior Sección **Sindical** coalición CSC se mantienen, en todos sus derechos y crédito horario **sindical** de la nueva Sección **Sindical** CSC, así como todos sus miembros actuales en la otrora sección **sindical** coalición CSC. El grupo de correo cambia de denominación, manteniéndose todo el historial de correos, pasando a denominarse CSC AAT *Sevilla@avesa.com* <*mailto:Sevilla@avesa.com*> y mostrándose como "Sección **Sindical** CSC AAT Sevilla" (descriptor 10).

12º.- En fecha 17 de junio de 2015 el sindicato CSC interpuso demanda de conflicto colectivo ante esta Sala impugnando el plan de igualdad, dictándose sentencia en fecha 16 de septiembre de 2015 en el procedimiento 167/2015 en cuyo fallo, se estima la demanda promovida por CSC, anulamos el Plan de igualdad aprobado unilateralmente por la empresa y condenamos a la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES. SA a estar y pasar, por dicha nulidad a todos los efectos legales oportunos. (Descriptor 11).

13º.- El Sindicato CSC promovió las elecciones a delegados de personal en el centro de trabajo de Madrid, celebradas el 12 de noviembre de 2015, resultando elegidos los tres candidatos que se presentaron por la candidatura del referido sindicato. (Descriptor 12).

14º.- El sindicato demandante ha solicitado la empresa que se le permita la remisión de informaciones y comunicados a los correos corporativos de los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Barcelona, derecho que viene siendo denegado por la empresa alegando que la sección **sindical** de CSC se circunscribe a Sevilla (descriptor 14).

15º.- La empresa demandada remitió comunicación dirigida al Secretario General de la Sección **Sindical** de CSC de la empresa, del centro de trabajo de Sevilla poniendo en su conocimiento que la acción **sindical** de la que usted es Secretario lo es del centro de trabajo de la empresa en Sevilla. (Descriptor 16).»

**QUINTO.-** Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, S.A. Su Letrado, Sr. Marín Paz, formalizando el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS por infracción de los arts. 8 y 10 LOPJ , art. 7.1 y 2 C. Civil . SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS , por infracción del art. 13 LOPJ , y art. 182 LRJS .

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.



**SÉPTIMO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 7 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Términos del debate casacional.

Se debate en este procedimiento sobre la eventual vulneración de la **libertad sindical**. El Sindicato CSC (Coordinadora **Sindical** de Clase) considera que AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, S.A. viene ignorando los derechos que la LOLS (Ley Orgánica de **Libertad Sindical**) reconoce a los delegados **sindicales** designados por una sección que se ha organizado a nivel de toda la empresa, y no de centro de trabajo.

#### 1. Hechos relevantes.

Sin perjuicio de la íntegra reproducción que se ha hecho más arriba del relato judicial de lo acaecido, para fijar con precisión el alcance de lo debatido, interesa ahora recalcar algunos datos fácticos:

La empresa demandada tiene unos 1200 trabajadores distribuidos en distintas Comunidades Autónomas.

La Sección **Sindical** de CSC está constituida a nivel estatal y ello le consta a la empresa.

De los 29 representantes unitarios de los trabajadores existentes, 15 pertenecen a CSC.

Los representantes de CSC prestan su actividad en los centros de trabajo de Madrid y Sevilla, no existiendo ninguno en Barcelona.

La empresa ha comunicado al demandante que la sección **sindical** debe entenderse referida al centro de trabajo de Sevilla y viene negándole información acerca del centro de Barcelona, así como la posibilidad de dirigir informaciones a quienes allí están destinados.

#### 2. La demanda de conflicto colectivo.

Con fecha 28 de mayo de 2016 el Abogado y representante de la CSC presenta demanda de tutela de derechos fundamentales. Solicita que se declare que ha habido una vulneración de **libertad sindical** porque la empleadora niega a su sección **sindical** la facultad de organizarse a nivel de toda la empresa.

