

Roj: SAN 3444/2015 - ECLI:ES:AN:2015:3444

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Nº de Recurso: 261/2015

Nº de Resolución: 168/2015

Fecha de Resolución: 16/10/2015

Procedimiento: Derechos Fundamentales

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Tipo de Resolución: Sentencia

cflResumen:

parTUTELA DCHOS.FUND.par

**Encabezamiento**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

**SENTENCIA: 00168/2015**

28079 24 4 2015 0000300

**AUDIENCIA NACIONAL**

*Sala de lo Social*

**Secretaría de Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA Nº: 168/2015**

**Fecha de Juicio: 14/10/2015**

**Fecha Sentencia: 16/10/2015**

**Fecha Auto Aclaración:**

**Núm. Procedimiento: 261/2015**

**Tipo de Procedimiento: DEMANDA**

**Procedim. Acumulados:**

**Materia: TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

**Ponente Ilmo. Sr.:D. RICARDO BODAS MARTÍN**

**Índice de Sentencias:**

**Contenido Sentencia:**

**Demandante: -FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO**

-DON Argimiro

-DON Silvio

Pedro Izquierdo

*Argimiro*  
*Oliva*

*Silvio*

*José*

**Codemandante:**

**Demandado:** -PANRICO SAU

-FITAG UGT

-MINISTERIO FISCAL

**Codemandado:**

**Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL**

**Breve Resumen de la Sentencia :** Pretendiéndose que la empresa demandada ha vulnerado el derecho a la libertad sindical y a no ser discriminado por razones de orientación sindical, porque la empresa extinguió unilateralmente, sin someterse al procedimiento pactado, un acuerdo de mejora de derechos sindicales, se desestiman las excepciones de incompetencia de jurisdicción, incompetencia objetiva de la Sala, acumulación indebida de acciones, falta de acción y falta de litisconsorcio pasivo necesario. - Se estima parcialmente la demanda, admitiendo que se han vulnerado los derechos fundamentales citados, por cuanto la empresa extinguió unilateralmente el contrato como penalización por la negativa del sindicato demandante a alcanzar acuerdos con la empresa, desencadenando, a continuación, una serie de medidas que han reducido radicalmente la acción sindical del sindicato demandante, sin que se haya probado que dichas medidas eran justificadas, razonables y proporcionadas. - Se ajustan las indemnizaciones por daños patrimoniales y morales de la Federación demandante y uno de los delegados institucionales de la misma y se desestima dicha pretensión para el otro delegado, puesto que fue despedido previamente, procediendo que reclame los daños patrimoniales y morales en el procedimiento de impugnación del despido.

## AUDIENCIA NACIONAL

**Sala de lo Social**

**Núm. de Procedimiento:** 261/2015

**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

**Índice de Sentencia:**

**Contenido Sentencia:**

**Demandante:** -FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO

-DON Argimiro

-DON Silvio

**Codemandante:**

**Demandado:** -PANRICO SAU

-FITAG UGT

-MINISTERIO FISCAL

**Ponente Ilmo. Sr.:**

DON RICARDO BODAS MARTÍN.

**SENTENCIA Nº: 168/15**

**Ilmo. Sr. Presidente:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

**Ilmos. Sres. Magistrados:**

Dª. Emilia Ruíz Jarabo Quemada

D. Ramón Gallo Llanos

Madrid, a diecisésis de octubre de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento nº 261/2015 seguido por demanda de FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO, DON Argimiro , DON Silvio (letrado Don Enrique Lillo Pérez) contra PANRICO SAU representado por el (letrado Don Enric Barenys), comparece el MINISTERIO FISCAL en su legal representación. No comparece estando citado en legal forma FITAG UGT sobre tutela de derechos. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 04-09-2015 se presentó demanda por FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO, DON Argimiro , DON Silvio contra PANRICO SAU, FITAG UGT y MINISTERIO FISCAL sobre TUTELA DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 14-10-2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto . -** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el *artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre* , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) y DON Argimiro y DON Silvio ratificaron su demanda de tutela de derechos fundamentales, mediante la cual pretende dictemos sentencia, por la que solicitan:

**1.- Existe vulneración del derecho fundamental de libertad sindical colectiva de la Federación Agroalimentaria de CCOO y libertad sindical individual de D. Argimiro y D. Silvio , por parte de Panrico, SAU.**

**2.- Se declare la nulidad radical de la actuación de Panrico, SAU, consistente en despojar de su consideración de representantes de CCOO en la globalidad de la empresa a D. Argimiro y D. Silvio , así como de la actuación d ésta empresa consistente en la privación a CCOO de estos instrumentos de actuación sindical a través de estos dos representantes, así**

como de la privación a CCOO de las compensaciones económicas que para la realización de actividad sindical fueron acordadas y respetadas durante los años 2011 y 2012. Ordenándose por tanto, el cese inmediato de estas actuaciones.

3.- Se condene a la empresa Panrico, SAU al restablecimiento a los demandantes en la integridad de su derecho y a la reposición en las situaciones existentes antes de producirse las lesiones al derecho fundamental y, por lo tanto, se condene a la empresa demandada reponerles en la condición de representantes sindicales de CCOO exentos de prestación de servicios y retribuidos por la empresa, el tanto que son trabajadores de la misma a D. Argimiro y D. Silvio y, se condene a la empresa a reponer a CCOO en la situación existente antes de la violación del derecho fundamental de libertad sindical consistente en percibir la cantidad económica anual para el año 30.992,70 euros anuales.

4.- Se condene a la empresa Panrico, SAU a la reparación económica en concepto de daños patrimoniales por lesión del derecho fundamental de libertad sindical las siguientes cantidades:

Para CCOO 92.885,40 euros.

Para Argimiro 4.322,34 euros

Para D. Silvio 14.544,09 euros

Se condene a la empresa Panrico, SAU, a la reparación económica en concepto de daños morales por la lesión del derecho fundamental de libertad sindical

Para CCOO 50.000 euros

Para D. Argimiro y D. Silvio 25.001 euros para cada uno de ellos .

Destacaron, a estos efectos, que el 5-04-2011 la Federación demandante suscribió con la empresa demandada un acuerdo, cuya finalidad era dotar de medios a la organización sindical para que desempeñase sus funciones, pactándose, entre otras cosas, la liberación de dos representantes sindicales, denominados delegados institucionales, uno de los cuales ostentaría la condición de Secretario General de la Sección Sindical Intercentros de CCOO en la empresa, conviniéndose que el otro habría de ser representante unitario o delegado sindical de centro con la finalidad de no incrementar el número de representantes existentes en la empresa. - Convinieron, por otro lado, que la empresa abonaría a la Federación la cantidad de 30.000 euros anuales, destinada a sufragar diferentes gastos de gestión, derivados de su actividad representativa en la Compañía, como estudio e informes relativos a las cuestiones objeto de esta actividad representativa y en su caso, todos los gastos que dicha actividad pudiera conllevar.

Pese a ello, la empresa solo les abonó 30.000 euros correspondientes a la primera anualidad, no habiéndoles abonado nada más, pese a las continuas exigencias por parte de CCOO. - Subrayaron, por otro lado, que el 6-06-2013 la empresa les comunicó por escrito su decisión de dar por concluido el acuerdo, sin someterse al procedimiento pactado, con base a la actuación reivindicativa de CCOO, que comportaba, a juicio de PANRICO, un incumplimiento de lo acordado, habiendo mantenido dicha posición frente a los intentos de alcanzar acuerdo por parte de CCOO.

Denunciaron, del mismo modo, que en un contexto de conflictividad, en el que CCOO no firmó el acuerdo de despido colectivo, aunque lo hicieron algunos de sus miembros, entre ellos el Sr. Argimiro , la empresa procedió a despedir al Sr. Silvio , quien ostentaba entonces el cargo de Secretario General de la Sección Sindical Intercentros de CCOO, así como delegado institucional en la empresa. - Denunciaron, por otra parte, que el 10-06-2015, inmediatamente después de la negativa de CCOO a firmar el acuerdo de 19-05-2015, se retiró la liberación al Sr. Argimiro , a quien se obligó a reincorporarse al centro de trabajo de Puente Genil, negándose la empresa a reponerle en la liberación, así como a reconocerle la condición de delegado LOLS con base a que no existía sección sindical estatal en la empresa, lo que constituía una clara

manifestación de mala fe.

Mantuvieron que la actuación empresarial acredita sólidos indicios de vulneración de la libertad sindical, que han generado claro perjuicio a la Federación demandante, así como a los señores Silvio y Argimiro, quienes ostentaban la condición de delegados LOLS, siendo irrelevante que se despidiera al señor Silvio, por cuanto tenía derecho durante la tramitación de su demanda por despido a realizar sus funciones representativas, lo que se impidió por la empresa, quien solo le permitió asistir como asesor externo en las diferentes negociaciones existentes.

Denunciaron, por otra parte, que la empresa ha mantenido los mismos derechos negados a CCOO a UGT, quien continúa teniendo dos liberados a jornada completa y mantiene las prerrogativas negadas a CCOO, lo cual acredita una manifiesta discriminación por razones sindicales y un acto de injerencia empresarial, que justifica sobradamente las indemnizaciones reclamadas.

PANRICO, SAU (PANRICO desde ahora) se opuso a la demanda, alegando, a continuación, las excepciones siguientes:

a. - Incompetencia material, por cuanto el acuerdo de 5-04-2011 fue un acuerdo mercantil, cuyo conocimiento no corresponde a la jurisdicción social, destacando, en todo caso, que el acuerdo fue denunciado el 13-06-2013.

b. - Excepcionó, además, falta de acción, por cuanto CCOO carece de interés legítimo en el presente procedimiento.

c. - Excepcionó acumulación indebida de acciones y asociada a la misma incompetencia objetiva de la Sala, por cuanto las reclamaciones individuales, acumuladas a la demanda de CCOO, no pueden conocerse por la Audiencia Nacional, sino por los Juzgados de lo Social donde los demandantes individuales presten servicio.

d. - Excepcionó finalmente falta de litisconsorcio pasivo necesario, porque en la empresa hay otros dos sindicatos - OSTA y CGT - quienes deberían ser parte en el litigio.

