



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA

SENTENCIA: 05806/2022

-

PLAZA DE GALICIA, S/N
15071 A CORUÑA
Tfno: 981-184 845/959/939
Fax:
Correo electrónico:
NIG: 36057 44 4 2021 0003196
Equipo/usuario: MF
Modelo: 402250

SECRETARIA SRA.IGLESIAS FUNGUEIRO

RSU RECURSO SUPPLICACION 0006199 /2022-MFV

Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000429 /2021
Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORAS (CUT)
ABOGADO: ELIAS LLOVES SUAREZ

RECURRIDO: PEUGEOT CITROEN AUTOMOVILES DE ESPAÑA SA
ABOGADA: MARIÑA VAZQUEZ RODRIGUEZ

ILMA SR^a D^a BEATRIZ RAMA INSUA
ILMA SR^a D^a MARIA TERESA CONDE-PUMPIDO TOURON
ILMO SR. D. CARLOS VILLARINO MOURE

En A CORUÑA, a treinta de diciembre de dos mil veintidós.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 6199/2022, formalizado por el Letrado D. Elías Loves Suárez, en nombre y representación de CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORAS (CUT), contra la sentencia número 399/2022 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 5 de VIGO en el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 429/2021, seguidos a instancia de CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORAS (CUT) frente a PEUGEOT CITROEN AUTOMOVILES DE ESPAÑA SA, con la intervención



del Ministerio Fiscal, siendo Magistrado-Ponente la Ilma Sra D^a MARIA TERESA CONDE-PUMPIDO TOURON.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORAS (CUT) presentó demanda contra PEUGEOT CITROEN AUTOMOVILES DE ESPAÑA SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 399/2022, de fecha doce de agosto de dos mil veintidós.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "1.- Las relaciones laborales en la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., se rigen por el Convenio Colectivo de empresa, publicado en el BOP de 20 de agosto de 2020. 2.- El sindicato Central Unitaria de Trabajadores/as, con presencia en el Comité de Empresa, ha constituido una sección sindical en la que don Pablo Martínez Fernández y don Vitor Manuel Mariño Fernández, ejercen, respectivamente, los cargos de delegado y secretario de esa sección. 3.- Tras formular el sindicato actuante en los meses de septiembre y octubre de 2019 sendas denuncias ante la Inspección de Trabajo contra la empresa por falta de transmisión de la información referente al segundo y tercer trimestre de ese ejercicio, dicho organismo, tras comprobar el contenido del correo electrónico enviado el 23 de octubre por la responsable de recursos humanos a los secretarios de las secciones sindicales y demás documentación anexa, constató el cumplimiento del deber de información sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, junto con información de las ventas del grupo PSA en los diferentes mercados y a nivel mundial y sobre la evolución reciente y probable de las actividades del grupo, aunque advirtiéndole que en el programa de producción del centro de Vigo únicamente se recogían los datos concernientes al segundo y tercer trimestre sin incluir las previsiones del último trimestre del 2019 ni mencionar la situación económica de la empresa. En cuanto a la información sobre empleo, en ella se facilitaban porcentajes de distribución irregular de la jornada en esos dos trimestres, total de horas ordinarias y complementarias efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial, número de trabajadores a tiempo completo a 8 horas, a tiempo completo con reducción de