Interesa que se le reconozca a la sección **sindical** el acceso a la totalidad de trabajadores (al igual que las otras secciones) a fin de poder remitirles información y comunicados, así como el derecho a recibir informaciones en los mismos términos que los representantes legales de los trabajadores. Consecuentemente, pide que se se le indemnice al daño moral ocasionado (cifrado en 3.125 euros).

El escrito promotor del conflicto colectivo invoca diversos preceptos procesales y sustantivos, en especial de la LOLS ( arts. 8 y 10) y de la LRJS (art. 183).

#### 3. La sentencia de instancia.

Con fecha 18 de julio de 2016, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dicta su sentencia 130/2016 (proceso 169/2016), estimatoria de la pretensión. En ella se razona del siguiente modo:

La opción entre organizar la Sección **Sindical** de Empresa -y, consiguientemente, los Delegados **Sindicales** que la van a representar ante el empresario- de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo (siempre que estos -todos o, al menos alguno- cuenten con más de 250 trabajadores) corresponde al sindicato.

El sindicato demandante cuenta con presencia mayoritaria entre los representantes legales de los trabajadores en cómputo global.

La empresa demandada, a la que le constaba la constitución de la Sección **Sindical** Estatal en la empresa, al negar el acceso a la totalidad de trabajadores de la empresa para la remisión de informaciones y comunicados, así como al impedir que recibieran la información que le corresponde de todos los centros de trabajo de la empresa, en la misma condición que los representantes legales de los trabajadores - vulneró el derecho de dicha organización a la **libertad sindical**

A la vista de la evolución jurisprudencial sobre el ámbito de cómputo de trabajadores (concediendo autonomía a cada sindicato para que organice su sección al nivel que considere adecuado) considera lógico que el requisito de la presencia en los comités de empresa se considere con idéntica perspectiva amplia. Se reproduce extensamente el tenor de la STS 18 julio 2014 (rec. 91/2013 ).



Ello interpretación comporta la estimación de la demanda, conteniendo la parte dispositiva los siguientes extremos: 1º) Se desestima la excepción de incompetencia objetiva. 2º) Se declara que la empresa ha vulnerado el derecho de CSC a determinar el ámbito empresarial de su Sección **Sindical** a la totalidad de la empresa. 3º) Declara la nulidad radical de la conducta de la empresa, consistente en impedir a CSC el acceso a la totalidad de los trabajadores de la empresa para la remisión de informaciones y comunicados, así como el recibir la información que le corresponda, en las mismas condiciones que los representantes legales de los trabajadores. 4º) Condena a la empleadora al cese inmediato de su actuación y en consecuencia a respetar el derecho al acceso a la totalidad de los trabajadores de la empresa para la remisión de informaciones y comunicados así como a recibir la información que le corresponda en las mismas condiciones que los representantes legales de los trabajadores. 5º) Condena a la demandada pago de 3.125 euros en concepto de daños morales ocasionados a CSC.

#### 4. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) Disconforme con la sentencia, con fecha 7 de octubre de 2016, la empresa demandada interpone el recurso de casación que ahora resolvemos, basado en dos motivos, ambos a través del artículo 207.e) LRJS.

El primer motivo, desarrollado de manera extensa y solvente, denuncia la infracción de los artículos 8 y 10 LOLS, por haberse acogido una interpretación de ellos errónea y contraria a la sostenida en las SSTS de 2 de marzo y 21 de junio de 2016. También combate, en el segundo motivo, la indemnización de daños y perjuicios a que ha sido condenada.

B) Por su lado, con fecha 31 de octubre de 2016, la representación letrada del Sindicato demandante impugna los motivos del recurso. Subraya las diferencias del caso con los resueltos por las sentencias invocadas en el recurso.

C) El Fiscal ante la Audiencia Nacional, con fecha 3 de noviembre de 2016 emite un extenso Informe impugnando los motivos de recurso. Expone que la STS 21 junio 2016 no es contradictoria con la doctrina aplicada por la SAN recurrida y que ella misma da una explicación de por qué la STS de 21 marzo 2016 no aplica ese criterio.

