



Roj: **SAN 3416/2021 - ECLI:ES:AN:2021:3416**

Id Cendoj: **28079240012021100165**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/07/2021**

Nº de Recurso: **527/2020**

Nº de Resolución: **174/2021**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **JOSE LUIS NIÑO ROMERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00174/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 174/2021

Fecha de Juicio: 30/6/2021

Fecha Sentencia: 19/07/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: TUTELA DCHOS.FUND. 0000527 /2020

Ponente: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Demandante/s: UNION SINDICAL OBRERA

Demandado/s: REPSOL BUTANO SA

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2020 0000535

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000527 /2020

Procedimiento de origen: /



Ponente Ilmo. Sr: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

SENTENCIA 174/2021

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a diecinueve de julio de dos mil veintiuno.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 0000527 /2020 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA, con representación de JULIANA BERMEJO DERECHO contra REPSOL BUTANO SA con representación de JUAN ANTONIO LINARES POLAINO sobre TUTELA DCHOS.FUND. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 22.12.2020 se presentó demanda, en nombre y representación de la parte actora, Confederación Unión Sindical Obrera (USO), en materia de tutela de derechos fundamentales.

Segundo. - La Sala acordó el registro de la demanda con el número 527/2020 y designó ponente señalándose el día 30 de junio de 2021 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. - Abierto el acto del juicio, la letrada de la actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dicte sentencia por la que la que: 1. Se declare que la conducta de la empresa REPSOL BUTANO, S.A., al no reconocer el derecho de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) a que el Delegado Sindical de USO en dicha empresa tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en consecuencia a disfrutar del crédito horario de 35 horas mensuales, supone una lesión a la Libertad Sindical de USO y, en consecuencia, se declare la nulidad de la citada conducta contraria a la Libertad Sindical; 2. Se ordene el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, reconociéndose el derecho de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) a que su Delegado Sindical en la empresa REPSOL BUTANO, S.A. tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS y en consecuencia a disfrutar del crédito horario de 35 horas mensuales; 3. Se reconozca el derecho del Delegado Sindical de la Unión SINDICAL OBRERA (USO) en la empresa REPSOL BUTANO, S.A., D. Luis Carlos , a tener los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS y, en consecuencia, a disfrutar de un crédito horario de 35 horas mensuales; y 4. Se reparen las consecuencias de dicha conducta contraria a la libertad sindical y por parte de la empresa demandada, REPSOL BUTANO, S.A., se proceda a indemnizar a la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), por los daños y perjuicios causados, con la cantidad de SEIS MIL EUROS (6.000 €).

La parte demandada se opuso a la demanda al entender que se ha interpretado correctamente por la empresa tanto la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) como el Convenio colectivo, considerando que el trabajador Luis Carlos tiene reconocidas más horas de las que reclama conforme al artículo 93 del Convenio. En caso de estimación de la demanda interesa la moderación de la indemnización.

Seguidamente se procedió a la fase de prueba proponiéndose y practicándose la documental y el interrogatorio de parte, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal en su informe solicitó la estimación de la demanda al entender que se está solicitando en crédito horario del artículo 10 LOLS.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la LRJS se precisa que los hechos controvertidos se centraron en la acreditación de procedencia de que el Delegado Sindical de la demandante disfrute del crédito horario reclamado.

Quinto. - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero. - El sindicato Unión Sindical Obrera (USO), cuenta con 3 representantes unitarios en la empresa demandada, Repsol Butano, S.A., de un total de 41, en concreto un Delegado de Personal en A Coruña y un integrante del comité de empresa en Tarragona y en Cartagena. Así mismo, el sindicato demandante tiene un miembro en la comisión negociadora del XVIII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A.

La citada empresa cuenta con un número aproximado de 743 trabajadores, y tiene centros de trabajo en todo el territorio español.

Segundo. - Con fecha 18 de noviembre de 2015 se constituyó en la empresa demandada una sección sindical por parte del sindicato USO, siendo designado como Delegado Sindical Estatal de la Sección Sindical el trabajador don Luis Carlos .

