

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 337/2021, de 23 de marzo de 2021

Sala de lo Social

Rec. n.º 133/2019

SUMARIO:

Libertad sindical. AENA. Sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma (Galicia). Constitución de sección sindical de ámbito autonómico. Posibilidad de designar delegado sindical con los derechos y en los términos del artículo 10.3 de la LOLS mediante la agrupación de los 3 centros de trabajo que tiene la empleadora en ese territorio, aunque el sindicato no tenga representación en todos y cada uno de ellos y en ninguno se alcance la suma de 250 trabajadores, pero sí en su conjunto. El hecho de que para constituir una sección sindical y designar delegados sindicales con los derechos del artículo 10 de la LOLS, la organización estructural a la que puede acudir el sindicato pueda venir establecida por centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa conjuntos, no significa que aquella libertad del sindicato venga mediatizada por la estructura que haya adoptado la configuración de los comités de empresa. Nuestra doctrina no impone irremediamente la identidad entre el ámbito de actuación de la sección sindical y la representación unitaria de los centros de trabajo reagrupados, sino que admite ese elemento como una de las causas que permiten la configuración de esa clase de secciones sindicales. En cualquier caso, las agrupaciones no podrán admitirse cuando se constate que con ellas se está conculcando derechos de los trabajadores o vengan a ser un manifiesto abuso de derecho, como ocurre cuando de manera artificiosa, abusiva o fraudulenta se busca únicamente alcanzar la cifra de 250 trabajadores para acceder a los derechos que reconoce al delegado sindical el art. 10.3 de la LOLS. En el caso analizado concurren razones objetivas que legitiman la agrupación de centros de trabajo, puesto que el sindicato demandante tiene reconocida la condición de más representativo a nivel de comunidad autónoma, lo que justifica y legitima la constitución de una sección sindical de la empresa en ese mismo ámbito territorial. De igual forma, no le es exigible al sindicato tener presencia en todos y cada uno de los centros de trabajo agrupados, sino tan solo la acreditación de que reúne los requisitos de representatividad legalmente exigibles en el ámbito global al que se extiende la actuación de la sección sindical. Cuando el artículo 10 de la LOLS condiciona la designación de delegados sindicales a que la correspondiente sección posea presencia en los comités de empresa no indica en cuáles. 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. Procede condenar a la empresa al abono de una indemnización por daños morales de 6.250 euros.

PRECEPTOS:

Ley Orgánica 10/1985 (LOLS), arts. 8 y 10.1 y 3.

Ley 36/2011 (LRJS), art. 183.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

Magistrados:

Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Don IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 337/2021

Fecha de sentencia: 23/03/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 133/2019

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 23/03/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Galicia

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

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 133/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 337/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 23 de marzo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada D.^a Alicia Gómez Martín, en nombre y representación de la Sociedad Mercantil Estatal AENA, S.A., contra la sentencia dictada el 21 de mayo de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas núm. 20/2019, seguida a instancia de la Confederación Intersindical Galega contra la Sociedad Mercantil Estatal AENA, S.A.

Ha sido parte recurrida la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y defendida por el letrado D. Héctor López de Castro Ruiz.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

La representación de CIG presentó demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, registrada con el núm. 20/2019, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia con los siguientes pronunciamientos: "a) Declaración de la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en denegar el reconocimiento de la sección sindical de CIG y el nombramiento de Juan Carlos como delegado sindical. b) Declaración de que la sección sindical de CIG goza de los derechos que reconoce el artículo 8.2 LOLS y de que el delegado sindical goza de los derechos y garantías que reconoce el artículo 10.3 LOLS, incluido el derecho al crédito horario de 30 horas al mes. c) Condena a la empresa AENA a regirse por las declaraciones anteriores, ordenando el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a la citada conducta. d) Condena a la empresa AENA a abonar al sindicato CIG la cantidad de 6.250 euros, en concepto de indemnización por daños morales".

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 21 de mayo de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando la demanda formulada por la CIG declaramos la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en negarle el nombramiento de D. Juan Carlos como Delegado Sindical de la actora, declarando el derecho de la sección sindical de la CIG a gozar de los derechos que reconoce el art. 8.2º de la LOLS y de que el delegado sindical citado goza de los derechos y garantías que le reconoce el art. 10.3º de la LOLS incluido el derecho al crédito horario de 30 horas al mes y condenamos a la demandada AENA a cesar de manera inmediata en dicho comportamiento antisindical, reponiendo en la situación previa dicha conducta, con abono de la cantidad de 6.250 € en concepto de indemnización por daños morales".