Subraya el cambio de enfoque que contiene el recurso (admitir la sección **sindical** como de ámbito empresarial pero restringir sus competencias a los centros de trabajo donde tiene representación legal) respecto de la posición sostenida previamente (negar a la sección **sindical** su actuación a nivel de empresa).

Asimismo pone de relieve las diferencias existentes entre el caso resuelto por la STS de 21 marzo 2016 y el presente caso.

D) El Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta, cumpliendo el trámite legalmente previsto, emite Informe con fecha 9 de marzo de 2017. Considera que ninguno de los motivos debe estimarse, citando jurisprudencia posterior (SSTS de 27 octubre 2016 y 3 febrero 2017) a la invocada por el recurso y su impugnación, conforme a la cual la solución acordada por la SAN recurrida es acertada.

#### SEGUNDO.- Doctrina sobre el ámbito de la sección **sindical**.

En esencia, se discute si el sindicato demandante tiene derecho a constituir su sección **sindical** como única para toda la empresa o debe organizarla por centros de trabajo; derivadamente, el alcance de las competencias de esa sección **sindical** y su posible extensión a centros de trabajo donde no cuenta con representantes unitarios afiliados.

Tanto la sentencia recurrida cuanto el recurso, su impugnación, y los escritos del Ministerio Fiscal invocan como fundamento de sus posiciones la doctrina sentada por esta Sala Cuarta en una u otra resolución. En consecuencia, parece lógico comenzar examinando la misma, para luego resolver los dos motivos del recurso.

Puesto que tanto el recurso cuanto la impugnación y el Informe del Ministerio Fiscal afirman que sus respectivas posiciones se basan en la doctrina sentada por esta Sala Cuarta a propósito de la cuestión debatida, es menester que recapitemos la misma. Respecto de esta imprescindible y esencial tarea propedéutica hemos de realizar un par de advertencias:

No se trata de realizar un análisis exhaustivo de todos los pronunciamientos, sino de resaltar los más relevantes de cara a la resolución de la concreta cuestión ahora examinada.

Tampoco debemos realizar un recordatorio pormenorizado de la cuestión abordada en nuestras sentencias, pues de ellas solo interesa el criterio interpretativo acerca del ámbito en que puede constituirse la sección **sindical** y el desarrollo de sus competencias.



Alguna de las sentencias reconoce expresamente que abandona la doctrina anterior y procede a rectificarla, por lo que habrá que estar a los criterios mantenidos en la actualidad y no en el pasado.

### 1. Evolución general.

Puesto que, según hemos adelantado, no siempre se ha defendido la misma interpretación, interesa recordar el modo en que se ha gestado la actual.

**Primera fase.-** En una fase inicial nuestra doctrina se inclinó por considerar que era posible tomar como referencia la empresa en su conjunto para cumplir el requisito de ese número de trabajadores -más de 250- necesario para poder tener Delegados **Sindicales** de los contemplados en la LOLS. Así, por ejemplo, se afirma en las SSTs 15 julio 1996 y 28 noviembre 1997 ( rec. 3432/1995 y 1092/1997 ). La segunda de ellas sostiene que puede designar delegado **sindical** conforme a la LOLS un sindicato que tiene presencia en un comité, pese a que la empresa no alcanza los 250 trabajadores en ningún centro y sí en el sumatorio total:

*"... la reiterada Ley Orgánica de 2 de Agosto de 1985, configura la constitución de la sección **sindical** con carácter alternativo en la empresa o en el centro de trabajo, opción ésta que corresponde al sindicato en el desarrollo de su **libertad** de organización interna"*

**Segunda fase.-** Matizando esa premisa, en años posteriores se va precisando que la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que queda al arbitrio del Sindicato sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de representación en la empresa. Debe ser el precepto orgánico que desarrolla el derecho fundamental de sindicación, no la posible norma colectiva que llegue a existir en orden a la más acabada configuración de tal derecho, el que sustente la tutela judicial del mismo, sin que, como es obvio, pueda acudirse al llamado espiguelo de normas para conseguir la pretendida representación **sindical**.