El trabajador señor Luis Carlos forma parte de la Comisión de Garantías del XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, órgano que es definido en el artículo 93 del convenio como de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento. Se precisa en el citado precepto que la Representación sindical en dicha Comisión, así como el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro. Las funciones de esta comisión aparecen relacionadas en el mismo artículo del convenio colectivo, que se dan por reproducidas.

Tercero. - El día 28 de abril de 2020 Luis Carlos remitió un correo electrónico a la empresa en el que exponía lo siguiente:

Buenas tardes:

Revisando el crédito sindical trimestral que nos corresponde hemos detectado que el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores que los representantes sindicales en empresas de 500 a 750 empleados disfrutará de un crédito mensual de 35 horas. Esto sumado a las 40 horas generadas por pertenencia a la comisión de Garantías haría un total de 75 horas mensuales, las cuales comenzaremos a hacer uso durante el presente trimestre.

La empresa contestó en los siguientes términos:

Buenos días Luis Carlos ,

*El redactado del art. 68 del ET establece, respecto a las garantías de los representantes de los trabajadores:
e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:*

delegados de personal o miembros del comité de empresa: 1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

La empresa no aceptará más uso de horas por crédito sindical que el que actualmente se tiene registrado para USO (3 delegados de personal + 1 miembro de C. de Garantías).

Aprovecho para solicitar la información de traspaso de horas sindicales a principio de cada trimestre, que si bien recibimos puntualmente del resto de organizaciones, no lo hacemos de USO (si lo hacemos es de forma parcial y no en su conjunto), a pesar de haberlo solicitado en una reunión de C. de Garantías reciente.

Cuarto. - El día 21 de mayo de 2020 el mismo trabajador volvió a remitir a la empresa otro correo electrónico de petición de reconocimiento de crédito sindical en base a la legislación vigente.

La empresa contestó al trabajador lo siguiente:

Recibido tu escrito de 21 de mayo pasado, comentarte que vamos a dar traslado para análisis del área jurídica y en cuanto tengamos respuesta al mismo te haremos saber nuestra decisión respecto a tu petición de 35 horas sindicales adicionales a las que USO viene disfrutando en el ámbito de la sociedad Repsol Butano.

Tras varios recordatorios del trabajador para que la empresa le contestara, finalmente lo hizo el día 26 de junio de 2020, indicando que *la empresa no va a reconocer el crédito sindical adicional solicitado por entender que ya vienes disfrutando de las horas contempladas en el art. 93 del convenio colectivo (40 h/mes), mejorando así lo establecido en la legislación vigente.*



Por parte del secretario de acción sindical de USO se volvió a reiterar la solicitud del crédito sindical, advirtiendo que *ante la negativa a reconocerlo nos reservamos el derecho a tomar las acciones legales pertinentes*.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Prueba de los hechos.

1. De conformidad con el artículo 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados han resultado acreditados de la prueba practicada a instancia de las partes, según se especifica a continuación:

El hecho primero, no controvertido y por la prueba documental obrante a los descriptores 13 y 41.

El hecho segundo, de los documentos obrantes a los descriptores 29, 32, 33, 41, 42 y 43.

El hecho tercero de la prueba documental que figura en el descriptor 34.

El cuarto, de los documentos que constan en los descriptores 35, 36, 39 y 40.

SEGUNDO. - Pretensiones de las partes.

1. La demandante en el presente procedimiento interesa que se declare que la conducta de la empresa demandada, al no reconocer al Delegado Sindical de la actora señor Luis Carlos el crédito horario de 35 horas mensuales por esa condición, vulnera su derecho de libertad sindical, reclamando entonces el cese de dicha conducta, el reconocimiento del crédito horario citado y la indemnización a favor de la parte actora con la cantidad de 6.000 euros.