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- La empresa demandada tiene abiertos tres centros de trabajo en el territorio gallego que se corresponden con los aeropuertos de Coruña, Santiago y Vigo. El aeropuerto de Santiago tiene 136 trabajadores, el de Coruña 88 trabajadores y el de Vigo 85 trabajadores.

2º.- El sindicato CIG, que tiene la consideración de sindicato más representativo a nivel autonómico, cuenta con representantes unitarios en los aeropuertos de Santiago y Vigo; en concreto en el comité del centro de Santiago cuenta con dos representantes de un total de 9 miembros; y un representante en el comité del centro de Vigo de un total de 5 (documento nº 1 de la empresa Aena). En Coruña no cuenta con ningún representante (de los cinco elegidos), ya que en las últimas elecciones el sindicato CIG no presentó candidatura electoral (documento nº 3 de la empresa Aena).

3º.- El día 22 de junio de 2018 tiene lugar una asamblea de los afiliados a la CIG de la empresa Aena en la que se acuerda la creación de una sección sindical de la CIG por agrupación de los centros de trabajo de Coruña, Santiago y Vigo y el nombramiento de don Juan Carlos como delegado sindical. Dichos acuerdos fueron comunicados a la autoridad laboral en fecha 19 de noviembre de 2018 (documento nº 3 de la parte actora), y a la empresa el día 20 de noviembre de 2018 (documento nº 4 de la parte actora).

4º.- Mediante correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2018 don Juan Carlos comunica que se ausentará de su puesto de trabajo el día 3 de diciembre desde las 10,00 horas hasta las 22,00 horas, y el día 4 de diciembre desde las 22,00 horas hasta las 10,00 horas, y el 10 de diciembre desde las 22,00 horas hasta las 4,00 horas para realizar funciones específicas reflejadas en el ET y con cargo al crédito horario del art. 68 del ET (documento nº 5 de la parte actora). La empresa contestó a la comunicación anterior en fecha 28 de noviembre de 2018, indicando que no se pueden autorizar las horas solicitadas ya que la empresa entiende que no le corresponden horas sindicales como delegado sindical de CIG (documento nº 5 de la parte actora). De nuevo la empresa a medio de escrito sin fecha contesta a la petición cursada por el sindicato CIG a medio de correo electrónico de 26 de diciembre de 2018 en el que solicitaba la dotación de un crédito horario a favor de don Juan Carlos, en el sentido de que no es posible atender su solicitud de reconocimiento del derecho a disfrutar de crédito horario por las razones

expuestas en el mismo y que se dan aquí por reproducidas (documento nº 6 de la parte actora). En el mismo sentido denegatorio el correo de 21 de enero de 2019 del Jefe del departamento de RRHH (documento nº 7 de la parte actora".

Quinto.

1.- En el recurso de casación formalizado por AENA se consignan los siguientes motivos:

Primero.

Al amparo del artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se interesa la revisión del hecho probado segundo de la sentencia de instancia.

Segundo.

Al amparo del artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se interesa la adición de un nuevo hecho probado quinto.

Tercero.

Al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción del artículo 157 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, así como los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Cuarto.

Al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se consideran infringidos los artículos 167 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y 10 de la LOLS.

Quinto.

Al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de los artículos 182.1 d) y 183.1 de la LRJS.

2.- El recurso fue impugnado por CIG.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de estimar improcedente el recurso planteado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 23 de marzo 2021 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1.- La cuestión a resolver es la de determinar si el sindicato demandante, que conforme al art. 7 LOLS ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia, y que adoptó en asamblea el acuerdo de constituir una sección sindical en la empresa AENA para dicha Comunidad Autónoma, puede designar un delegado sindical en la empresa en el ámbito autonómico con los derechos y en los términos del art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mediante la agrupación a tal efecto de los tres centros de trabajo que tiene la empleadora en ese territorio, ninguno de los cuales alcanza la suma de 250 trabajadores pero que en su conjunto superan ampliamente esa cifra.