jornada, a tiempo completo con jornada variables, tiempo parcial seis horas, tiempo parcial a cuatro horas, solicitudes de conciliación familiar, sin detalle de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos con expresión de su número, modalidades y tipos y supuestos de subcontratación. Asimismo, se verificó que en el mes de septiembre se habían aportado estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas (desglosado por personal horario y mensual, origen de la enfermedad o accidente, permiso remunerado o no remunerado), índice de siniestralidad con estadísticas de accidentabilidad, porcentaje de bajas y curas, así como mecanismos de prevención, reparando la Inspección que en esa información faltaban los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral así como información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registrados y sus consecuencias. Procesada toda esa información, la Inspección en ese informe de 21 de julio de 2020 acordó dirigir requerimiento a la empresa para que consensuase con la parte social los plazos máximos de entrega de la información precisando que las previsiones deberían de ser suministradas antes o al inicio de cada trimestre. Asimismo, requirió a la empresa para que dotase de medios de pruebas oportunos justificativos del cumplimiento puntual de esas obligaciones sea de forma documental sea mediante reuniones periódicas. **4.-** A tal efecto, en la Comisión Paritaria el 22 de octubre de 2020 se aceptó que la información trimestral se transmitiera en el margen del mes siguiente al del fin del trimestre, dejando a salvo las informaciones específicas a Comisiones Paritarias y al Comité antes de dicho plazo, se justificó la incorporación de información relativa a estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y se constató que en el correo electrónico remitido el 28 de agosto de 2020 se habían realizado adaptaciones a la estructura del informe trimestral que integraban información sobre la situación económica de la empresa y sobre número de ventas del grupo PSA y sobre datos de producción del trimestre finalizado, mientras que en el apartado del programa de producción para el siguiente trimestre se comentaba lo siguiente: "mantenimiento de alta actividad". No proporcionaba previsiones sobre empleo y celebración de nuevos contratos. Este esquema de información se reproduce en el informe trimestral remitido el 6 de noviembre de 2020. **5.-** Formulada



nueva denuncia por el sindicato demandante el 28 de agosto de 2020, la Inspección de Trabajo dedujo que la empresa no proporcionaba la totalidad de la información contemplada en los apartados segundo y quinto del artículo 64 del ET, al omitir la entrega del programa de producción para el trimestre venidero (evolución probable o previsión de producción), o la información probable sobre el empleo y previsiones de celebración de nuevos contratos, al ceñirse la entrega al trimestre/s pasado/s. En el acta de infracción levantada al efecto el 26 de marzo de 2021 proponía la imposición de una sanción de 3.125 euros por la presunta comisión de una infracción grave tipificada en el artículo 7.7 de la LISOS, que no es firme. **6.-** En el informe trimestral del cuarto trimestre del 2020 remitido por correo electrónico de 17 de marzo de 2021, la información sobre previsión productiva para el primer trimestre era la de "mantenimiento alta actividad 4 equipos por Sistema", sin recoger datos referentes a evolución de empleo. **7.-** En el informe trimestral del primer trimestre del 2021, segundo trimestre y tercer trimestre enviado el 11 de mayo de 2021, el 3 de septiembre de 2021 y el 8 de noviembre de 2021, el bloque de información objeto de trasvase es similar al de meses anteriores aunque incluyendo un apartado sobre previsión de contratación con mención de los compromisos adquiridos y que se mantendrían los actuales volúmenes de contratación fundamentalmente con contratos eventuales por circunstancias de la producción, añadiendo que para el cuarto trimestre se anunciaba la suspensión temporal del 4º equipo S2, con 231 cambios de turno y 233 finalizaciones de contratos temporales de duración inferior a un año, así como contratos por obra o servicio para acompañar las movilidades y formaciones asociadas a la suspensión temporal del 4º equipo. **8.-** El 5 de mayo de 2021 la Inspección cursó un requerimiento a la empresa para que diese traslado al Comité de Empresa del informe de los Auditores de Cuentas del 2019, la cual fue atendida junto con las cuentas del 2020 por la empresa acreditándolo por diligencia de entrega de 28 de septiembre de 2021. **9.-** En las reuniones mensuales celebradas con el Comité y las Comisiones Paritarias, la Empresa le avanzaba información sobre la organización de los turnos de trabajo a expensas de las necesidades productivas con previsiones de alta actividad, si bien alertando de un incierto panorama en la reunión de noviembre o del riesgo de parones por problemas de abastecimiento en reunión de mayo de