Subrayó que CCOO acredita un 38% de representatividad frente al 53% de UGT, quien no aceptó un pacto similar al de CCOO, pese a que le fue ofrecido por la empresa. - Reiteró que se trata de un contrato de servicios, que se denunció por la empresa ante el manifiesto incumplimiento de CCOO, así como por su difícil situación económica, negando, en todo caso, que se hubieran pactado dos delegados institucionales. - La empresa ofertó liquidar facturas pendientes por 10.000 euros, lo que no obtuvo respuesta por parte de CCOO.

Admitió que desde el mes de junio de 2013 se han devuelto las facturas de CCOO, como no podría ser de otro modo, puesto que el acuerdo no estaba vigente.

Aceptó que se despidió al señor Silvio, si bien por su iniciativa, por cuanto se adscribió voluntariamente al despido colectivo, habiéndose interpuesto demanda ante el Juzgado de Sabadell, en la que se afirma que es un delegado sindical que presta servicios para el sindicato.

Señaló que el señor Argimiro firmó el acuerdo en el despido colectivo, acreditando, de este modo, que CCOO no fue nunca marginada en las negociaciones de la empresa. - Subrayó que no estuvo liberado nunca, aunque se le consintió que no prestara servicios hasta 2015, que fue expulsado de CCOO, no fue elegido representante de los trabajadores, firmó varios acuerdos de despido colectivo y se le reincorporó a su puesto de trabajo después del despido colectivo, al igual que a la señora Noelia y al señor Ángel, quienes son delegados de UGT, acreditándose, de este modo, que no hay trato diferenciado ni peyorativo de CCOO.

Significó que se han producido varias medidas de flexibilidad externa e interna, que no han sido suscritas por CCOO, que han sido confirmadas por la Sala, salvo el acuerdo sobre externalización del departamento de logística, que está pendiente de juicio, lo que acredita

nuevamente un comportamiento correcto de la empresa.

Negó que se hubiera notificado nunca la constitución de una sección sindical estatal de CCOO. - Admitió que se pidió que el señor Argimiro dispusiera de 40 horas sindicales como delegado LOLS, que no se le negaron, limitándose la empresa a manifestarle que no constaba la existencia de tal sección sindical y que se precisara a qué iba a dedicar dichas horas.

Admitió que se pagaron facturas a CCOO y a UGT hasta junio de 2013 y reiteró que no se ha privado de ningún derecho sindical a CCOO.

Se opuso a las indemnizaciones reclamadas, que no pueden concederse mecánicamente, sino que deberán acreditarse, negando que las cantidades deban incrementarse con más el IPC.

UGT no compareció al acto del juicio, pese a que estaba citada legalmente.

Los demandantes se opusieron a la excepción de incompetencia de jurisdicción, por cuanto el acuerdo incumplido era propiamente un acuerdo de mejora de derechos sindicales.

Se opusieron consiguientemente a la falta de acción, por cuanto se entiende que su incumplimiento ha supuesto una merma del derecho a la acción sindical de CCOO, quien se ha visto preterida además en relación con el trato recibido por UGT.

Se opusieron a la acumulación indebida de acciones y por ende a la falta de competencia objetiva de la Sala, puesto que los demandantes actúan como delegados sindicales de ámbito empresarial, por lo que la privación de sus derechos afecta a derechos colectivos de su sección sindical y su ámbito es superior a una comunidad autónoma.

Se opusieron finalmente a la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario, puesto que ni OSTA ni CGT acreditan el 10% de representatividad.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la excepción de incompetencia de jurisdicción, por cuanto el acuerdo, cuyo incumplimiento se denuncia, no tiene en absoluto naturaleza mercantil, tratándose, por el contrario, de una mejora de derechos sindicales.

Se opuso a la excepción de falta de acción, puesto que es precisamente el incumplimiento de dicho acuerdo lo que provoca la lesión del derecho a la libertad sindical de CCOO

Se opuso también a la acumulación indebida de acciones y a la falta de competencia objetiva de la Sala, por cuanto ambos demandantes son delegados nacionales y el ámbito del conflicto es superior a una comunidad autónoma.

Se opuso finalmente a la falta de litisconsorcio pasivo necesario, porque ni OSTA ni CGT están afectadas por el conflicto, a diferencia de UGT, en la medida en que se considera que concurre trato peyorativo con CCOO.

Defendió que el incumplimiento del acuerdo trae causa en la actitud reivindicativa de CCOO, lo que constituye prueba plena de la vulneración del derecho a la libertad sindical de dicho sindicato.

Matizó la vulneración de los demandantes individuales, que debería asociarse a la prueba practicada.

Defendió que se indemnizara a los demandantes, si bien con las modulaciones que considerase la Sala.

**Quinto . -** De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

**Hechos controvertidos:**

- La empresa denunció el pacto de 5-4-2011.
- La naturaleza del acuerdo es la propia de un contrato mercantil.
- Emiliano se encuentra en una situación idéntica al Sr. Argimiro .
- No hay delegados institucionales en la empresa.
- Se ofertó a UGT el pacto de 5-4-11 pero no se aceptó por UGT.
- El 6-6-13 la empresa denunció el acuerdo por la situación negativa de la empresa y por el incumplimiento del objeto del acuerdo.
  - Se hizo por email la denuncia.
- La empresa propuso la renegociación del marco de la negociación con CCOO.
- El Sr. Silvio solicitó que se le incorporara en ERE NUM000 junto con otros trabajadores de CCOO.
  - El Sr. Silvio presta servicios para el sindicato.
  - EL Sr. Argimiro nunca ha estado liberado.
  - El Sr. Argimiro en 2007 fue expulsado de CCOO y luego no fue elegido.
  - El Sr. Argimiro fue trasladado a Puente Genil, la empresa admite que era representante de los trabajadores y el Sr. Argimiro no ha demandado frente a la reincorporación a Puente Genil.
    - El Sr. Argimiro no reune los requisitos del art. 68.e) ET .
    - La empresa consintió que el Sr. Argimiro estuviera relevado hasta la conclusión del despido colectivo. Se le requiere de sus servicios y a Dña Noelia y Ángel de UGT.
      - Don. Ángel fue trasladado voluntariamente a Puente Genil.
  - CC.OO admitió en la demanda anterior que el despido de Sta. Perpetua no vulneraba el derecho de libertad sindical de CC.OO.
  - Nunca se ha comunicado a la empresa la existencia de sección sindical estatal, sí Intercentros.
  - CC.OO pidió la concesión de 40 horas LOGS al delegado sindical estatal y a la empresa contestó que no le constaba que hubiere sección sindical y preguntaba a qué iban a dedicar las 40 horas y manifestaba que se ponía a disposición del sindicato.
  - Se ha negociado el Convenio Colectivo con los interlocutores legitimados.

**Hechos pacíficos:**

- Los daños se fundan en el impago de las facturas por la empresa.
- El Sr. Argimiro trabaja en Puente Genil. El Sr. Silvio en Santa Perpetua.
- Emiliano ha demandado ante el Juzgado Social 24.
- Hay 4 sindicatos en la empresa: CCOO, UGT, OSTA, CGT.

- OSTA y CGT no tienen el 10%.
  - CCOO acredita el 38% y UGT el 53% de la representación.
  - En el convenio colectivo de la empresa no se contempla el relevado sindical.
  - El pacto del 5-4-11 se suscribe con CCOO.
  - La empresa hizo propuesta de liquidación de 10.000€.
  - dDsde la denuncia se han devuelto las facturas.
  - Actualmente el Sr. Silvio tiene una demanda ante el Juzgado Social de Sabadell en que indica que es delegado sindical.
  - El Sr. Argimiro firma el despido colectivo con otros dos trabajadores de CCOO.
  - Se han producido 2 acuerdos uno de flexibilidad ya resuelto por esta Sala y otro de externalización del departamento de logística que se encuentra pendiente de resolver por la AN.
  - Se despidió a todo el personal de logística de Sta. Perpetua.
  - El IPC es de 2,9 % en 2012, de 0,3% en 2013, de -1% en 2014.
- Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** .- CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal. - CCOO acredita una representatividad del 38% en PANRICO, mientras que UGT acredita un 53%.

En la empresa PANRICO, que tiene centros de trabajo en varias comunidades autónomas, actúan también los sindicatos OSTA y CGT, cuya representatividad no se ha acreditado, si bien es inferior al 10% en ambos casos.

**SEGUNDO** .- El 6-06-2007 se constituyó la Sección Sindical de CCOO en el Grupo PANRICO, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se nombró secretario general a don Silvio .

**TERCERO.** - El 9-10-2008 la Sección Sindical Intercentros de CCOO del Grupo PANRICO notificó a la empresa la decisión de ceder el crédito de horas sindicales de la Sección a don Argimiro , quien quedó relevado de todo tipo de trabajo en la empresa desde dicha fecha.

**CUARTO** .- La empresa demandada ha satisfecho entre los años 2007 y 2010 facturas a las Federaciones Agroalimentarias de CCOO y a UGT por gastos y asesoramiento a sus secciones sindicales de centro, así como por asesoramiento en la negociación colectiva, algunas de las cuales ascendieron a 12.000 euros por gastos de asesoramiento laboral en el primer trimestre del año 2007 (UGT a 9-04-2007) y 30.000 euros por asesoramiento a la negociación colectiva (UGT a 8-02-2008).