La STS de 10 de noviembre de 1998 (rec. 2123/1998 ), manteniendo criterio semejante a la STS de 21 noviembre 1994 (rec. 3191/1993 ), abandona expresamente la tesis contenida en las citadas sentencias de 1996 y 1997. Concluye que se ha de vincular el artículo 10.1 LOLS "a los criterios y modos de participación de los trabajadores en la empresa". La posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo " *está en función de los órganos de representación de los trabajadores* para ejercer su derecho de participación en la empresa; artículo 4.1 g y 61 del Estatuto de los Trabajadores , es decir que hay que atenerse a lo dispuesto en el artículo 63 de este Texto Legal ".

En esta línea, la STS 18 noviembre 2005 (rec. 32/2005 ) razona que el requisito de 250 trabajadores para que la sección **sindical** sea representada por un delegado **sindical** está referido al centro de trabajo. Conforme allí se explica, la posibilidad de optar entre la empresa o el centro de trabajo al efecto de que se trata " *no es algo que quede al arbitrio del sindicato* , sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de participación en la empresa", de modo que habrá de acudirse al ámbito de la representación unitaria existente con arreglo a lo que dispone el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores .

En el mismo sentido pueden verse las SSTs 9 de junio de 2005 (recurso 132/2004 ), 14 de julio de 2006 (recurso 5111/2004 ), 14 de febrero de 2007 (recurso 4477/2005 ), 26 de octubre de 2007 (recurso 42/2007 ) o 14 de marzo de 2014 (rec. 119/2013 ). La STS 9 junio 2005 (rec. 132/2004 ) razona así:

*"Hay que vincular, el artículo 10-1 de la LOLS a los criterios y modos de participación de los trabajadores en la empresa; por tanto, si en el caso de autos en las elecciones **sindicales** celebradas, se eligió, los representantes **sindicales** en la empresa, por provincias constituyéndose, los respectivos Comités de Empresa, la exigencia del artículo 10-1 de 250 trabajadores a efectos de constituir una Sección **Sindical**, tiene que venir referido a cada centro de trabajo, y no al conjunto de la empresa; no cabe, por tanto obviar dicha exigencia, como pretenden los recurrentes, por lo que deben rechazarse sus alegaciones. Como dice el Ministerio Fiscal en su informe si el ámbito electoral fue el provincial, y no el autonómico, no puede acudirse ahora a la empresa, entendida como cómputo global, a efectos de constituir una sección **sindical**, no respetando el criterio seguido para la elección de los órganos unitarios de representación de los trabajadores"*.

La muy citada STS 24 noviembre 2009 (rec. 36/2009 ) aplica ese criterio a supuesto de empresa que cuenta en la misma provincia con siete centros de trabajo que, en conjunto, superan los 250 trabajadores y para los que se constituyó el correspondiente Comité de Empresa Conjunto en el que el Sindicato demandante cuenta con seis miembros y le reconoce el derecho a designar delegado **sindical** conforme a la LOLS.

**Tercera fase.-** De conformidad con lo expuesto, diversas sentencias insistieron en la idea del paralelismo entre la representación unitaria y la representación **sindical**, de tal manera que si la representación unitaria toma como referencia el centro de trabajo, la Sección **Sindical** de Empresa y sus Delegados **Sindicales** también



deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa; salvo en un caso en que, precisamente, lo que exista sea un Comité de Empresa conjunto de ámbito provincial en cuyo supuesto -claramente excepcional- sí cabe tomar esa referencia superior.