2021. Con el conocimiento de los horarios en los turnos fijos y variables y las cadencias de vehículos/hora que permite cada sistema de producción se puede tantear el número aproximado de vehículos que se van a producir. **10.-** En la reunión de abril de 2021 la previsión albergada para el trimestre de mayo-julio era de una demanda mayor, situada en torno a los 2.300 vehículos/día, añadiendo que se había dado traslado del registro de salarios del 2020 y análisis de la brecha salarial, y que la contratación mantendría la tendencia vigente en aquel momento, con contratos eventuales primordialmente y minoración de contratos por obra que traían causa del Pool absentismo Covid. **11.-** Esos datos numéricos aproximados de producción diaria de vehículos comienzan a reproducirse en las sucesivas reuniones mensuales mantenidas a partir del mes de mayo de 2021, con vocación de mantener en los meses siguientes el mismo volumen de contratación, principalmente a través de fórmulas temporales de eventualidad aunque supeditadas a la evolución de inestabilidad del sector. **12.-** De esas reuniones con el Comité la empresa le envía un resumen de su resultado con cada una de las Comisiones Paritarias, en las que no participa la CUT. **13.-** La CUT ha enviado a la empresa diversos escritos reclamando información (escritos de 6 de noviembre de 2020, 3 de febrero, 3 y 15 de marzo, 23 de abril, 7 y 13 de julio y 19 de agosto de 2021). **14.-** La demanda ha sido interpuesta el día 22 de junio de 2021”.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: “**FALLO:** Desestimar la demanda que en materia de tutela de derecho fundamental a la libertad sindical ha sido interpuesta por la CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORES/AS, contra la empresa PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., absolviendo a la demandada de la pretensión deducida en su contra. Todo ello, con la convocatoria del MINISTERIO FISCAL”.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORAS (CUT) formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los



misma entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 11 de noviembre de 2022.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló día para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO-. Frente a la sentencia desestimatoria de la demanda sobre tutela de la libertad sindical, se alza en suplicación la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES/AS (CUT), con un único motivo de recurso en el que, al amparo del artículo 193.c) de la LRJS, denuncia infracción de los arts. 7 y 28.1 de la CE, 2.1 d), 2.2 d), 10.2, 8.1 c) de la LOLS, 64.1 y 64.2 del ET, 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4 de la Directiva 2002/14/CE, 41.2 de la LISOS y 96.1, 182.1, 183.1 y 183.2 de la LRJS.

Argumenta la parte recurrente cuales entiende que son los déficits de información por parte de la demandada a sus delegados sindicales, su relación con la denunciada vulneración de la libertad sindical y la justificación de la indemnización solicitada.

Por su parte, la impugnante PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA SA, argumenta sustancialmente que ha ido adaptando la información trimestral a los requerimientos de la Inspección de Trabajo, pactando los plazos con la Comisión Paritaria, por lo que a la presentación de la demanda solo restaba alguna discrepancia de interpretación de lo previsto en el artículo 64.2 c) y 64.5 del ET, lo que no supone, como señala la sentencia de instancia, una quebranto de trascendencia tal que menoscabe su libertad sindical.

SEGUNDO-. Conforme a reiterada doctrina (por todas, STC 64/2016, 11 de abril), las expresiones del derecho fundamental, las organizativas o asociativas y funcionales o de actividad, constituyen el núcleo mínimo e indisponible, del contenido esencial de la libertad sindical. Pero junto a éstas, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales, atribuidos por normas legales o por convenios colectivos, que se añaden a aquel núcleo mínimo. Así, el derecho fundamental se integra, no sólo por ese contenido



esencial, sino también por el citado contenido adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el artículo 28.1 CE.

Como es sabido el art.10 LOLS en su apartado 3 se expresa en los siguientes términos: "Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda".