**QUINTO** .- El 5-04-2011 la empresa demandada y la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CCOO suscribieron el acuerdo siguiente:

" En Barcelona. a 5 de abril de 2011

De una parte

PANRICO S.L.U. representada en este acto por D. Gervasio en su calidad de Director de Recursos Humanos de la Compañía

Y de otra parte.

La FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CC.OO. representada en este acto por D. Inocencio en su calidad de Secretario General:

Ambas partes reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad legal bastante para la celebración del presente Acuerdo.

#### EXPONEN

I.- Ambas partes comparten su preocupación por la difícil situación por la que atraviesa la Compañía y el importante papel a desempeñar por los trabajadores para afrontar los retos a los que ha de enfrentarse en los próximos años.

II.- En este contexto se ha coincidido en la necesidad de cimentar las bases que den sabor e sólido al sistema de relaciones colectivas en PANRICO y así contribuir a la mejora del clima laboral y a configurar el marco laboral idóneo en el que pueda superarse la actual situación.

III.- Con este espíritu, se han mantenido diversas conversaciones tras las que se ha concluido que es necesario dotar de medios suficientes a la legítima representación de los trabajadores para que pueda desarrollar con normalidad su actividad representativa, y a tal fin se ha definido un marco de colaboración concreto, basado en el dialogo y la negociación que se concreta en los términos del presente Acuerdo.

En virtud de lo anterior, ambas partes libres y voluntariamente

#### ACUERDAN

**PRIMERO.-** Que dada la necesidad de recursos humanos que requiere la Federación Agroalimentaria de CCOO para el adecuado desarrollo de su actividad sindical y con ello la búsqueda constante de soluciones negociadas a cuantas controversias puedan surgir en el normal devenir de las relaciones colectivas en PANRICO la Compañía autoriza y exime de su obligación de prestar servicios laborales a dos personas que serán designadas por la Federación Agroalimentaria de CCOO de entre los trabajadores contratados por cuenta ajena que componen la plantilla de la Empresa

El nombramiento de estos dos representantes, eximidos de la prestación de servicio efectivo en virtud del presente acuerdo (liberados institucionales), así como el desarrollo de su actividad representativa, conllevará el reconocimiento de los derechos y garantías que le concede el presente acuerdo, o cualesquiera otros que se pudiesen pactar expresamente entre las partes.

**SEGUNDO.-** Estos liberados institucionales podrán ser designados y revocados libremente por la Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO. Uno de ellos será el Secretario General de la Sección sindical Intercentros, legalmente elegido por las normas internas de la Federación Agroalimentaria de CCOO y el otro, deberá ostentar simultáneamente en el momento de su designación y a lo largo del desarrollo de su actividad representativa la condición de representante unitario (miembro integrante del Comité de Empresa o Delegado de personal) o Delegado sindical en cualquiera de los centros de trabajo de PANRICO. En este sentido, esta coincidencia de cargos representativos (representante unitario o sindical y liberado institucional) no supondrá la sustitución de dicha persona en el órgano representativo del centro de trabajo de manera que no se incrementen por esta vía, el número de representantes totales que, en la actualidad hay en la compañía. A su vez, el crédito horario perteneciente, en su caso, a estos liberados institucionales en su calidad de representantes unitarios, no podrá cederse ni acumularse a otros miembros de órganos de representación (delegado de personal o Comité de Empresa).

**TERCERO.-** Esta condición de liberado institucional designado por la Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO. En ningún caso supondrá la merma de sus derechos económicos, sociales y laborales -incluidos los que se encuentran vinculados a promociones salariales que les pudieran corresponder- y conllevará su derecho a reingreso -con carácter inmediato- a su puesto de trabajo en el momento que se notificara su cesación como liberado institucional.

**CUARTO.-** Con la finalidad de garantizar el desarrollo de manera efectiva de la labor representativa de la Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO dirigida a la consecución de los objetivos reseñados en el presente acuerdo, PANRICO aportará a dicha Federación la cuantía de TREINTA MIL EUROS -30.000 €- al año, destinada a sufragar diferentes gastos de gestión como consecuencia de su actividad representativa en la Compañía (estudios e informes relativos a las cuestiones objeto de esa actividad representativa y, en su caso, todos los gastos que dicha actividad pudiera conllevar).

Esta cantidad, resultará abonada de forma fraccionada en dos pagos iguales -uno en el mes de febrero y otro en el mes de agosto, mediante los correspondientes ingresos en la cuenta designada por parte de la Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO.

Así mismo, el importe de los TREINTA MIL EUROS -30.000€- se adecuará al dato del IPC real interanual que corresponda.

**QUINTO.-** Se reconoce a la Comisión Ejecutiva de la Sección sindical Intercentros de CCOO como legítimos representantes de todos los trabajadores por cuenta ajena afiliados del sindicato en el conjunto de los centros de trabajo de PANRICO y, como tales, interlocutores válidos en la representación y defensa de los intereses del sindicato al que representan y de sus afiliados (por cuenta ajena), constituyendo, por tanto el cauce ordinario de comunicación entre la Dirección de la Compañía y dicho colectivo de trabajadores.

La Compañía reconoce como interlocutores de la Comisión Ejecutiva de esta Sección sindical Intercentros de CCOO a un máximo de 5 integrantes de la misma. Formará parte de dicha Comisión Ejecutiva, el Secretario General y el resto de los miembros deberán tener la condición de miembro electo de órganos de representación (delegado de personal o Comité de Empresa o Delegados Sindicales) en los centros de trabajo de PANRICO.

En ningún caso, la designación como miembros integrantes de la indicada Sección sindical Intercentros ni de su Comisión Ejecutiva, ni de la representación de la misma, implicará derecho alguno a crédito horario retribuido para el desarrollo efectivo de las actividades objeto de aquella. En este sentido, los miembros tanto de esta Sección Sindical como de sus Comisión Ejecutiva como de su representación, que no reúnan la condición de liberado institucional únicamente dispondrán del crédito horario que como miembro electo de órganos de representación (delegados de personal, comité de Empresa ó Delegado Sindical) en los centros de trabajo de PANRICO le correspondiera conforme a la normativa estatutaria y convencional (Estatuto de los Trabajadores o Convenio) que resulte de aplicación.

**SEXTO.-** A los efectos de informar sobre la situación general de PANRICO, así como de los planes y proyectos de futuro, inversiones, planes industriales de empleo y condiciones laborales y contractuales, la Dirección de la Empresa convocará a la representación de la Comisión Ejecutiva de la Sección sindical (reseñada en este acuerdo) cuantas veces se consideren oportunas y como mínimo un vez al año, previo acuerdo entre ambas partes. Los gastos derivados de dichas reuniones, siempre que sean convocadas a iniciativa de la Compañía, serán a cargo de PANRICO, tras su adecuada justificación.

Asimismo se reconoce el libre acceso del Secretario General de la Sección sindical Intercentros a la asambleas y reuniones que se celebren por parte de los Comité de la empresa en los diferentes Centros de Trabajo de PANRICO (asistencia con voz y sin voto): cada una de dichas visitas deberá ser debidamente anunciada a la Dirección del correspondiente centro con una antelación de al menos 72 horas a la fecha prevista.

**SÉPTIMO.-** El presente Acuerdo será de aplicación a todos los efectos, a excepción del económico desde el 1 de enero de 2011 en este sentido, la cantidad a abonar en el 2011

*sufrirá una disminución proporcional al tiempo que transcurra hasta la firma del presente acuerdo, cantidad que será descontadas en el pago que se debería abonar en el mes de febrero y que se hará efectivo en el plazo de 1 mes desde la suscripción efectiva del documento.*

*La duración del acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes antes de los tres meses últimos del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.*

*En virtud de lo expresado, la representación de ambas partes firmamos el presente documento en Barcelona a 5 de abril de 2011.*

*Por PANRICO S.L.U. Por FED.ESTATAL AGROALIMENTARIA DE CCOO*

*Fdo. D. Gervasio Fdo. D. Inocencio "*

**SEXTO** . - Las personas, designadas por CCOO fueron don Silvio , quien ostenta la Secretaria General de la Sección Sindical Intercentros de la empresa demandada y don Argimiro , quien ostentaba la condición de delegado sindical de dicha Sección y ostentaba además la condición de representante unitario de la empresa.

**SÉPTIMO** . - La empresa demandada abonó los 30.000 euros correspondientes al primer año del acuerdo mencionado más arriba en el año 2012.

**OCTAVO** . - El 30-05-2013 la empresa comunicó a la Federación Agroalimentaria de CCOO un correo electrónico, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que le anunciaba un calendario de pagos compatible con la situación de tesorería y advertía la existencia de diferencias entre CCOO y PANRICO relacionadas con el acuerdo regulador de garantías sindicales.

El 6-06-2013 el director de recursos humanos de la empresa dirigió a la FACCOO la comunicación siguiente:

" Fed. Agroalimentaria CCOO

6 de junio de 2013, 16:21

Hola Angustia ,

*Por medio de la presente acusamos recibo y damos contestación a tus correos electrónicos de 30 de mayo y 4 de junio mediante los que nos solicitais el pago de unas facturas, que tienen su origen en el acuerdo suscrito entre PANRICO y la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO en fecha 5 de abril de 2011.*

*El citado acuerdo definía el marco de colaboración entre PANRICO y la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO para que esta desarrollase adecuadamente su actividad sindical, sobre la base del dialogo, la negociación y la paz social entre las partes.*

A tal fin, PANRICO quedaba obligada a proporcionar los medios personales adecuados y a satisfacer una concreta cantidad económica a la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO que, a su vez, quedaba obligada a la búsqueda constante de soluciones negociadas en los posibles conflictos que pudieran surgir en el normal devenir de las relaciones colectivas en la Empresa.