La STS 30 abril 2012 (rec. 47/2011), en doctrina reiterada por STS 14 marzo 2014 (rec. 119/2013), es muy gráfica cuando traslada la doctrina en cuestión a los centros de trabajo de Correos y Telégrafos en la provincia de La Coruña:

*"Teniendo en cuenta que el modo de participación de los trabajadores de Correos en el ámbito provincial de referencia en este proceso consiste en un sólo Comité de Empresa compuesto por 21 miembros, es decir, un Comité "conjunto" según expresión del art. 63.2 ET, sin duda porque ninguna de las oficinas o dependencias de la empresa en la provincia de La Coruña [a diferencia de lo que sucedía en el asunto resuelto por la STS 10-4-2001, R. 1548/200, que, afectando también a Correos, aunque en la provincia de Guipúzcoa, al menos uno de sus centros de trabajo -la oficina Central de San Sebastián- contaba con más de 250 trabajadores, y probablemente a diferencia también de lo que sucedía en la resolución que reiteró esta misma tesis (TS 13-6-2001, R. 1564/2000)] cuenta con más de 50 trabajadores que integren su censo, parece claro que, en este concreto supuesto, la exigencia de 250 trabajadores que contiene el art. 10.1 LOLS ha de referirse a aquél mismo ámbito provincial, no a cada una de las dependencias u oficinas de Correos ni, por supuesto, al conjunto de la empresa en su dimensión estatal".*

**Cuarta fase.-** Un punto de inflexión surge cuando el Pleno de esta Sala Cuarta aprueba su STS 18 julio 2014 (rec. 91/2013), revisando el criterio que se venía manteniendo por las sentencias anteriores. Considera que la determinación del ámbito de la Sección **Sindical** corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de **libertad sindical** ex art. 28.1 de la CE. La opción a la que se refiere el artículo 10.1 LOLS entre nombrar delegados **sindicales** a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de **libertad sindical**.

*"En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados **Sindicales** a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de **libertad sindical**. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas **sindicales** a que tendrá derecho cada Delegado **Sindical** debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo".*

## 2. Doctrina actual.

A) Desde que la citada sentencia (del Pleno) de 2014 procede a corregir la anterior doctrina de manera explícita, son varias las ocasiones en que se ha invocado y aplicado.

En este sentido, por ejemplo, puede verse las SSTS de 30 de enero de 2015 (rec. 3221/2013), 23 septiembre 2015 (rec. 253/2014), 21 diciembre 2015 (rec. 56/2015), 541/2016 de 21 junio (rec. 182/2015), 914/2016 de 27 octubre (rec. 281/2015), 102/2017 de 3 de febrero (rec. 39/2016), 192/2017 de 7 marzo (rec. 101/2016), 405/2017 de 10 mayo (rec. 88/2016), 486/2017 de 6 de junio (rec. 216/2016) y 61/2018 de 25 enero (rec. 30/2017).

B) Mención expresa merece la STS 2 marzo 2016 (rec. 141/2014) que no hace expresa aplicación de tal doctrina y que constituye uno de los fundamentos. Sin embargo, como ha puesto de relieve el Ministerio Fiscal, debe tenerse en cuenta: a) Si contuviera doctrina distinta a la STS de 18 julio 2014 (rec. 91/2013) habría de tenerse por pronunciamiento anómalo y, desde luego, privado de valor doctrinal dado que posteriormente hay otras muchas sentencias que sí aplican con claridad la referida doctrina de 2014. b) El criterio que en ella se acoge es "al efecto de que se trata" y su decisión está condicionada por los términos procesales del debate; al final del Fundamento Segundo se explica que "no podemos estimar la pretensión del recurso, toda vez que de la misma no se deriva algo desconocido o denegado ni en la conducta empresarial, ni en la sentencia recurrida". c) El caso resuelto es el de una Sección **Sindical** que no cumple los requisitos para designar delegado **sindical** con arreglo a la LOLS. d) Los derechos reclamados (local y tablón de anuncios) se invocan a partir de la interpretación no solo de la LOLS sino también de lo previsto en el convenio colectivo aplicable.

Por todas esas razones como ya hemos expuesto en varias ocasiones, lo cierto es que la STS 2 marzo 2016 (rec. 141/2014) no hace expresa aplicación de la doctrina sentada a partir de 2014, "habida cuenta de las concretas características del litigio suscitado y del enfoque que el sindicato recurrente imprime a su recurso".