La sentencia del TSJ de Galicia de 21 de mayo de 2019, rec. 20/2019, acoge la demanda de tutela del derecho de libertad sindical formulada por el sindicato accionante. Le reconoce el derecho a la designación de un delegado sindical de ámbito autonómico en la empresa para los centros de trabajo de Coruña, Santiago y Vigo, con las prerrogativas, derechos y facultades que contempla el art. 10.3 LOLS, condenando a la empresa a cesar en la

conducta contraria a tal reconocimiento, así como al pago de una indemnización por daños morales de 6.250 euros, aplicando a este último efecto el régimen sancionatorio de la LISOS.

2.- El recurso de casación de la empresa se articula en cinco motivos diferentes. Los dos primeros interesan la revisión del relato de hechos probados; los motivos tercero y cuarto impugnan, con diferentes argumentos jurídicos, la decisión de instancia en cuanto reconoce el derecho al nombramiento de un delegado sindical de ámbito autonómico en los términos del art. 10 LOLS; y el motivo quinto cuestiona la condena al pago de la indemnización por daños morales.

3. El Ministerio Fiscal en su informe y el sindicato demandante en su escrito de impugnación, interesan la íntegra desestimación del recurso.

Segundo.

1.- No podemos acoger ninguno de los dos motivos del recurso que persiguen la revisión del relato de hechos probados, por cuanto los datos y circunstancias de hecho que pretenden adicionar resultan del todo incontrovertidos y ya aparecen adecuadamente reflejados en la sentencia.

Tal y como se indica en la misma, del total de 9 miembros que integran el comité de empresa del centro de trabajo de Santiago el sindicato demandante cuenta con 2 representantes, mientras que en el de Vigo dispone de uno, de un total de 5, sin que haya resultado acreditado el número de afiliados en el centro de Coruña en cuyas elecciones sindicales no ha participado.

No es por lo tanto necesario reiterar en el ordinal segundo que no le consta a la empresa la existencia de ningún afiliado en el centro de A Coruña, cuando así lo recoge expresamente el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida.

Y tampoco es relevante la adición de un nuevo hecho probado quinto para señalar que la unidad electoral para la elección de los representantes unitarios de los trabajadores ha sido la cada uno de los tres centros de trabajo de AENA en la Comunidad Autónoma de Galicia, individualmente considerados, porque este dato no solo resulta pacífico e incontrovertido, sino que se encuentra específicamente aceptado en esos mismos términos en las repetidas alusiones que la sentencia de instancia hace a dicha circunstancia para razonar que no ha de impedir la estimación de la demanda.

Tercero.

1.- Los motivos tercero y cuarto deben resolverse conjuntamente, ya que en realidad plantean una misma cuestión con distintos argumentos jurídicos, para justificar el posicionamiento de la empresa que niega el reconocimiento de los derechos reconocidos en el art. 10.3 LOLS al delegado designado por el sindicato demandante en el ámbito autonómico.

Al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS, denuncian infracción de los arts. 157 y 167 del Convenio Colectivo, 8 y 10 LOLS, y 14 CE, así como de la doctrina jurisprudencial que se cita.

Admite la recurrente que la doctrina emanada del Tribunal Supremo, en interpretación de los arts. 8 y 10 LOLS, permite que los sindicatos puedan constituir secciones sindicales cuya esfera de actuación se extienda a diferentes centros de trabajo o a la totalidad de la empresa, pero sostiene que el reconocimiento de los derechos que regula el art. 10. 3 LOLS queda limitado a los supuestos en los que el ejercicio de esa posibilidad se ajuste de forma paralela al ámbito electoral en el que se eligen los representantes unitarios, de tal forma que solo cabría la agrupación de centros de trabajo en el mismo espacio funcional que permite la constitución de los comités de empresa, siempre que el sindicato tenga presencia en los comités de empresa de cada uno de los centros que pretende agrupar y disponga de afiliados en todos ellos.

Por este motivo niega que deba reconocerse al delegado sindical autonómico los derechos del art. 10.3 LOLS, puesto que en el caso de autos las elecciones sindicales se celebran a nivel de cada uno de los tres centros de trabajo de la CCAA, el sindicato carece de representantes unitarios en el de A Coruña, y ni tan solo consta el número de afiliados de los que pudiese disponer en el mismo.