Pues bien, con relación al grado de cumplimiento de dicho compromiso, esta parte quiere poner de manifiesto que lo considera más que insuficiente y ello sobre la base de determinados hechos en los que se ha mostrado, por parte de miembros de ese Sindicato, una constante oposición y actitud de enfrentamiento frente a decisiones adoptadas por la

*Compañía tras procesos negociados y acordados con la mayoría de los representantes de los trabajadores. Sirva como ejemplo de lo anterior el proceso de impugnación en la aplicación del Convenio Colectivo de Catalunya, tras haber sido este suscrito por la mayoría de la representación de los trabajadores de la Empresa en Catalunya; y también lo ocurrido con el convenio de Valladolid.*

*Es, por tanto, nuestra obligación manifestar que, desde nuestro punto de vista, dichas actuaciones contravienen el objeto y finalidad de lo pactado y nos hacen cuestionamos que dicho Sindicato haya cumplido con su contraprestación en los términos en que se definía en el citado Acuerdo.*

*Es también nuestra responsabilidad poner de manifiesto las difíciles circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa la Compañía y los importantes sacrificios que, debido a ello, estamos solicitando a todos nuestros trabajadores y colaboradores, por la vía de la reducción y congelación de sus condiciones económicas, lo cual nos obliga a actuar de manera consecuente con nuestros colaboradores externos, mediante la revisión y renegociación de las condiciones económicas pactadas.*

*Adicionalmente hemos de significar que, las citadas dificultades económicas se han traducido, fundamentalmente, en un deterioro de la situación de Caja que nos está haciendo muy complicado el hacer frente a nuestros compromisos financieros, ha supuesto la paralización de todos los proyectos que no sean estrictamente necesarios y nos ha obligado a reducir todos los costes operativos y los gastos generales.*

*En definitiva, todo lo anterior nos lleva a proponer el pago de 10.000 euros para saldar los compromisos adquiridos y proponer la renegociación de las condiciones de nuestro acuerdo de colaboración, de manera que podamos definir un nuevo marco que se ajuste adecuadamente a nuestra actual situación económica y a los términos en los que se ha desarrollado dicha colaboración en estos últimos ejercicios.*

Atentamente

Agustín

*Departamento de RRHH".*

Desde entonces, la empresa no ha atendido al pago de ninguna de las facturas, remitidas por la FACCOCO.

**NOVENO** .- No obstante, los señores Silvio y Argimiro continuaron relevados o liberados de funciones laborales en la empresa, dedicándose únicamente a la actividad sindical.

**DÉCIMO** .- El 25-11-2013 se alcanzó acuerdo en procedimiento de despido colectivo, que fue suscrito por los representantes de UGT y por tres representantes de CCOO, entre los que estaba el señor Argimiro .

Dicho despido fue impugnado y el 16-05-2014 dictamos sentencia, en nuestro procedimiento 500/2013, en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

A.- Apreciamos que el sindicato CGT no está legitimado para impugnar la decisión empresarial de despido colectivo objeto de este procedimiento y por esta razón desestimamos de plano su demanda

B.- Apreciamos falta de legitimación pasiva en el sindicato FITAG-UGT para soportar las consecuencias y condena de este procedimiento por lo que le absolvemos de las pretensiones deducidas en su contra

C.- Apreciamos que no concurre falta de acción ni de litisconsorcio pasivo necesario en la demandante Federación Agroalimentaria de CCOO, desestimando las citadas cuestiones procesales planteadas por PANRICO SAU .

*D.- Estimamos parcialmente la demanda formulada por la Federación Agroalimentaria de CCOO, declarando que la decisión empresarial adoptada el 5-12-2013 por la mercantil PANRICO SAU tras periodo de consultas en despido colectivo no se encuentra ajustada a derecho en lo relativo a :*

*- diferir el pago de la indemnización hasta su tope legal (20 días año y máximo de*

*12 mensualidades ) y abonarla de forma parcelada en 18 mensualidades , en lugar de pagarla al momento de la comunicación individualizada del despido a cada uno de los trabajadores afectados .*

*- Las extinciones de 79 contratos de trabajo previstas para 2015 y de otros 77 previstas para 2016, condenando a la demandada a no llevarlas a cabo como consecuencia de este despido colectivo*

*E.- desestimamos el resto de pretensiones contenidas en la demanda.*

Dicha sentencia fue recurrida por ambas partes.

**UNDÉCIMO .** - El 17-09-2014 la empresa demandada notificó carta de extinción del contrato de trabajo al señor Silvio , incluyéndole en el despido colectivo mencionado más arriba. - El señor Silvio interpuso demanda de despido, que pende ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Sabadell.

**DUODÉCIMO .** - El 18-11-2014 se constituyó la comisión negociadora del I Convenio Colectivo Estatal de la empresa PANRICO, SAU, compuesta 8 representantes designados por la Sección Sindical de UGT, entre los que se encuentra don Adriano , quien no realiza funciones productivas en la empresa, aunque coordina al grupo de trabajadores autónomos. - CCOO designó a 4 representantes, entre los cuales se encuentra don Argimiro , interviniendo como asesor el señor Silvio .

El 19-05-2015 se alcanzó acuerdo entre la empresa y los representantes de UGT, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida. - Dicho acuerdo fue impugnado por CCOO ante esta Sala, dictándose sentencia el 24-09-2015, proced. 172/2015 , en cuyo fallo dijimos:

*"Desestimamos las excepciones de falta de litisconsorcio pasivo necesario y de defecto legal en el modo de proponer la demanda esgrimidas por PANRICO SLU.*

*Desestimamos la pretensión efectuada con carácter principal en la que se solicita que el Acuerdo de 19 de mayo sobre distribución irregular de la jornada y disponibilidad sea declarado nulo por haberse adoptado con vulneración del derecho a la libertad sindical.*

*Estimamos parcialmente la pretensión efectuada por la actora con carácter secundario en su demanda y en su virtud declaramos la nulidad del párrafo último de la cláusula primera del acuerdo de fecha 19-5-2.015, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración de nulidad, que no afecta al resto del contenido del acuerdo".*

**DÉCIMO TERCERO .** - El 19-05-2015 la empresa y los representantes de UGT alcanzaron un acuerdo, relacionado con el departamento de logística, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, que no fue suscrita por los representantes de CCOO. - Dicho acuerdo fue impugnado por CCOO, estando pendiente la celebración de juicio.

**DÉCIMO CUARTO .** - El 10-06-2015 la empresa demandada notificó al señor Argimiro su decisión de suspender su relevación de funciones, así como su reincorporación al centro de trabajo de Puente Genil. - El 16-06-2015 el señor Silvio , en su calidad de Secretario General de la Sección Sindical Intercentros manifestó su oposición a la medida empresarial, contestándose por la empresa el 19-06-2015 que no procedía la relevación del citado señor.

**DÉCIMO QUINTO .** - El 10-06-2015 la empresa demandada notificó a doña Noelia , quien estaba relevada de actividad productiva en la empresa por UGT, para que se

reincorporara a su puesto de trabajo. - El 30-06-2015 se hizo lo mismo con don Emiliano , quien formaba parte de la comisión negociadora del convenio por CCOO. - Dicho señor ha impugnado dicha medida, que pende actualmente ante el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid.

**DÉCIMO SEXTO .** - El 22-06-2015 la FACCOO notificó a la empresa la nominación del señor Argimiro como delegado sindical LOLS con derecho a 40 horas sindicales al mes. - La solicitud obra en autos y se tiene por reproducida, si bien en la misma no se precisa en qué manera van a utilizarse las horas mencionadas.

El 6-07-2015 la empresa comunicó que no se podía atender la petición, porque no les constaba la existencia de sección sindical estatal en la empresa y porque no se precisaba a qué iba a dedicar el señor Argimiro sus horas sindicales.

**DÉCIMO SÉPTIMO .** - El señor Argimiro ostenta actualmente la condición de representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo de Puente Genil.

**DÉCIMO OCTAVO .** - Don Ismael está eximido de actividad productiva en la empresa, quien le abona sus retribuciones. - Dicho señor representa a UGT en las negociaciones de los convenios colectivos de convenios relacionados con la actividad agroalimentaria.

**DÉCIMO NOVENO .** - El IPC de 2012 fue el 2, 9; en 2013 el 0, 3% y en 2014 el - 1%.

**VIGÉSIMO .** - El importe del día impeditivo, previsto en el baremo de accidentes de circulación, asciende a 58, 41 euros.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- De conformidad con lo prevenido en el *artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre* los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero, séptimo, décimo, décimo séptimo, décimo noveno y vigésimo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

b. - El segundo del acta constituyente de la sección sindical, que obra como documento 1 de CCOO (descriptor 29 de autos), que fue reconocido de contrario.

c. - El tercero del documento 8 de PANRICO (descripción 82 de autos), que fue reconocida de contrario, donde la empresa afirma que fue eximido del trabajo a petición de la Sección Sindical de CCOO con base al crédito sindical de los demás miembros de la Sección, admitiendo, por tanto, que existía sección sindical de empresa y que el demandante no prestaba servicios productivos desde el 9-10-2008 hasta el 10-06-2015. - Ciertamente la empresa afirma que dicha autorización quedó obsoleta, porque no se compensaba crédito horario alguno, que no vamos a tener por probado, por cuanto se trata de una manifestación de parte y resulta absolutamente increíble, como razonaremos más adelante.

d. - El cuarto de las facturas mencionadas, que obran como documentos 40 a 48 de PANRICO (descripciones 114 a 123 de autos), que fueron reconocidas de contrario y acreditan que, aunque entonces no existían acuerdos entre empresa y sindicatos, la empresa asumía los costes de la acción sindical por importes similares a los pactados el 5-04-2011 tanto para UGT como para CCOO.