Con todo, en el presente caso no se solicita la tutela del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la información de su delegado (ordinal primero), sino que quien acciona es el propio sindicato en defensa de su derecho a la actividad sindical en la empresa demandada, a través de la información que reciba la Sección sindical. Desde tal punto de vista, no solo ha de valorarse la información que la Sección sindical en la empresa recibe a través del delegado sindical o la dirigida directamente al secretario de la Sección sindical, sino que también se toma en consideración la recibida por la CUT a través de los miembros del Comité de empresa del Sindicato demandante, o cualquier otra Comisión en la que estuviera presente, pues será con toda esa información con la que la Sección sindical de la CUT, pueda plantear su actividad sindical; eso sí, sin olvidar que la previsión de un derecho autónomo a la información prevista en el art.64 ET debe atenderse a su interpretación teleológica en tanto que, como recordaba la STS 29 marzo 2011- rco 145/2010 invocada por la parte recurrente, es doctrina constitucional *"contenida en la conocida STC 213/2002, de 11 de noviembre, en la que se citan otras más, con arreglo a la que para la actividad propia del ejercicio de la libertad sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y*



garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores. De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET , se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa, por lo que les compete conocer, entre otros extremos, de "las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen" (art. 10.3.1 LOLS, en relación con el art. 64.1.8 LET). Ahora bien, tales representantes no sólo gozan del derecho recibir información del empresario acerca de las cuestiones que han quedado señaladas. Pesa también sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados "en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales" (art. 64.1.12 LET) ... esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, "es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical" (SSTC 94/1995, de 19 de junio, F. 4; y 168/1996, de 25 de noviembre, F. 6).".

Pues bien, bajo tales premisas, pasamos a examinar aquellos aspectos en los que el recurso entiende que existió una lesión de su derecho a la actividad sindical como contenido de su libertad sindical:

1) Programas de producción previstos para trimestres venideros a entregar al inicio del trimestre referido-. La sentencia de instancia concluye que el déficit de información se suplía por la información que se proporcionaba mensualmente al Comité de empresa en el que hay representantes de la CUT, con copia a las secciones sindicales. Sin embargo, hasta abril de 2021 la información entregada trimestralmente solo definía las previsiones con la frase "mantenimiento de alta actividad" y solo a partir de tal momento en que se levanta el acta de



infracción, se corrige. Entiende que tal información debe entregarse por la empresa sin que los miembros del Comité tengan por qué realizar cálculos estimativos.

En el ordinal tercero se señala que la Inspección constató en 2020 que en cuanto al programa de producción del centro de Vigo, únicamente se recogían los datos concernientes al segundo y tercer trimestre sin incluir las previsiones del último trimestre del 2019; según señalan los siguientes ordinales, tras diversos requerimientos, la Inspección en agosto 2020 deduce que no entregó la empresa las previsiones del programa de producción y en los siguientes trimestres se indicaba tan solo que la previsión era de "mantenimiento alta actividad" o de "mantenimiento de alta actividad 4 equipos por Sistema". Pero como razona el juzgador, de acuerdo con la testifical y resúmenes aportados, se concluye, que hasta el mes de marzo de 2021 la empresa adelantaba mensualmente al Comité-con copia a las secciones- la forma de organización de los turnos de trabajo, a expensas de las necesidades productivas con previsiones de alta actividad, con lo que los miembros del Comité, en tanto conocen los horarios de cada turno y las cadencias de vehículos/hora que se repiten en cada sistema de producción, podían conocer con un simple cálculo la producción prevista.