2.- Llegados a este punto debemos rechazar el alegato de la recurrida que en su escrito de impugnación sostiene que no se han formulado adecuadamente estos dos motivos del recurso.

Objeción que no podemos compartir.

La recurrente identifica perfectamente las normas del ordenamiento jurídico que considera infringidas por la sentencia de instancia, y expone adecuadamente los argumentos que a su juicio avalan esa conclusión, citando la doctrina jurisprudencial cuya interpretación considera favorable a sus argumentos.

Ofrece a tal efecto un razonamiento más que suficiente, que permite conocer perfectamente el alcance de las pretensiones ejercitadas y de los preceptos legales cuya infracción se denuncia y que posibilita a la recurrida articular adecuadamente su defensa, sin obligar a este Tribunal a adoptar postura de parte para construir de oficio el recurso.

Cuarto.

1.- La resolución del asunto exige partir de lo que establece el art. 10.1 LOLS cuando señala que "en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo".

Como resume la STS 4/3/2020, rec.222/2018, citando la de 25/1/2018, rec. 30/2017, que a su vez se acoge a las SSTS 18 julio 2014 (rec. 91/2013, Pleno), 30 de enero de 2015 (rec. 3221/2013), 23 septiembre 2015 (rec. 253/2014), 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) y 486/2017 de 6 de junio (rec. 216/2016), "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".

Por eso, se dice literalmente en nuestra STS de 25/01/2018 antes reseñada, "...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. 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...

... 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 ...".

A lo que se añade en esa sentencia un párrafo, en el que se dice que "...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)". Argumento de cierre perfectamente coherente y complementario de los anteriores que hemos transcrito, en contra de lo que argumenta la parte recurrente en su escrito de recurso, términos de interpretación que se contiene en las sentencias posteriores de esta Sala, SSTS 22/05/2019 (rec. 109/2018), 28/01/2020 (rec. 1361/2017), 14/02/2020 (rec. 130/2018)".

2.- En esa línea argumental, la STS 14/2/2020, rec.130/2018, conoce de un asunto muy similar al presente y desestima las mismas pretensiones esgrimidas en este caso por la empresa recurrente.

Comienza por recordar los principios generales que rigen en esta materia, para significar que "siendo objeto de la pretensión el derecho de libertad sindical, esta Sala viene indicando que las normas jurídicas que estén en el debate deben ser interpretadas en el sentido más favorable posible para el reconocimiento de referido derecho fundamental".

Y tras exponer esas consideraciones desestima el alegato de la empresa con el que sostiene que las agrupaciones de centros de trabajo, a fin de poder constituir una Sección Sindical con el reconocimiento al delegado sindical de los derechos que contempla el art. 10.3 LOLS, solo puede activarse cuando los Comités de Empresa estén así configurados. Dicho de otra forma, cuando el ámbito de actuación atribuido a la sección sindical coincida con el determinado para la elección de los órganos de representación unitaria.

Como así explicamos en aquella sentencia, tal exigencia no se desprende de la doctrina de esta Sala, que parte del principio de libertad del Sindicato para configurar la estructura organizativa que quiera instituir en la empresa.

Admitimos que "Es cierto que la Sala viene diciendo que, para constituir una Sección Sindical y designar Delegados Sindicales con los derechos del art. 10.1 de la LOLS, la organización estructural a la que puede acudir

el Sindicato puede venir establecida por centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa conjuntos".

Pero seguidamente precisamos que "estas palabras no están queriendo imponer que aquella libertad del sindicato venga mediatizada por la estructura que haya adoptado la configuración de los Comités de empresa. Lo que se está queriendo indicar con esas expresiones es que el Sindicato puede tomar como referencia a tales fines la composición a la que se haya acudido para configurar la representación unitaria pero no que una y otra deban ser iguales en su configuración".

Lo que de esta forma afirmamos, es que "no se está obligando a que la organización sindical, a la hora de configurar una sección sindical, siga el mismo esquema que se haya establecido para la configuración de la representación unitaria", y, decimos ahora, que lo único que queremos significar con esa alusión al paralelismo entre el ámbito de actuación de la sección sindical y de la representación unitaria, es que esa circunstancia demuestra la existencia de razones objetivas que permiten al sindicato acogerse a la posibilidad de constituir una sección sindical con ese mismo ámbito de afectación.