e. - El quinto del acuerdo citado, que obra como documento 2 de CCOO y 1 de PANRICO (descripciones 30 y 75 de autos) que fueron reconocidas de contrario.

f. - El sexto se tiene por probado en los términos expuestos, por cuanto se ha acreditado indiscutiblemente que el señor Silvio y el señor Argimiro han estado liberados desde la suscripción del acuerdo hasta el despido del primero, quien ostentaba la condición de

Secretario General de la Sección Intercentros desde su constitución y hasta el 10-06-2015 el segundo, quien ostentaba entonces y ostenta ahora la doble condición de delegado sindical y representante unitario del centro de Puente Genil. - Pues bien, de los hechos claramente probados, puede inferirse razonablemente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 386.2 LEC , que la consecuencia lógica para la ejecución del acuerdo fue el nombramiento como delegado institucional del Secretario General y también al señor Argimiro , quien ostenta entonces y mantiene ahora la doble condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, ya que la conclusión contraria, según la cual nunca se nombraron a los delegados institucionales, pese a que se pactó así expresamente en el acuerdo de 5-04-2011, es sencillamente absurda.

g. - El octavo de las comunicaciones referidas, que obran como documentos 4 a 8 de CCOO (descripciones 32 a 36 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - Es pacífico que la empresa no ha abonado desde entonces ninguna de las facturas remitidas por CCOO.

h. - El noveno es también pacífico, habiéndose admitido, en todo caso, por don Agustín en prueba testifical, sin que quepa admitir que la liberación del señor Argimiro traía causa en la acumulación de crédito sindical, por cuanto carecería de sentido que la empresa se hubiera comprometido a liberar a dos delegados institucionales en el acuerdo reiterado y CCOO no aprovechara dicho derecho.

i. - El undécimo de la carta de extinción mencionada, así como de la demanda promovida por el señor Silvio , que obran como documentos 21 y 22 de CCOO (descripciones 49 y 50 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - No se tiene por probado que el citado señor se acogiera voluntariamente al despido colectivo, aunque así lo manifestó el señor Agustín , por cuanto se trata del director de recursos humanos de la empresa, careciendo, por tanto, de la imparcialidad suficiente para validar su declaración, que contradice la demanda del señor Silvio y contradice también la propia práctica empresarial, quien aportó en el acto del juicio sendas cartas de don Benjamín y doña Sandra , miembros del comité de empresa del centro de Santa Perpetua de la Moguda, al igual que el señor Silvio , quienes se adhirieron por escrito al despido colectivo.

j. El duodécimo y décimo tercero de las actas mencionadas que obran como documentos 15 a 17 y 19 de CCOO (descripciones 43 a 45 y 46 de autos) que fueron reconocidas de contrario.

k. - El décimo cuarto de las comunicaciones mencionadas que obran como documentos 10 y 11 de CCOO (descripciones 38 y 39 de autos) que fueron reconocidas de contrario.

l. - El décimo quinto de las comunicaciones mencionadas, que obran como documentos 4 y 9 de PANRICO (descripciones 78 y 83 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

m. - El décimo sexto de las comunicaciones referidas, que obran como documentos 12 y 13 de CCOO (descripciones 40 y 41 de autos) que fueron reconocidas de contrario.

n. - El décimo octavo de las actas negociadoras de diferentes convenios sectoriales, que obran como documentos 31 a 45 de CCOO (descripciones 56 a 70 de autos), que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por la empresa, de las que se deduce que el citado señor representaba a UGT en dichas negociaciones. - Es pacífico que el señor Ismael es trabajador de PANRICO y que está exento de trabajar en su empresa.

**SEGUNDO .** - PANRICO defendió la incompetencia de la jurisdicción social por razón de la materia para conocer la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por CCOO, por cuanto el acuerdo de 5-04-2011 tiene naturaleza mercantil, oponiéndose el sindicato demandante y el Ministerio Fiscal, quienes defendieron que el acuerdo controvertido es un acuerdo en materia sindical, que mejora los derechos sindicales legales de CCOO.

La Sala comparte la posición de CCOO y del MINISTERIO FISCAL, puesto que la simple lectura del acuerdo mencionado (hecho probado quinto) desmiente frontalmente la tesis empresarial, puesto que se trata de un acuerdo típico de mejora de los derechos sindicales

reconocidos legalmente, que pueden mejorarse a través de la negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el art. 85.1 ET , donde se identifica, como materia propia de la negociación colectiva, la materia sindical, en relación con el art. 10.2 LOLS , que posibilita ampliar el número de delegados LOLS mediante la negociación colectiva.

Por consiguiente, desestimamos sin mayores razonamientos la excepción propuesta, por cuanto carece del más mínimo sostén jurídico, como subrayó el MINISTERIO FISCAL. - Así pues, declaramos la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por CCOO, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, f de la Ley 36/2011, de 10 de octubre .

**TERCERO .** - La demandada excepcionó también la incompetencia objetiva de la Sala, que vamos a resolver junto con la excepción de acumulación indebida de acciones, alegada también por PANRICO, quien sostuvo que no era posible acumular las acciones individuales de los señores Silvio y Argimiro a la demanda promovida por la FACCOCO, puesto que dichas acciones individuales deben hacerse valer ante los Juzgados de lo Social de sus respectivos domicilios. - Los demandantes y el Ministerio Fiscal se opusieron a ambas excepciones, por cuanto todos los demandantes apoyan sus pretensiones sobre vulneración de su derecho a la libertad sindical y a la no discriminación por razones de adhesión a su opción sindical en la decisión empresarial de incumplir el acuerdo de 5-04-2011, así como en las siguientes actuaciones empresariales, cuya finalidad era debilitar la posición sindical de CCOO, lo cual afecta tanto a la FSCCOO, firmante del acuerdo, como a los delegados institucionales pactados en el acuerdo, cuyo ámbito de actuación es empresarial, siendo pacífico que la empresa demandada tiene centros de trabajo en varias comunidades autónomas.

El art. 177.1 LRJS dispone que cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere 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 formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios. - El art. 8.1 LRJS dispone que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

Así pues, la competencia de la Sala para conocer los litigios, que afecten a la tutela de derechos fundamentales, viene determinada por el ámbito territorial en el que extiendan sus efectos, de manera que, el conflicto debe afectar necesariamente a más de una comunidad autónoma.

La Sala en SAN 29-04-2015, proced. 127 al 133/2011 ya ha estudiado si cabe promover demandas de tutela de derechos fundamentales por trabajadores individuales, concluyendo lo siguiente:

"El art. 8 del TRLPL establece con claridad que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer de los procesos de tutela de la libertad sindical, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

La jurisprudencia, por todas STS 2-07-2001 , RJ 2001302 ha analizado lo dispuesto en el art. 8 del TRLPL , en relación con el art. 67 LOPJ , en los términos siguientes:

"... que los efectos del conflicto se extiendan a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, que es el presupuesto determinador de la competencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (arg. «ex» arts. 8 LPL y 67 LOPJ ), cuyo ámbito competencial debe determinarse de forma estricta, como ha establecido esta Sala en su STS/IV 26-3-2001

(RJ 2001112) (Rec. 4363/1999 , Sala General) señalando que: **a)** «la legalidad de las normas de reparto competencial en instancia entre los correspondientes Juzgados y Tribunales del orden social de la jurisdicción, establecidas en los arts. 7.a) y 8 en relación con el art. 2 párrafos g), h), i ), k), l ) y m) todos ellos del citado texto procesal laboral, sólo es válidamente defendible si se ajustan a las normas de rango orgánico contenidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ ), en concreto en sus arts. 67 , regulador de la competencia en única instancia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ("ámbito territorial de aplicación" o "cuya resolución" sea, respectivamente, superior o haya de surtir efecto "en un ámbito territorial superior al de una CC AA") y 75.1º, determinador de la competencia en única instancia de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia ("procesos que la ley establezca sobre controversias que afecten a intereses de los trabajadores y empresarios en ámbito superior al de un Juzgado de lo Social y no superior al de la CC AA"); **b)** «las referidas normas orgánicas contemplan supuestos de conflictos calificables de colectivos cuyas resoluciones o afectación superen el ámbito territorial de un Juzgado de lo Social o de una CC AA, respectivamente, por lo que dichas reglas respetan los principios constitucionales ( arts. 123.1 y 152.1 CE [RCL 1978836 y ApNDL 2875] ), reflejados en los diversos Estatutos de Autonomía sobre organización territorial de la Justicia, que proclaman -salvo las concretas excepciones de los recursos extraordinarios a favor del Tribunal Supremo y en materia de garantías constitucionales a favor del Tribunal Constitucional-, que "las sucesivas instancias procesales, en su caso, se agotarán ante órganos judiciales radicados en el mismo territorio de la Comunidad Autónoma en que esté el órgano competente en primera instancia" ( art. 152.1.III CE ), lo que obliga a una interpretación estricta de las normas excepcionales para evitar que puedan transgredir los indicados principios» .

Dicha interpretación es pacífica en la jurisprudencia, habiéndose defendido, del mismo modo, en STS 10-06-2009 , RJ 2009 014, que el requisito constitutivo, para que el conocimiento del proceso de tutela de la libertad sindical corresponda a la Audiencia Nacional, es que su ámbito sea superior a una Comunidad Autónoma.

Por consiguiente, como UNISYS, SLU excepcionó incompetencia territorial de esta Sala, oponiéndose los demandantes y el Ministerio Fiscal a dicha excepción, debe despejarse si el ámbito del conflicto se sitúa en Madrid, como defendió la empresa demandada o, por el contrario, excede a dicha Comunidad Autónoma, debiendo optar necesariamente por la segunda proposición.