C) En consecuencia, la jurisprudencia aplicable para resolver el primer motivo de recurso viene sosteniendo que el sindicato puede organizar libremente la estructura representativa que desea implantar en la empresa, en particular, a nivel de centros de trabajo o de la empresa en su conjunto, y si la sección **sindical** se establece a nivel de empresa ese mismo ámbito es el que ha de tomarse en cuenta para determinar su derecho a

designar delegado **sindical** al amparo del artículo 10.1 LOLS . La exigencia legal de presencia "en los comités de empresa" va referida al ámbito en que se organiza la sección **sindical**.

Como resulta obligado y lógico, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, hemos de resolver este recurso de acuerdo con tales premisas.

**TERCERO.- Alcance de los derechos de la organización sindical en la empresa (motivo 1º del recurso).**

### 1.- Formulación.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.e) de la LR3S, se denuncia infracción de las normas del Ordenamiento Jurídico y de la Jurisprudencia aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

En concreto, se denuncia la infracción de lo previsto en los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 10 de agosto, de **Libertad Sindical** , por haberse aplicado una interpretación de los mismos que no es en estos momentos la vigente en la Jurisprudencia. Y, en consecuencia, la infracción de los artículos 1.1 y 1.6 del Código Civil , en cuanto al valor que debe darse a la Jurisprudencia dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico. Igualmente, se ha conculcado la prohibición de abuso de derecho que establece el artículo 7 del Código Civil , en sus números 1 y 2.

### 3. Consideraciones específicas.

A) A partir de la STS de 18 de julio de 2014 (rec. 91/2013 ) venimos sosteniendo que para los delegados **sindicales** la referencia que aparece en el art. 10.1 es la empresa y solo "en su caso" aparece el centro de trabajo. Considera que la regla general para los centros de trabajo de 50 o más trabajadores es el Comité de Empresa, y para las empresas de más de 250 trabajadores, los delegados **sindicales**. La opción entre organizar la sección **sindical** de Empresa de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo, corresponde al sindicato en cuestión puesto que se trata de un ejercicio de la actividad **sindical** integrante del derecho de **libertad sindical** del que es titular.

Conforme a lo establecido en el artículo 10 de la LOLS el sindicato, como titular del derecho a la **libertad sindical**, es dueño de organizar su estructura (secciones, delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos o de centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa.

No es posible, por tanto, apreciar la infracción denunciada en el recurso. Las sentencias de esta Sala que hemos expuesto en el anterior Fundamento, incluyendo la que cita de 21 junio 2016 (rec. 182/2015), conducen a conclusión contraria a la defendida por él.

B) En la medida en que el ámbito en que se organiza el sindicato es más amplio también lo son las magnitudes de referencia que han de tomarse en cuenta (a efectos de su implantación) y la espera en que se desarrollan sus funciones o posee competencias.

Dicho de otro modo: cuando el artículo 10.1 LOLS alude a los "centros de trabajo" debe entenderse que incluye la posibilidad de tomar en consideración los mismos individualmente considerados pero también varios de ellos, de modo agrupado (por razones objetivas y sin comportar abuso de derecho) y, desde luego, el conjunto de los que posee la empresa.

C) El problema ahora suscitado no es el de la negociación de un convenio colectivo, donde el *principio de correspondencia* exige que quienes negocian por el lado de los trabajadores representen a los de todos los centros, por así exigirlo los artículos 87 y 88 ET (por todas, STS 567/2017 de 28 junio, rec. 203/2016 ). Aquí se trata de una cuestión diversa y regulada por preceptos distintos.

Cuando el artículo 10 LOLS condiciona la designación de delegados **sindicales** a que la correspondiente sección posea *presencia en los comités de empresa* no indica en cuáles. Sin embargo, son varios los argumentos que inclinan a la misma solución que la acogida por la Sala de la Audiencia Nacional.

D) Por lo pronto, la literalidad de la norma no indica que deba tenerse representación *en todos* los órganos representativos (o en todos los centros de trabajo). Tampoco cuantifica la intensidad o proporción de representantes exigidos, lo que invita a pensar que (*ubi lex non distinguet...*) es válida cualquiera que sea.