Desde tales circunstancias, la sentencia de instancia resuelve acertadamente: la cognitio limitada de este procedimiento solo permite decidir si se privó o no de tal información a la CUT, pues sería tal falta de información lo que menoscabaría su derecho a la acción sindical ;porque cierto es que el derecho del delegado sindical es independiente y autónomo con sustantividad separada del derecho del Comité, y otra diferente que la Sección sindical obtuviera la información, mes a mes, tanto por los miembros de la representación unitaria de la CUT como también por las copias de las actas de tales reuniones que se remitían al secretario de la Sección sindical, bastando una simple operación aritmética para conocer la producción prevista. El propio art.64.1 ET -en consonancia con lo establecido en la Directiva 2002/14- señala que "En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores", principio de cooperación que apela a



nuestro conocido principio de buena fe en el ejercicio de los derechos, por lo que- en esencia- la empresa debe proporcionar datos bastantes para que la Sección sindical pueda desempeñar su derecho de participación, así como una eficaz actividad sindical, información que se proporcionó al Sindicato por diversas vías, sin que pueda entenderse que meros defectos formales vulneren el art.28.1 CE; máxime cuando ya con anterioridad a la presentación de la demanda, desde abril de 2021 la empresa les proporciona, a mayores, la cifra de vehículos que prevé hacer diariamente por lo que la solicitud de reposición en el derecho a tal información en sentido formal, carece de objeto.

2-.Demora en la remisión de la información trimestral-.

Argumenta que, si bien a requerimiento de la Inspección, se pactaron los plazos de entrega entre la empresa y la representación social, tal acuerdo se hizo en la Comisión paritaria en la que la CUT no está presente y, por otra parte, tampoco se entregaron puntualmente en la fecha acordada. Lo cierto es que no consta que el sindicato accionante hubiera mostrado su disconformidad con el citado acuerdo ni con la forma en que fue alcanzado; y por otro lado, aún cuando el magistrado a quo aprecia un cierto retraso en la entrega a los sindicatos, lo entiende justificado en las dos ocasiones en los que se extendió más allá de un mes, en un caso por la parada productiva y por vacaciones de la empresa durante buena parte del mes de agosto y en otro del cuarto trimestre, al estar supeditado al conocimiento cerrado de los datos consolidados según la testifical, justificación ésta que no se discute en el recurso, por lo que al entenderla razonable a ella nos atenemos, al amparo del art.181.2 LRJS, para entender que no existió voluntad vulneradora de la libertad sindical.

3-.Información sobre la evolución de empleo-. En cuanto a la información sobre este extremo, el magistrado de instancia concluye del informe de la Inspección, que en 2020 no se proporcionaba y que en 2021 la información era somera referida al mantenimiento del empleo con contratos eventuales, extendiéndose en algunos otros pormenores en el último trimestre(ordinal séptimo); pero aunque entiende que no se cumplen las exigencias del art.64.2 c) y 64.5 ET, entiende que no se puede afirmar que tales omisiones perjudicara la actividad sindical de la CUT.



En este apartado tenemos que discrepar de la decisión del magistrado de instancia. El art.64.2c) ET establece la obligación de informar trimestralmente de "las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación"; datos concretos sobre la futura evolución del empleo en la empresa de indudable interés sindical que, sin embargo, está muy lejos de la vaga e imprecisa información proporcionada por la demandada, incluso con posterioridad a la demanda. Igualmente al principio del número 5 dispone que "El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto", una insistencia que revela la importancia que tal información tiene para la representación de los trabajadores y, por ende, para los delegados sindicales.

Si existe un incumplimiento de la obligación empresarial de dar información al delegado sindical, estaríamos ante una conducta que indiciariamente debe entenderse vulneradora de la libertad sindical, a menos que se justifique razonable y objetivamente por la empresa que ello se debió a otras causas ajenas a tal intención vulneradora, lo que no se ha probado, según hay que inferir del razonamiento judicial.