El litigio excede a una Comunidad Autónoma, porque la pretensión de los demandantes es que se les reponga en su condición de miembros del comité intercentros, que tiene un ámbito estatal, a tenor con lo dispuesto en el art. 118 del convenio de UNISYS ESPAÑA , SLU, siendo la pretensión la que determina la competencia del Tribunal.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque el requisito constitutivo, para recuperar la condición de miembro del comité intercentros, sea recuperar previamente la condición de miembro del comité de empresa de Madrid, habiéndose denunciado por la empresa, que la pretensión actual constituye un fraude procesal, ya que dichas circunstancias podrán, en su caso, viabilizar la desestimación de la demanda, pero no liquidan la competencia de esta Sala, que viene determinada por la pretensión, que en el supuesto debatido, excede del ámbito de una Comunidad autónoma, lo cual nos obliga necesariamente a la desestimación de la excepción propuesta, puesto que esta Sala es competente para conocer el presente litigio, a tenor con lo dispuesto en los arts. 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8 y 2, k) del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril ».

Hemos mantenido idéntica posición en SAN 3-06-2015, proced. 88/2015 , donde resolvimos también una demanda, promovida por un delegado sindical de ámbito estatal en materia de tutela de derechos fundamentales, concluyendo que nos competía su conocimiento, por cuanto el ámbito del conflicto superaba una comunidad autónoma.

Conviene precisar aquí, que los señores Silvio y Argimiro ostentan la condición de delegados sindicales LOLS, por cuanto fueron nombrados como tales por su Sección Sindical, concurriendo todos los requisitos del art. 10.2 LOLS , puesto que CCOO tiene presencia en los

comités de empresa y PANRICO tiene más de 750 trabajadores, ostentando además la condición de delegados institucionales, puesto que fueron nombrados para ocupar dicha función por su Sección Sindical en cumplimiento de lo pactado en la cláusula segunda del acuerdo de 5-04-2011. - Dichos señores denuncian, junto con la FACCOCO, que la decisión de PANRICO de extinguir unilateralmente el acuerdo antes dicho con base a su "constante oposición y actitud de enfrentamiento frente a las decisiones adoptadas por la Compañía tras procesos negociados y acordados con la mayoría de representantes de los trabajadores" , constituye vulneración frontal de su derecho a la libertad sindical, así como su derecho a no ser discriminados como consecuencia de su adhesión a su propio proyecto sindical. - Así pues, el interés, defendido por ellos en la presente demanda, no es propiamente individual, como mantuvo PANRICO, sino un interés colectivo, por cuanto la negativa de la empresa a reconocer su condición de delegados institucionales, así como la pérdida de su liberación, no les afecta tanto a ellos, como a su Sección Sindical, que ha perdido, de este modo, un instrumento decisivo para el ejercicio de su actividad sindical.

Probado, por otro lado, que los señores Silvio y Argimiro fueron designados por la Sección Sindical Intercentros de CCOO en la empresa demandada como delegados institucionales, cuyo ámbito de actuación era toda la empresa y acreditado que la empresa les niega dicha condición hasta la fecha del despido en el caso del señor Silvio y desde el 10-06-2015 en el caso del señor Argimiro , con la pérdida consiguiente de su liberación, con base a la conclusión de la vigencia del acuerdo de 5-04-2011, entendiéndose por los demandantes que la extinción del acuerdo, decidida por PANRICO, es nula de pleno derecho, por cuanto su objetivo fue lesionar su derecho a la libertad sindical, se hace evidente que el ámbito del conflicto es superior a una comunidad autónoma, por lo que su conocimiento compete a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Desestimamos, por tanto, la excepción de incompetencia objetiva de la Sala y desestimamos también la acumulación indebida de acciones, por cuanto el art. 25.3 LRJS permite acumular, ejercitándose simultáneamente, las acciones de varios actores contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón de título o causa de pedir, admitiéndose la concurrencia de dichas circunstancias cuando las acciones se funden en los mismos hechos, lo cual concurre claramente aquí, puesto que fue la decisión empresarial de extinguir unilateralmente el acuerdo de 5-04-2011 lo que desencadenó un cúmulo de actuaciones empresariales posteriores, que tanto la Federación demandante como los delegados institucionales consideran lesivas de sus derechos a la libertad sindical, así como a no ser discriminados por su orientación sindical.

**CUARTO .** - La empresa demandada excepcionó falta de acción de los demandantes, con base a la falta de interés legítimo defendible, que fue rechazada por CCOO y también por el Ministerio Fiscal.

La Sala en SAN 28-12-2012, proced. 338/2012 , estudió que requisitos eran necesarios para accionar por tutela de la libertad sindical y dijimos lo siguiente:

"La Sala no comparte la visión de la demandada, atendiendo al criterio del Tribunal Supremo (por todas STS de 18-1-12, rec. 139/2011 ), según el cual: " Como con acierto informa el Ministerio Fiscal, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la adecuación de los procedimientos especiales de tutela de los derechos fundamentales, previos al recurso de amparo, se basa en una nítida distinción entre el aspecto procesal y el sustantivo, en el sentido de que una eventual desestimación de la pretensión ejercitada -por estimarse que no se ha producido violación del derecho fundamental invocado- no significa que el procedimiento utilizado fuera inadecuado. Así, la STC 31/1984, de 7 de marzo , afirma en su Fundamento Jurídico 5: "Para deslindar el problema procesal y la cuestión de fondo, es preciso reconocer que basta con un planteamiento razonable de que la pretensión ejercitada versa sobre un derecho fundamental, lo que es bastante para dar al proceso el curso solicitado, con independencia de que posteriormente el análisis de la cuestión debatida conduzca o no al reconocimiento de la infracción del derecho constitucional invocado". Y no otra, como es lógico, es la doctrina de esta Sala Cuarta del TS (Sentencias, entre otras, de 6/10/1997 , 3/2/1998 , 26/6/1998 y 15/2/2000 ). En la última citada, recaída en el recurso de casación 502/1999 , dijimos: "como afirma la sentencia de esta Sala de 18 de noviembre de 1997 - y

*antes la de 18 de noviembre de 1991 - el hecho de que el órgano judicial competente considere que no se ha producido la lesión del derecho invocado no afecta a la adecuación del procedimiento, pues la consecuencia de esa apreciación será, de acuerdo con el principio de cognición limitada propia de esta modalidad procesal, la desestimación de la pretensión de tutela, sin perjuicio de la acción ordinaria en el proceso correspondiente, pero no la declaración de inadecuación de un procedimiento en el que formalmente se ha instado de forma correcta".*

Vamos a desestimar también esta excepción, porque los demandantes invocan la lesión de su derecho a la libertad sindical, así como su derecho a no ser discriminados con base a su orientación sindical, asegurados por los arts. 28.1 y 14 CE , porque la empresa extinguió unilateralmente el acuerdo de 5-04-2011, sin someterse al procedimiento de denuncia pactado expresamente, promoviendo, a continuación, una serie de medidas destinadas a desestabilizar la posición de CCOO, lo que constituye base suficiente para formalizar la demanda de tutela de derechos fundamentales, de conformidad con lo dispuesto en el art. 177.1 LRJS , que exige únicamente, para promover demanda de tutela de la libertad sindical, la invocación de un interés legítimo, lo que concurre claramente en el escrito de demanda.

**QUINTO . -** PANRICO excepcionó finalmente falta de litisconsorcio pasivo necesario, porque no se demandó a OSTA y CGT, sindicatos minoritarios en la empresa, oponiéndose CCOO y el MINISTERIO FISCAL.

Desestimamos también esta excepción, ayuna de cualquier base jurídica, puesto que ninguno de esos sindicatos ha intervenido en los hechos, en los que se basa la demanda, ni tampoco en los motivos de oposición de la demandada, tratándose de una finta procesal, digna de mejor causa, que no podemos considerar, por cuanto se nos escapa qué interés pueden tener dichos sindicatos en el presente litigio, donde es absolutamente evidente que no podrían ser condenados, salvo que la empresa considere, contraviniendo sus propios actos, que la mejora de derechos sindicales disfrutados por CCOO y UGT constituyeran trato peyorativo para OSTA y CGT, quienes no se encuentran, en ningún caso, en situación de igualdad con los sindicatos mayoritarios, puesto que su presencia en la empresa es testimonial, como revela su ausencia en los procesos negociadores citados más arriba.

**SEXTO . -** En los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas corresponde al demandante, de conformidad con lo dispuesto en el art. 181.2 LRJS , acreditar indicios de vulneración del derecho fundamental o libertad pública, en cuyo caso corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Las reglas sobre cargas probatorias en este tipo de procesos ha sido examinada por la doctrina constitucional, por todas STC 2/2009, de 12-01-2009 , EDJ 2009/8810, en la que se mantuvo lo siguiente:

*"Para la determinación de si la medida acordada por la empresa, en este caso el despido, responde a una motivación discriminatoria vulneradora del derecho a la libertad sindical, es preciso partir, una vez más, de la doctrina sentada por este Tribunal acerca de la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba en orden a garantizar este derecho frente a posibles actuaciones empresariales que puedan lesionarlo.*

*En efecto, la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales pasa por considerar la especial dificultad que ofrece la operación de desvelar, en los procedimientos judiciales correspondientes, la lesión constitucional encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador (por todas, STC 183/2007, de 10 de septiembre , FJ 4 EDJ2007/151834 , y 168/2006, de 5 de junio , FJ 4 EDJ2006/88985 ). Por esta razón hemos señalado reiteradamente la necesidad de que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino*

*que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido. Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios . Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria.*