Alega en apoyo de sus pretensiones que en la actualidad cuenta con 3 representantes de los trabajadores en la empresa Repsol Butano, S.A., 1 delegado de personal en A Coruña y 2 miembros de comité de empresa, uno en Tarragona y otro en Cartagena, que disponen de un crédito mensual de 15 horas cada uno; así como un miembro en la comisión de garantías del Convenio Colectivo que tiene un crédito sindical de 40 horas mensuales en virtud de lo establecido en el artículo 93.2 del vigente Convenio Colectivo de la empresa. Sin embargo, no se le reconoce al Delegado Sindical de USO en la empresa (figura distinta al Delegado Sindical Estatal que prevé el convenio para los sindicatos más representativos) el crédito sindical de 35 horas que le corresponden en aplicación de lo establecido al efecto por la L.O. de Libertad Sindical para los delegados de las Secciones Sindicales constituidas en el ámbito de la empresa, dentro de la libertad de elección que corresponde a los sindicatos a estos efectos.

2. La empresa se opone al entender que se ha interpretado correctamente por la empresa tanto la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) como el Convenio colectivo, considerando que el trabajador Luis Carlos tiene reconocidas más horas de las que reclama conforme al artículo 93 del Convenio. En caso de estimación de la demanda interesa la moderación de la indemnización.

TERCERO. - Normativa de aplicación y lesión de la libertad sindical.

1. El artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) dispone lo siguiente:

"1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.



Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. 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:

1.º 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.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3.º.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos."

2. Por su parte el Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo 68 las garantías de los representantes unitarios de los trabajadores, y entre ellas la de disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

3. Para completar el círculo normativo de aplicación al caso que se examina, hemos de tomar en consideración el artículo 93 del convenio colectivo de Repsol Butano, que regula la Comisión de Garantía como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por nueve vocales designados por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa; y de los asesores que se requieran, con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social. La Representación sindical en dicha Comisión, así como el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro.

4. Con relación a la interpretación que debe darse a estos preceptos recuerda la STS de 19 de febrero de 2020, recurso 169/2018, que el Pleno de esta Sala Cuarta dictó STS 18 julio 2014 (rec. 91/2013), en la que "revisando el criterio que se venía manteniendo por las sentencias anteriores. Considera que la determinación del ámbito de la Sección Sindical corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical ex art. 28.1 de la CE. La opción a la que se refiere el artículo 10.1 LOLS entre nombrar delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical.

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

5. De acuerdo con todo lo expuesto, hemos de considerar que la actuación de la empresa vulnera el derecho de libertad sindical de la parte demandante por las siguientes razones:

i) como señalábamos en la sentencia de esta Sala de 29 de abril de 2021, DFU 375/2020, conforme al criterio jurisprudencial consolidado desde el año 2014, si un sindicato que ha decidido organizarse mediante una sección sindical estatal si ostenta al menos un representante unitario y la empresa cuenta con más de 250



trabajadores, tiene derecho a designar un delegado respetándose al mismo todas y cada una de las garantías establecidas en el artículo 10 de la LOLS, por lo tanto, desde el momento en que USO cuenta con un delegado de personal y un representante en los comités de empresa de Tarragona y Cartagena, empleando la empresa a más de 250 trabajadores, es claro que tiene derecho a nombrar un delegado sindical y éste al crédito horario que le reconocen los artículos 10.3 de la LOLS y 68 del ET.

ii) el hecho de que el convenio colectivo contemple un órgano específico de representación de los trabajadores, el Comité de Garantías, no es óbice para el reconocimiento de la condición y estatus del Delegado Sindical de la demandante, pues al primero se le atribuye la representación unitaria mientras que el segundo es un representante sindical, sin que las funciones de uno y otro órgano sean las mismas. Por lo tanto, la conducta de la empresa vacía de contenido la previsión contenida en la LOLS respecto al delegado sindical y, por ello, le priva injustificadamente del crédito horario legalmente reconocido y, por ende, del ejercicio de las funciones que tiene reconocidas legalmente.

CUARTO. - Consecuencias de la lesión, cese de la conducta vulneradora e indemnización.