Nuestra doctrina no impone irremediabilmente la identidad entre el ámbito de actuación de la sección sindical y la representación unitaria de los centros de trabajo reagrupados, sino que admite ese elemento como una de las causas que permiten la configuración de esa clase de secciones sindicales.

3.- Aquí es donde hemos de buscar la clave para resolver esta problemática.

En la existencia de razones objetivas que justifiquen la agrupación de centros de trabajo "sin comportar abuso de derecho o consecuencias contrarias a los intereses económicos y sociales de los trabajadores cuya defensa viene encomendada al sindicato" (SSTS 29/11/2017, rec.7/2017; 7/3/2017, rec.101/2016; 21/6/2016, rec.182/2015).

Tal y como concluimos en la precitada sentencia de 14/2/2020, con aquella alusión al paralelismo entre el ámbito de las secciones sindicales y de la representación unitaria "no se quiere decir que se esté imponiendo un requisito para dar validez al sistema de agrupación sino lo que se hace es advertir que las agrupaciones no podrán admitirse cuando se constate que con ellas se está conculcando derechos de los trabajadores o vengan a ser un manifiesto abuso de derecho. Esto es, al Sindicato le basta con acreditar que con tal criterio de agrupación puede obtener la constitución de la Sección Sindical al alcanzar los requisitos legalmente establecidos".

De lo que en definitiva se trata es de que la agrupación de centros de trabajo no resulte artificiosa, abusiva y fraudulenta, con la única finalidad de alcanzar la cifra de 250 trabajadores para acceder a los derechos que reconoce al delegado sindical el art. 10.3 LOLS.

Por este motivo aludimos en nuestra doctrina a la necesidad de que concurren razones objetivas que legitimen la agrupación de centros de trabajo, para evitar la torticera utilización de esta posibilidad con el recurso a agrupaciones de centros de trabajo carentes de cualquier punto de conexión razonable que justifique la existencia de una sección sindical con ese ámbito funcional.

4.- Razones objetivas que sin duda concurren en el caso de autos, puesto que el sindicato demandante tiene reconocida la condición de sindicato más representativo a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia, conforme a lo que establece el art. 7 LOLS y con los derechos y facultades que le reconoce el art. 6.3 de esa misma norma, lo que justifica y legitima la constitución de una sección sindical de la empresa en ese mismo ámbito territorial. Circunstancia que constituye una razón objetiva para su creación, que no comporta abuso de derecho, ni supone la artificiosa agrupación de centros de trabajo con la única y exclusiva finalidad de alcanzar de manera fraudulenta aquel número de trabajadores.

Quinto.

1.- Esa misma STS 14/2/2020 ofrece los argumentos que llevan a rechazar los demás alegatos del recurso, en cuanto niegan el reconocimiento de los derechos del art. 10.3 LOLS al delegado sindical porque el sindicato no tiene representación en todos los centros de trabajo objeto de la agrupación.

Como en ella decimos, y ya hemos indicado anteriormente, esta cuestión ha sido resuelta en diferentes sentencias de la Sala, en las que concluimos que el ámbito en el que ha de medirse la representatividad sindical ha de ajustarse al que abarca la actuación la sección sindical resultante de la legítima agrupación de varios centros de trabajo.

Recordemos lo que expresa la STS 25/1/2018, rec. 30/2017, "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..." 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".

2.- Siguiendo aquella doctrina debemos desestimar el motivo, porque no le es exigible al sindicato tener presencia en todos y cada uno de los centros de trabajo agrupados, sino tan solo la acreditación de que reúne los requisitos de representatividad legalmente exigibles en el ámbito global al que se extiende la actuación de la sección sindical.

Sexto.

1.- El último motivo del recurso aborda la cuestión relativa a la indemnización de daños a la que ha sido condenada la empresa.

Invoca infracción de los arts. 182.1 d) y 183. 1 LRJS, para sostener que no procede la aplicación automática de la indemnización cuando no se acreditan los daños y perjuicios sufridos.

Como hemos anticipado, la sentencia recurrida condena a una indemnización de 6.250 euros, en aplicación de los criterios que marca la LISOS para las infracciones que afecten a derechos fundamentales.