*La ausencia de prueba trasciende así el ámbito puramente procesal y determina que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental (por todas, STC 168/2006, de 5 de junio , FJ 4 EDJ2006/88985 ). En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio , sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por tales indicios ( SSTC 183/2007, de 10 de septiembre , FJ 4 EDJ2007/151834 ; 168/2006, de 10 de noviembre , FJ 4 EDJ2006/88985 ; 17/2005, de 1 de febrero , FJ 3 EDJ2005/3235 ; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2 EDJ1998/1487 ; y 29/2002, de 11 de febrero , FJ 3 EDJ2002/3373, por todas)" .*

Pues bien, en el caso que nos ocupa los demandantes han superado con creces sus cargas probatorias, como subrayó el Ministerio Fiscal, puesto que han probado plenamente que la empresa demandada dejó sin efecto unilateralmente el acuerdo de 5-04-2011, por el que se comprometió a reconocer derechos sindicales adicionales a CCOO, que ya había incumplido en 2012 y 2013 en sus contenidos económicos, con base a la "constante oposición y actitud de enfrentamiento frente a las decisiones adoptadas por la Compañía tras procesos negociados y acordados con la mayoría de representantes de los trabajadores" , acreditando, de este modo, que la decisión empresarial se basó únicamente en la política sindical decidida libremente por CCOO. - Dicha razón fue reiterada palatinamente por don Agustín , director de recursos humanos de la empresa, quien manifestó que se extinguió el acuerdo porque CCOO no cooperaba con la empresa, tal y como se había comprometido en el propio acuerdo, acreditando, de este modo, como destacó el Ministerio Fiscal que la medida empresarial fue un castigo a la actitud autónoma del sindicato, quien se negó a adherirse a las políticas empresariales.

De hecho, la defensa de PANRICO, articulada en la naturaleza mercantil del acuerdo reiterado, insistió una y mil veces en que, la contrapartida a los derechos sindicales adicionales reconocidos por la empresa, obligaba a CCOO a cimentar las bases que den soporte sólido al sistema de relaciones colectivas en PANRICO y así contribuir a la mejora del clima laboral y a configurar el marco laboral idóneo en el que pueda superarse la actual situación basado en el dialogo y la negociación (apartados segundo y tercero del acuerdo). - Mantuvo, por consiguiente, que la negativa de CCOO a suscribir acuerdos asumidos por la mayoría de los representantes de los trabajadores quebraba el espíritu del acuerdo, justificando, por tanto, la extinción unilateral del mismo.

La Sala no puede compartir, de ningún modo, la postura empresarial, aunque sea cierto que los negociadores del acuerdo se comprometieron a mejorar el clima laboral de la empresa, apostando decididamente por el diálogo y la negociación, lo cual constituye una obligación de hacer pero no de resultado, puesto que se ha acreditado cumplidamente que CCOO ha dialogado y negociado el convenio colectivo, así como las demás medidas de flexibilidad interna y externa promovidas por la empresa, pero una cosa es dialogar y otra alcanzar acuerdos, a lo que no se comprometió en el acuerdo reiterado, como no podría ser de otro modo, puesto que si lo hubiera hecho, se habría convertido en un sindicato rehén de la empresa a cambio de un precio, perdiendo su autonomía sindical, que es el presupuesto constitutivo del derecho a la libertad sindical, reconocido por los arts. 7 y 28 CE .

Por consiguiente, acreditado de modo pleno que la empresa extinguió unilateralmente

el acuerdo de reconocimiento de derechos adicionales el 13-06-2013, aunque estaba prorrogado tácitamente hasta el 5-04-2014, sin someterse en absoluto al procedimiento de denuncia, previsto en su cláusula séptima, porque el sindicato demandante no alcanzó acuerdos con la empresa e impugnó los alcanzados con los demás representantes de los trabajadores, debemos convenir que dicha conducta vulneró el derecho de libertad sindical de CCOO, que quedó totalmente debilitado por la actuación empresarial, puesto que la decisión empresarial atacó frontalmente su autonomía sindical.

En efecto, dicho sindicato fue privado unilateralmente de la cantidad de 30.000 euros anuales, incrementada con el IPC interanual, pactada en la cláusula cuarta del acuerdo, que ya había sido impagada en el año 2012, lo que debilitó sustancialmente su actividad sindical. - Es cierto que mantuvo la liberación de los señores Silvio y Argimiro , pero no es menos cierto que incluyó en el despido colectivo al señor Silvio , pese a que el citado señor era el Secretario General de la Sección Sindical de CCOO, sin que se haya probado aquí que se acogiera voluntariamente al despido colectivo, lo que supuso despojar a CCOO de su representante más significado, quien pasó a participar como asesor en la negociación del convenio colectivo. - Se ha probado también que el 10-06-2015, inmediatamente después de que CCOO se negara a firmar los dos acuerdos, suscritos por la empresa y UGT el 19-05-2015, se retiró la liberación al señor Argimiro , siendo irrelevante que se retirara también a la señora Noelia y al señor Emilio , puesto que ninguno de ellos ostentaba la condición de delegado institucional, a diferencia del señor Argimiro , quien se vio despojado de este modo de un derecho que se había pactado con la empresa y que supuso la pérdida de un activo muy importante para el sindicato demandante, cuya sección sindical intercentros quedó objetivamente descabezada. - Dicho descabezamiento se acentuó más, si cabe, cuando la empresa se negó a reconocer al señor Argimiro la condición de delegado LOLS con el sorprendente argumento de que no les constaba que hubiera una sección sindical de empresa y decimos sorprendente porque en su escrito de 10-06-2015 admitió expresamente que desde el 9-10-2008 la sección sindical de CCOO pidió la liberación del señor Argimiro (hechos probados tercero y décimo sexto), siendo evidente, por otra parte, que en el acuerdo de 5-04-2011 se admite expresamente la existencia de una sección sindical intercentros de la empresa, como no podría ser de otro modo, puesto que se constituyó el 6-06-2007 (hecho probado primero), que es exactamente lo mismo que una sección sindical estatal, acreditando, de este modo, una obstrucción frontal del derecho reconocido por el art. 10.2 LOLS , en los términos establecidos por STS 18-07-2014, rec. 91/2013 .

Por consiguiente, probado directamente que la extinción del acuerdo de 5-04-2011, que reconocía derechos sindicales adicionales a CCOO, se produjo unilateralmente, porque dicho sindicato se negó a adherirse a las políticas empresariales, lo que colocó a CCOO en una posición de clara debilidad, que se acentuó posteriormente con el despido del Secretario General de la Sección Sindical Intercentros, inmediatamente después de que un sector de CCOO no suscribiera el acuerdo de despido colectivo, así como y el cese en la liberación del otro delegado institucional inmediatamente después de que CCOO se negara a firmar los acuerdos alcanzados entre la empresa y UGT el 19-05-2015, a quien se negó, además, la condición de delegado LOLS con derecho a crédito horario sin el más mínimo fundamento, debemos concluir que la conducta empresarial lesionó gravemente el derecho de libertad sindical de la FACC COO, así como de los delegados sindicales institucionales designados por su Sección Sindical Intercentros, puesto que revelan una manifiesta injerencia empresarial, prohibida por los arts. 12 y 13 LOLS .

**SÉPTIMO** . - CCOO denuncia, por otro lado, que la empresa demandada favorece a UGT, a quien retribuye sus gastos por el ejercicio de su actividad sindical y mantiene dos delegados institucionales, concretamente los señores Adriano (hecho probado duodécimo) y Ismael (hecho probado décimo octavo), por cuanto dicho sindicato ha firmado todos los acuerdos sobre medidas de flexibilidad interna y externa promovidos por la empresa, así como los acuerdos de flexibilidad en la distribución de jornada y externalización del departamento logístico.

Debemos despejar, a continuación, si CCOO ha acreditado indicios suficientes de ambos extremos y de ser así, si PANRICO ha aportado una justificación objetiva y razonable suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, como exige el

*art. 181.2 LRJS .*

Ha quedado probado, que la empresa demandada satisfizo en el período 2007-2010 a CCOO y a UGT cantidades por gastos generados por su actividad sindical, por asesoramiento a sus respectivas secciones sindicales y por asesoramiento en la negociación colectiva en cuantías similares a las pactadas con CCOO en el acuerdo de 5-04-2011. - Aunque la empresa demandada mantuvo que UGT no suscribió un acuerdo similar, el señor Agustín admitió, a preguntas de la Sala, que se habían continuado abonado gastos a dicho sindicato, siendo más que razonable que se hiciera así, al ser impensable que la empresa se comprometiera a pagar 30.000 euros a CCOO y dejara de pagar a UGT, quien ostenta la condición de sindicato mayoritario y ya cobraba en cuantías superiores a las pactadas por CCOO en el período 2007-2010, cuando no había ningún acuerdo.

Se ha probado también, que continúan liberados los citados señores Adriano y Ismael , quien ocupa un cargo relevante en UGT, puesto que representa a dicho sindicato en la negociación de los convenios sectoriales, lo que acredita indiscutiblemente que a día de hoy UGT disfruta de mejor derecho que CCOO. - Debemos concluir, por consiguiente, que CCOO ha acreditado indicios sólidos de trato discriminatorio, puesto que se le dejaron de abonar todas las facturas presentadas a la empresa desde el 13-06-2013 y ha perdido a todos sus liberados.

Debemos despejar, a continuación, si PANRICO ha cubierto sus cargas probatorias, a lo que anticipamos una respuesta negativa, por cuanto no ha justificado de ningún modo por qué se continúan abonando facturas a UGT por sus gastos de actividad sindical, mientras que se han rechazado todas las facturas de CCOO. - Tampoco ha probado por qué mantiene la liberación de los señores citados más arriba, aunque el señor Agustín sostuviera que sus compañeros les habían cedido su crédito horario, puesto que se trata de una manifestación de parte objetivamente interesada, no soportada en prueba documental alguna, cuya práctica habría sido extremadamente fácil para la empresa y es contradictoria con los propios actos de la empresa, que en el comunicado, remitido a la señora Noelia el 10-06-2015, afirma que dicha señora disfrutaba del crédito de horas cedido por sus compañeros, aunque la propia empresa admite a continuación que dicha cesión no estaba operativa desde tiempo atrás (descripción 83 de autos), lo que nos permite concluir razonablemente que los liberados no lo eran por cesión de crédito horario de sus compañeros, al igual que la propia señora Noelia .