4-.Informe de la Auditoría de cuentas-. Conforme a lo expresado en el ordinal octavo, la empresa entregó al delegado de la CUT el informe de la Auditoria de las cuentas de 2019, a requerimiento de la Inspección en septiembre de 2021, pero la sentencia entiende que tampoco integra una vulneración de la libertad sindical. Sin embargo, estamos ante un flagrante incumplimiento de la obligación que en 2019 tenía la demandada de entregar copia de "los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos"(art.64.4.a ET) entre los que se encuentra el Informe del auditor desde la convocatoria de la junta de aprobación de cuentas, de acuerdo con el art.272.2 LSC. Incluso si tal obligación pudiera haberse dilatado en el tiempo debido a las circunstancias extraordinarias de la pandemia, cuando la



empresa es requerida por la Inspección debió atender de inmediato tal requerimiento, lo que no hizo sino 4 meses después y cuando ya se había presentado la demanda rectora. Insistimos en que el derecho de información fundamental, en cuanto instrumental de la actividad sindical vinculada al libre y eficaz ejercicio de la libertad sindical a que se refiere el artículo 28.1 CE y el artículo 2.1 d) de la LOLS, se vulnera cuando no se proporciona, se deniega o se dificulta el acceso a la información, sin justificación objetiva y razonable de que se debió a causas ajenas, lo que aquí no se ha intentado siquiera acreditar.

5-. Información de la situación económica de la empresa o estudios periódicos o especiales de medio ambiente -. En este último apartado la sentencia recurrida afirma que la empresa cumplía, en el momento de presentación de la demanda, todas sus obligaciones tras haber subsanado los déficits apuntados por el informe de la ITTS, lo que se infiere del ordinal cuarto del relato histórico. El recurrente, sin embargo, afirma que hubo tal incumplimiento anterior y que sigue incumpléndose pues los documentos aportados no proporcionan los datos necesarios; con ello se incurre en el rechazable vicio procesal de la llamada «petición de principio» o «hacer supuesto de la cuestión», que se produce cuando en el recurso se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida (en este sentido, SSTs 20/12/10 -rev 2/10-; 31/01/11 -rcud 855/09-; 16/05/11 -rcud 2727/10-; 22/12/11 -rco 216/10-; y 25/01/12 -rco 30/11-; y 06/06/12 -rco 166/11), sin que pueda admitirse la mera afirmación de la parte de la persistencia en omisiones o déficits, que eran producto de la discrepancia entre las partes en cuanto al alcance de la obligación legal pero que fueron corregidas siguiendo el criterio establecido por la ITSS, con lo que no podemos tenerlo en consideración como una lesión de la libertad sindical.

En resumen, a tenor de lo razonado, apreciamos que los graves defectos en la información sobre previsiones de contratación y evolución de la estructura del empleo, así como la falta de entrega de copia del Informe de auditores de las cuentas, constituyen una vulneración de la libertad sindical de la Sección sindical de la CUT en la empresa demandada-centro de Vigo, a lo que concretaremos las declaraciones que exige el art.182.1 LRJS.



TERCERO-.Al amparo de las previsiones del art.182 y 183 LRJS, solicita el recurrente se reconozca una indemnización de 6.250 euros, equivalente analógicamente al importe de la sanción por falta grave en grado máximo, razonando que se ha de tomar en consideración el tamaño y plantilla del Grupo Stellantis, contando con el asesoramiento necesario para cumplir sus obligaciones, así como que la CUT ha remitido diversos escritos requiriendo la información y con denuncias a la ITSS, y ,además, que sería reincidente pues ya ha sido sancionado por falta grave a propuesta de la Inspección.

Se opone la empresa impugnante aduciendo que, en todo caso, no se acreditaron daños; que la mera indemnización automática se rechaza por la doctrina sentada por la STS 6-2-2019 y que la sanción administrativa pende de recurso.

En primer lugar, la STS de 6-2-2019-rc 224/2019, no rechaza la obligada indemnización de los daños morales que supone la vulneración de derechos fundamentales, sino que, tras un repaso de la evolución de su propia jurisprudencia, finaliza precisamente diciendo *"Por último hay que señalar que, atendiendo a los criterios sentados en las sentencias anteriormente transcritas, acreditada la vulneración de la libertad sindical debe fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados, tal y como establece el artículo 183.1 LRJS. Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante en la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias fijadas 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, a tenor de los artículos 179.3 y 183.2 LRJS.*

Nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo, a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales, acudir a los criterios de la LISOS. El artículo 7.7 tipifica como falta grave la transgresión de los derechos de



información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos."