En el mismo sentido se mueve la única exigencia cuantitativa sobre la relevancia del sindicato al que se reconoce derecho a la designación de delegados **sindicales**: si no han obtenido el 10 por 100 de los votos estará representado solo por un delegado **sindical**.

Razones de coherencia inducen a concluir que el ámbito donde se mide la audiencia electoral ha de ser el mismo que el tomado en cuenta para determinar el tamaño de la plantilla: el centro de trabajo, la agrupación de ellos o la totalidad de la empresa. Carecería de sentido que el tamaño de la plantilla se evaluase a un nivel (el





de toda la empresa), que el número de votos obtenidos se midiese en ese mismo espacio y que, sin embargo, la *presencia* en órganos de representación unitaria exigiera observar otro ámbito (cada uno de los centros de trabajo).

E) Estando en juego la **libertad sindical**, además, las normas han de interpretarse en el sentido más favorable posible para el reconocimiento de tal derecho fundamental. Esa palanca argumental, por tanto, también inclina a la referida conclusión.

F) Por otro lado, las sentencias que hemos reseñado más arriba parten también de la interpretación que ahora explicitamos.

Sin necesidad de recordar todas ellas, digamos que la STS 18 julio 2014 (rec. 91/2013, Pleno) en todo momento contempla globalmente el número de trabajadores y el número de representantes, sin precisar en modo alguno su distribución por centros de trabajo. Del mismo modo, la 102/2017 de 3 de febrero (rec. 39/2016, *Inturjovent*) no examina la implantación **sindical** en cada uno de los centros de trabajo existentes, sino que examina de modo conjunto la presencia en los órganos de representación unitaria.

En fin, la 486/2017 de 6 de junio (rec. 216/2016, *Easijey Handling Spain*) aborda un caso en que el sindicato accionante solo tiene presencia en uno de los cuatro comités existentes; allí insistimos en que si la sección **sindical** se establece a nivel de empresa ese mismo ámbito es el que ha de tomarse en cuenta para determinar su derecho a designar delegado **sindical** al amparo del artículo 10.1 LOLS.

G) Está condenada al fracaso, por ilógica y contraria a los parámetros expuestos, la idea de que la sección y, en su caso, el delegado **sindical** se proyecta sobre toda la empresa pero sus competencias y facultades únicamente son ejercitables en los centros de trabajo donde posee implantación entre la representación unitaria.

#### **CUARTO.- Indemnización de daños y perjuicios (Motivo 2º del recurso).**

##### **1. Formulación del motivo.**

A) Este segundo motivo se fundamenta también al amparo del artículo 207.e) LRJS y tiende a combatir la indemnización de daños y perjuicios acordada en la sentencia recurrida.

En concreto, se denuncia la infracción de lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica de **Libertad Sindical**, en el artículo 182 de la LRJS, en la doctrina constitucional y en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo. Y ello porque de manera injustificada se achaca a AYESA AT la comisión de una acción antisindical, declarando la nulidad de su conducta y condenándola al pago de una indemnización.

Insiste en que la condena se impone a partir de una interpretación equivocada y en que no ha habido conducta antisindical alguna

##### **2 . Normas aplicables.**

El art. 182.1 LRJS prescribe que en procesos de tutela de derechos fundamentales, en caso de estimación de la demanda, *según las pretensiones concretamente ejercitadas*, la sentencia:

a) *Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.*

b) *Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.*

c) *Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.*

d) *Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.*

B) 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, que la recurrente considera vulnerados:



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.

### 3. Doctrina de la Sala sobre indemnización de daños y perjuicios.

Las SSTs 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 649/2016 de 12 julio ( rec. 361/2014 ) exponen lo siguiente acerca de la indemnización por daño moral cuando existe vulneración de derecho fundamental ( arts. 179.3 , 182.1.d , 183.1 y 2 LRJS ):

El art. 15 LOLS ... establece, en términos imperativos, que "Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de **libertad sindical**, decretará ... la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas" y la LRJS, en desarrollo y concreción de tal norma, tratándose especialmente de daños morales, de difícil determinación y prueba por su propia naturaleza, y acorde con la jurisprudencia constitucional, ha flexibilizado la interpretación que de tales extremos se venía efectuando por un sector de la jurisprudencia ordinaria.