Siguiendo también en este extremo lo resuelto en la STS 14/2/2020, vamos a desestimar el motivo.

2.- El artículo 183 LRJS dispone que "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 su?cientemente 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 ?nalidad de prevenir el daño".

La demanda fijó los posibles daños morales en el importe máximo de la graduación de la sanción prevista en la LISOS, y la sentencia acoge esa petición por la reiterada negativa de la empresa a reconocer el derecho al crédito horario del delegado sindical, en términos que se presentan como suficientes y adecuados para el fiel cumplimiento de lo ordenado en ese precepto conforme a los criterios jurisprudenciales establecidos en su interpretación.

3.- En la citada STS de 25 de enero de 2018, rec.30/2017, resolvemos un tema similar al que nos ocupa.

Partiendo de la acreditada vulneración del derecho de libertad sindical, y siendo clara la necesidad de reparación de las consecuencias que aquella conducta empresarial ha provocado, indicamos que esa reparación abarca las consecuencias de la omisión empresarial.

Así, se dice que "entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical, debe decretarse la reparación sus consecuencias ilícitas (arg. ex art. 15 LOLS), disponiendo el restablecimiento del Sindicato demandante en la integridad de su derecho. Tal integridad comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (arg. ex art. 182.1.d LRJS)..... Habiendo vulneración de la libertad sindical, es claro que la solicitud de que el órgano judicial resarza el daño moral ha de estimarse".

Más concretamente y en relación con el daño moral, aquella sentencia recuerda que "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. 179.3y 183.2 LRJS)".

Igualmente recuerda que el criterio del órgano judicial de instancia, al señalar el importe indemnizatorio y tratándose de daños morales, goza de cierta discrecionalidad a la hora de cuantificar aquel daño, sin perjuicio de que pueda ser revisado en vía de recurso de forma excepcional cuando se presente como desorbitado, injusto o desproporcionado.

Con igual criterio se pronuncia la posterior sentencia de 8 de febrero de 2018. En ella se recuerda que "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".

4.- Conforme a esos mismos parámetros no vemos razón alguna para suprimir o minorar el importe de la indemnización fijada en la instancia.

Entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical, la sentencia cumplió con su obligación de decretar la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, disponiendo el restablecimiento del Sindicato demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de los perjuicios derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera.

Tal indemnización debe fijarse en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

En este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante se circunscribió a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado otros perjuicios materiales, por ello, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, podía determinar prudencialmente su importe cuando, como acontece en general tratándose de daños morales, la prueba de su exacta cuantificación resulta 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.

No se trata de la aplicación automática de la condena al pago de una indemnización, sino de la necesaria flexibilidad con la que han de ser aplicados los criterios para indemnizar el daño moral de tan difícil precisión.

Por otro lado, nuestra jurisprudencia (por todas SSTs de 24 de enero de 2017, Rjud. 1092/2015 y de 19 de diciembre de 2017, Rjud. 624/2016) admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales el acudimiento a los criterios de la LISOS. Su 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, su 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.

La actuación de la empresa que ha dado lugar a la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical se produce a finales del año 2018, con su negativa a reconocer los derechos del art. 10.3 LOLS al delegado sindical designado tras la constitución de la sección sindical de ámbito autonómico en la empresa que le fue debidamente notificada por la organización demandante.

En esta fecha ya existe un cuerpo de doctrina claro y reiterado en la materia, de forma que la recurrente no estaba condicionada por criterios jurisprudenciales que pudieran llevarle a justificar su conducta.

SÉPTIMO- Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar el recurso, confirmando la sentencia recurrida, con imposición de costas en cuantía de 1.500 euros a la parte recurrente, a tenor del art. 235 de la LRJS, con 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 la Sociedad Mercantil Estatal AENA, S.A., contra la sentencia dictada el 21 de mayo de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas núm. 20/2019, seguida a instancia de la Confederación Intersindical Galega contra la Sociedad Mercantil Estatal AENA, S.A, para confirmar en sus términos la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Con imposición de costas a la recurrente en la suma de 1.500 euros y la pérdida del depósito constituido para recurrir. Dese el destino legal a la cantidad consignada.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.