Tal criterio orientativo es, precisamente el elegido por la parte actora. Ahora bien, resulta preciso acudir a la doctrina de la Sala Cuarta para un adecuado uso de tal criterio analógico, tal y como expone la STS de 20-4-2022-rcud.2391/19, cuando argumenta: "Por otro lado, como recientemente han recordado nuestras SSTS de 22 de febrero de 2022, Rcul. 4322/2019 y de 9 de marzo de 2022, Rcul. 2269/2019, la STS de 5 de octubre de 2017, Rcul. 2497/2015 contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de sentencias anteriores de la Sala en las que hemos dicho que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce 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^a 27/07/06 Ar. 6548; y SSTS/4^a 28/02/08 -rec. 110/01-]" (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08-; y 11/06/12 -rcud 3336/11)", de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".



2.- Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rrud. 6701; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13; de 19 de diciembre de 2017, Rrud. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más - en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

3.- Sin embargo, en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Piénsese que, en estos momentos, la sanción por la comisión de una falta muy grave en materia laboral puede fijarse entre 7.501 euros y 225.018 euros, según el artículo 40 LISOS; y, al tiempo de producirse los hechos la horquilla de dichas sanciones estaba entre 6.251 euros y 187.515 euros. Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del



derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización.”

En el caso de litis en que, aún ignorando los datos que se consigan en el recurso sobre volumen de plantilla, es cierto que estamos ante una gran empresa que cuenta con suficiente asesoría suficiente como para cumplimentar de forma adecuada sus obligaciones, sin perjuicio de que ello pueda dar lugar a interpretaciones jurídicas diferentes como alega la impugnante; que sea una empresa grande supone que la actividad sindical afectada es importante; no podemos aceptar la supuesta reincidencia pues la sentencia omite la posibilidad que la misma fuera firme y se niega expresamente por la empresa; es cierto que los déficits y requerimientos de la CUT se han extendido desde 2019, pero también debemos tomar en consideración la alteración de la normalidad que supuso a partir de principios de 2020 la pandemia, con suspensión de actividad productiva y cuyos efectos es público y notorio han venido incidiendo en las previsiones de producción y evolución del empleo ante el fallo en la llegada de suministros, como también en la salida de vehículos fabricados por los colapsos del transporte marítimo. Por otra parte la indemnización se cifraba en el recurso en el grado mínimo ya de la falta muy grave, por varios incumplimientos de los que solo hemos admitido la existencia de una parte. Si partimos de que el artículo 7.7 LISOS 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 y atendemos a la cuantía fijadas en el art.40.1b) LISOS a la fecha de presentación de la demanda (anterior a la entrada en vigor de la Ley 10/21), entendemos adecuada la cantidad de 3.125 euros.

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





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

F A L L A M O S

Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES/AS contra la sentencia de 12 de agosto de 2022 del juzgado de lo Social Número Cinco de Vigo, en autos 429/21 sobre Tutela de la Libertad Sindical la revocamos; y estimando parcialmente la demanda rectora declaramos vulnerado el derecho a la libertad sindical de la Sección Sindical de la CUT en PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A, condenando a la empresa demandada al cese inmediato de los comportamientos descritos que atentan contra el derecho a la libertad sindical de la parte demandante así como a entregar a la Sección Sindical de la CUT la información, que le será facilitada antes del inicio de cada trimestre, sobre la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación así como a entregar copia del informe de auditores de cuentas en las mismas condiciones que se den a conocer a los socios. Se condena a PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A a pagar a la Sección Sindical del sindicato demandante el importe de 3125 € en concepto de indemnización por daños morales. Absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**



- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