En este sentido, en la LRJS se preceptúa que:

a) "La demanda ... deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o **libertad** infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador" ( art. 179.3 LRJS ), de donde es dable deducir que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que tratándose de daños morales cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización;

b) "La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183 " ( art. 182.1.d LRJS ), de tal precepto, redactado en forma sustancialmente concordante con el relativo al contenido de la sentencia constitucional que otorgue el amparo ( art. 55.1 Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional -LOTC ), se deduce que la sentencia, como establece el citado art. 15 LOLS , debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o **libertad** fundamental incluyendo expresamente la indemnización, con lo que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la "integridad" del derecho o **libertad** vulnerados;

c) "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" ( art. 183.1 LRJS ), se reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental;

d) "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" ( art. 183.2 LRJS ), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa" y arg. ex art. 179.3 LRJS ), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o **libertades** públicas, se preceptúa 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; y

e) Finalmente, la importancia de la integridad en la reparación de las víctimas de los vulnerados derechos fundamentales y **libertades** públicas, incluida la indemnización procedente, se refleja en la esencial función atribuida al Ministerio Fiscal en el proceso social declarativo y de ejecución, al disponerse que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las **libertades** públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas ..." ( art. 177.3 LRJS ) y que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de **libertades** públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas" ( art. 240.4 LRJS ) >>.

#### 4. Consideraciones específicas.

A) El recurrente, aunque formula este motivo de manera lógicamente subsidiaria, considera la indemnización no ajustada a Derecho e insiste en que no se ha producido vulneración de la **libertad sindical**.

Como pone de relieve el Ministerio Fiscal, al fracasar el primero de los argumentos (no hay vulneración de **libertad sindical**) también decae el segundo de ellos (no hay perjuicio).

B) Siguiendo la pauta de las sentencias reseñadas, acreditada la vulneración de la **libertad sindical** debe 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 (arg. ex art. 183.1 LRJS ). Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando, como acontece como regla 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 (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS ).

C) A falta de otros datos trascendentes aportados y justificados, nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales el acudimiento a los criterios de la LISOS. El artículo 7.7 tipifica como falta grave la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados **sindicales**, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos. A su vez, el artículo 40.1.a ) contempla como sanción una multa en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

D) El sindicato demandante ha interesado el abono a una indemnización de 3.125 ? ofreciendo como criterio orientativo para fijar su importe la cuantía en el grado medio de la sanción por falta graves del art. 40, apartado 1.b) de la LISOS .

A su vez, la sentencia recurrida acoge esta pretensión "al no considerarse excesiva, irrazonable ni desproporcionada, siendo prudencialmente correcta y ajustada a las circunstancias del caso".

E) No apreciamos en el recurso argumento alguno que altere la valoración asumida por la sentencia de la Audiencia Nacional, tal y como apunta el Ministerio Fiscal. Como acabamos de ver, se trata de una consecuencia coherente con el tenor de las normas aplicables y de la doctrina que las interpreta.

#### QUINTO.- Resolución.

El fracaso de los dos motivos del recurso conduce a su desestimación, de acuerdo con el criterio del Ministerio Fiscal, con las consecuencias anudadas por la legislación procesal en materia de costas ( art. 235.1 LRJS ).

#### FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, S.A. (AYESA AT), representada y defendida por el Letrado Sr. Marín Paz.
- 2) Confirmar en su integridad la sentencia 113/2016 de 18 de julio, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos nº 169/2016, seguidos a instancia del Sindicato Coordinadora **Sindical** de Clase



(CSC), contra dicha recurrente y otros e intervención del Ministerio Fiscal, sobre tutela por vulneración de la **libertad sindical**.

3) Declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

4) Imponer a la empleadora recurrente las costas de este recurso.

5) Decretar la pérdida del depósito efectuado para recurrir y el mantenimiento de la consignación que se hubiere efectuado, cantidades a las que se dará el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