1. La parte actora pretende, una vez declarada la lesión del derecho a la libertad sindical, que se ordene el cese inmediato de la conducta antisindical, y se reconozca el derecho del delegado sindical a tener los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS, en concreto, a disfrutar de un crédito horario de 35 horas mensuales.

2. El artículo 182.1 de la LRJS dispone lo siguiente: *"La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:*

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

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

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

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

3. Con arreglo al precepto transcrito resulta claro que debe accederse a los pedimentos de la demanda pues tienen perfecto encaje en el artículo 182.

QUINTO. - Consecuencias de la lesión, indemnización.

1. La última pretensión de la demandante reclama indemnización de 6.000 euros.

2. En orden a fijar las indemnizaciones el artículo 183 de la LRJS dispone:

1. *Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

2. *El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecerá ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño."*

3. La doctrina del Tribunal Supremo la hora de interpretar el artículo 183.1 de la LRJS, se expone en la sentencia de 24 de octubre de 2019, Recurso 10/2019, en los siguientes términos:

"Una recapitulación histórica de la doctrina de esta Sala en materia de indemnización por vulneración de derechos fundamentales es la que lleva a cabo la STS 13 de diciembre de 2018, Recurso: 3/2018, el TS acoge la cuantificación apoyada en el criterio orientador de las sanciones pecuniarias de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS): tras una etapa inicial 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



acreditara un específico perjuicio, considerando que éste debía de presumirse (así, STS/4ª de 9 junio 1993 -rcud. 3856/1992), se pasó a exigir la justificación de la reclamación acreditando indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pudiera asentar la condena (así, STS/4ª de 11 junio 2012 -rcud 3336/2011) y 15 abril 2013 -rcud. 1114/2012).

No obstante, la jurisprudencia se ha ido decantando por entender 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..." STS/4ª de 18 julio 2012 -rec. 126/2011 -. Lo que acabamos corroborando en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS y 183.1, en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Y hemos añadido que el art. 183.2 LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (la utópica restitutio in integrum), sino también la de prevención general (SSTS/4ª de 05/02/2015, rec. 77/2014, de 18/05/2016, rec. 37/2015).

4. Con carácter general, el criterio que esta Sala - por todas cabe citar la SAN de 12 de julio de 2019 (proc. 129/2019) - ha seguido para la cuantificación de la indemnización ha sido tomar como referencia las sanciones previstas para las conductas en la LISOS-, criterio que ha sido avalado tanto por la Doctrina Constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), como por la de la Sala IV del TS, sentencia de 5 de febrero de 2013 (rec. 89/2012), y que aplicado al presente caso otorgaría un margen para la fijación de la indemnización entre 626 y 6.250 euros -ya 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 a su vez, el artículo 40.1.b) contempla como sanción una multa en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.-, resultando pues más ajustado a la entidad de los hechos un resarcimiento de 3.000 euros por cuanto que si bien decisión empresarial carece de justificación existiendo un claro criterio jurisprudencial al respecto del derecho del sindicato, lo cierto es que dicha organización no tiene una representatividad notoria en la empresa.

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

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda deducida por Confederación Unión Sindical Obrera (USO), frente a Repsol Butano, S.A., y condenamos a la parte demandada a estar y pasar por lo siguiente:

- 1. Se declara que la conducta de la empresa Repsol Butano, S.A., al no reconocer el derecho a que el Delegado Sindical de USO en dicha empresa tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, supone una lesión a la libertad sindical de USO y, en consecuencia, se declara la nulidad de la citada conducta;**
- 2. Se ordena el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, reconociéndose el derecho de la Unión Sindical Obrera a que su Delegado Sindical en la empresa demandada tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS y en consecuencia a disfrutar del crédito horario de 35 horas mensuales;**
- 3. Se reconoce el derecho del Delegado Sindical, don Luis Carlos, a tener los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS y, en consecuencia, a disfrutar de un crédito horario de 35 horas mensuales;**
- 4. Se condena a la parte demandada a indemnizar a la Unión Sindical Obrera (USO), por los daños y perjuicios causados, con la cantidad de tres mil euros (3.000).**

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 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 0527 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0527 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