Por consiguiente, probado cumplidamente que UGT continúa cobrando sus gastos de la empresa demandada y mantiene dos liberados a tiempo completo, mientras que CCOO ha perdido los suyos, así como cualquier pago de sus gastos, porque se negó a suscribir acuerdos, que si se suscribieron por UGT, debemos convenir con la demandante en la existencia de indicios sobrados para concluir que la actuación empresarial constituye una manifiesta discriminación por razones de orientación sindical de CCOO, lo cual vulnera lo dispuesto en el art. 14 CE , en relación con los arts. 12 y 13 LOLS . - Esta conclusión se ve reforzada por la propia actuación procesal de UGT, quien no acudió a un juicio, en el que estaba demandada, pese a estar debidamente citada.

**OCTAVO** . - El art. 183.1 LRJS dispone que si la sentencia declara 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.

La jurisprudencia, por todas STS 2-02-2015, rec. 279/2013 , ha sintetizado los criterios básicos para la cuantificación de este tipo de indemnizaciones del modo siguiente:

" Ha de reconocerse que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos -indemnización por vulneración de derechos fundamentales- no ha tenido la uniformidad que sería deseable, pasando de una inicial fase de concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume (así, SSTS 09/06/93 -rcud 3856/92 -; y 08/05/95 -rco 1319/94 -), a una posterior exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y

*que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena ( SSTS 22/07/96 -rco 7880/95 -; ... 11/06/12 -rcud 3336/11 -; y 15/04/13 -rcud 1114/12 -).*

*Pero en los últimos tiempos esta doctrina de la Sala también ha sido modificada, en primer lugar atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS I 15/06/10 -rec. 804/06 -], y por la consideración acerca de la «inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [ SSTS/I<sup>a</sup> 27/07/06 Ar. 6548 ; y 28/02/08 -rec. 110/01 -]» ( SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11 -). Y sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS , precepto para el que la exigible identificación de «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» ha de excepcionarse -éste es el caso de autos- «en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada».*

*Criterios a los que ciertamente se adelantaba la Sala al afirmar que «dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ...» ( SSTS 12/12/07 -rco 25/07 -; y 18/07/12 -rco 126/11 -).*

*3.- En la aplicación de estos criterios al caso debatido hemos de destacar que en la demanda, contrariamente a lo que en el recurso se argumenta, la parte accionante sí ha fijado -con el detalle que el daño moral puede permitir, conforme a lo dicho más arriba- los claros indicios del alegado daño y la innegable base para la pretendida indemnización, al afirmar -Fj 6- que «... la conducta antijurídica de la empresa llevó a que la CIG sufriese un daño moral, como consecuencia del menoscabo de su imagen y la privación de los medios necesarios para desarrollar su actividad sindical, viendo menguada su capacidad para tomar medidas de información, reacción o conflicto, y que por ello proponemos que se sancione a la empresa a abonar al sindicato la cantidad de 3.126 euros, utilizando como criterio el importe mínimo establecido para las infracciones graves, en su grado máximo, y que correspondería imponer a la empresa por vulnerar el artículo 7.8 de la ... LISOS ... que tipifica como infracción grave...». Entendemos que una mayor precisión en indicios de daño y bases de resarcimiento es -tratándose de daño moral- absolutamente inexigible, cuando no imposible.*

*4.- Y en lo que al concreto informe se refiere procede indicar: a) de un lado, que el importe de resarcimiento fijado prudencialmente por el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregido o suprimido cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable (entre muchas más anteriores, SSTS 11/06/12 -rcud 3336/11 -; 05/02/13 -rcud 89/12 --; y 08/07/14 -rco 282/13 -), lo que obviamente no es el caso; y b) de otro, que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional ( STC 247/2006, de 24/Julio ), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67011 -; y 08/07/14 -rco 282/13 -) .*

**NOVENO . -** La Federación demandante reclama, con base a la extinción unilateral del acuerdo de 5-04-2011, que se le indemnice con la cantidad de 92.885, 40 euros, correspondientes a la cantidad de 30.000 euros anuales, con más el IPC correspondiente, concretados en 30.900 euros (2013); 30.992, 70 (2014) y 30.992, 70 (2015).

Como ya anticipamos más arriba, la decisión de PANRICO de extinguir unilateralmente, sin someterse al procedimiento de denuncia pactado, del acuerdo de 5-04-2011, ha vulnerado el derecho de libertad sindical de CCOO y de los delegados institucionales, nombrados por su Sección Sindical Intercentros, por lo que procede declarar la nulidad radical de dicha medida,

demonstrado aquí que se acogiera voluntariamente al despido colectivo, por cuanto dicha circunstancia deberá hacerse valer, en su caso, en el procedimiento de impugnación del despido.

**UNDÉCIMO .** - El señor Argimiro reclama una indemnización por daños patrimoniales de 4.332, 34 euros, cuyo cálculo se obtiene de multiplicar por 58, 41 euros los 74 días en los que se le impidió ejercer sus funciones como delegado institucional, así como delegado sindical.

Ya hemos subrayado que la decisión empresarial de retirar la liberación al citado señor vulneró sus derechos fundamentales a la libertad sindical y a no ser discriminado por su orientación sindical, tratándose de una actuación continuada por parte de la empresa, quien defendió su postura con argumentos inadmisibles, como la naturaleza mercantil del acuerdo de 5- 04-2011 y la inexistencia de sección sindical en la empresa, con total falta de respeto a sus propios actos, que han supuesto un claro descrédito para la Sección Sindical Intercentros de CCOO, quien le nombró delegado institucional con base al acuerdo reiterado, nombrándole posteriormente delegado LOLS, ya que se han visto privados de uno de sus máximos responsables, limitando, si no liquidando su acción sindical en dicho período.

Por consiguiente, sentadas las bases citadas, concluimos que la privación de su actividad sindical al señor Argimiro le ha generado un daño patrimonial importante, puesto que se le retiró injustificadamente su liberación, obligándole a trabajar en vez de representar a sus compañeros desde el 10-06-2015, que se indemniza razonablemente con la cantidad de 58, 41 euros diarios, que es el importe orientativo para indemnizar por día impeditivo en el baremo de accidentes de circulación, que multiplicada por los 74 días hábiles hasta la presentación de la demanda, arroja la cuantía reclamada de 4332, 34 euros.

**DUODÉCIMO .** - El señor Argimiro reclama, además, 25.000 euros de indemnización por daños morales, que solo vamos a estimar parcialmente, puesto que ya se le indemniza por daños patrimoniales, relacionados con la privación de su liberación, que le ha impedido el ejercicio de su actividad sindical como delegado institucional de la Sección Sindical Intercentros de CCOO y aunque sea cierto que la empresa ha mantenido una actitud contumaz con el señor Argimiro , negándole, contra toda razón, su condición de delegado sindical LOLS, después de negarle injustificadamente su condición de delegado institucional, no podemos olvidar las circunstancias económicas, existentes en la empresa, que justifican razonablemente una indemnización de 1000 euros por daños morales.

**DÉCIMO TERCERO .** - Absolvemos a I FAUGT de los pedimentos de la demanda, aunque fue citada al juicio en calidad de demandada, puesto que no se reclama nada contra ella en el suplico de la demanda.

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

## **FALLAMOS**

En la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por FACCOO, DON Silvio y DON Argimiro , desestimamos las excepciones de incompetencia de jurisdicción, incompetencia objetiva de la Sala, acumulación indebida de acciones, falta de acción y falta de litisconsorcio pasivo necesario.

Estimamos parcialmente la demanda y declaramos que la empresa demandada ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical colectiva de la FSCCOO e individual del señor Argimiro y del señor Silvio hasta la fecha de su despido.

Declaramos la nulidad radical de la actuación de la empresa demandada consistente en despojar de su consideración de representantes de CCOO en la globalidad de la empresa a D. Argimiro y D. Silvio , si bien en este último caso hasta la fecha de su despido, así como de la actuación de esta empresa consistente en la privación a CCOO de estos instrumentos de actuación sindical a través de estos dos representantes, así como de la privación a CCOO de las compensaciones económicas que para la realización de actividad sindical fueron acordadas y respetadas durante los años 2011 y 2012, por lo que ordenamos el cese inmediato de estas

actuaciones.

Consiguentemente, condenamos a la empresa Panrico, SAU al restablecimiento a la FACCOP y a DON Argimiro en la integridad de su derecho y a la reposición en las situaciones existentes antes de producirse las lesiones al derecho fundamental, por lo que deberá reponer al citado señor en la condición de representante sindical de CCOO exento de prestación de servicios y retribuido por la empresa, así como a reponer a CCOO en la situación existente antes de la violación del derecho fundamental de libertad sindical consistente en percibir la cantidad económica anual de 30000 euros anuales adecuada al IPC interanual de cada año desde 2013.

Condenamos a la empresa Panrico, SAU a la reparación económica en conceptos de daños patrimoniales y morales por lesión del derecho fundamental de libertad sindical las siguientes cantidades:

Para CCOO 92.485, 59 euros (daños patrimoniales) y 6000 euros por daños morales.

Para Argimiro 4.322,34 euros y 1000 euros por daños morales.

Absolvemos a la empresa demandada de los demás pedimentos de la demanda.

Absolvemos, así mismo, a la FAUGT de todos los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0261 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0261 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.