



18 DIC. 2018.

1 / 17

Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona

Procedimiento: Tutela Derechos Fundamentales 365/18

és còpia

### SENTENCIA Nº 362/2018

En Girona, a 10 de diciembre de 2018

Vistos por mí, D. Adrián Márquez Fernández, magistrado juez del Juzgado de lo Social número 3 de Girona, los autos sobre vulneración de derecho fundamental a la libertad sindical seguidos en este Juzgado bajo el número de registro arriba indicado, en los que interviene como parte actora como delegado sindical de CCOO, y como parte demandada AENA SME S.A. en los que constan los siguientes,

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** La parte demandante interpuso demanda por medio de la cual interesaba que se declarase que la empresa había incurrido en vulneración de derecho fundamental a la libertad sindical al no facilitar impresora en el local utilizado por el sindicato, medio de oficina adecuado para el ejercicio de la libertad sindical, que se condenara a la empresa a cesar en esta actuación así como que se le condenara a facilitar dicha impresora. Asimismo alega vulneración del principio de igualdad, ya que el resto de sindicatos sí que cuentan con impresora. Ejercita conjuntamente acción de reclamación de cantidad de indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derecho fundamental.

**SEGUNDO.** Admitida a trámite la demanda se citaron a las partes a los actos de conciliación y juicio, que tuvieron lugar con el resultado que consta en acta.







del vigente Convenio Colectivo, y además se dieron las instrucciones a la TIC para que creara los usuarios de los miembros del Comité de Centro y Delegados Sindicales en el ordenador que tienen en la sala del Comité de Centro para que puedan imprimir". Existe informe de la inspección de trabajo reflejando los hechos. En reunión del Comité de fecha 4 de octubre de 2017, a solicitud a la empresa para que habilite otro ordenador en la sala de reuniones del Comité con acceso de todas las secciones sindicales para poder imprimir documentos que puedan ser confidenciales, la empresa responde que se dan instrucciones a la TIC para que cree el ordenador que hay en el Comité a todos los miembros y Delegados sindicales su usuario y pueden imprimir directamente sus documentos (Testificales, documental folios 32 a 47 y 229 a 242). En correo de fecha 31 de julio de 2017 la empresa, a través de su directora de recursos humanos, pone de manifiesto que se tienen que crear los usuarios de los Delegados Sindicales en el ordenador que tienen en la sala del Comité de Centro para que puedan imprimir por la impresora del mismo (folio 226 y testifical).

**TERCERO.** La empresa, de forma unilateral, ha elaborado una política de uso de impresoras de fecha 15/10/2015. No consta que la misma haya sido negociada con los representantes sindicales y trabajadores. (folio 61, testificales).

**CUARTO.** Ningún representante sindical puede acceder por si solo al local del Comité de Centro, donde se ubica la impresora a la que debe acudir CCOO actualmente para imprimir sus documentos, siendo preciso que esté presente alguna de las personas encargadas de dicho local para poder acceder. No consta que se hayan entregado llaves de acceso del mismo a los representantes sindicales (testificales). El demandante fue requerido en mayo de 2017 por la empresa para que informara del motivo de impresión de 296 páginas (folio 32).

**QUINTO.** Resulta de aplicación el Convenio colectivo del Grupo de Empresas AENA, publicado en el BOE de 20 de diciembre de 2011. En su sede de Girona cuenta con 106 trabajadores (testifical). CCOO es un sindicato de los llamados más representativos (hecho no controvertido).





## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2º del art. 97 de la LRJS, debe hacerse constar que los anteriores hechos son el resultado de la crítica valoración de la prueba practicada.

**SEGUNDO.** La parte actora hace referencia a la doctrina plasmada por la Sala de lo Social del TSJ Cataluña en sentencia de 13 de noviembre de 2000 en un caso idéntico al planteado en las presentes actuaciones: *"Finalmente se invoca el artículo 8.2 c) de la Ley Orgánica de Libertad sindical para sostener que el derecho del accionante se satisface con un local que resulte adecuado, debiendo ajustarse a las disponibilidades de la empresa y pudiendo ser compartido con otras representaciones sindicales.*

*En efecto, el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece como derecho de las Secciones Sindicales, sin perjuicio de lo que se establezca en los convenios colectivos, el de la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.*

*Ciertamente, lugar adecuado para el desarrollo de la actividad de la sección puede ser tanto un local exclusivo como un local compartido con otras secciones o con representantes unitarios. Ahora bien, como hemos señalado anteriormente, estamos ante un proceso de tutela de derechos fundamentales en donde se produce una inversión de la carga de la prueba, de suerte que, constatado que el sindicato accionante no dispone de local, corresponde a la empresa justificar y probar todos los hechos que obsten a la apreciación de una vulneración de tal derecho.*





En esta línea, por parte de la empresa se apuntan distintas respuestas: que se ofreció un local en Port-bou; que se intentó que se compartiera el local en la Estación de Girona con otras representaciones sindicales; y que existe una imposibilidad real de adecuar las instalaciones de Girona para ofrecer nuevo local al sindicato demandante.

Respecto a la adecuación del local en Port-bou, se destaca el hecho de que dicha población se halla situada en un extremo de la provincia, alejada de la capital. Bien pudiera suceder que, no obstante, la empresa tuviera situada allí la mayoría de su plantilla y que por ello apreciara que es adecuado para la acción sindical ofrecer en ella el local. Ahora bien, no se ha acreditado en absoluto que ello sea así. La empresa no practicó prueba alguna tendente a demostrar que la localización de la sede de la sección sindical en Port-bou fuera razonablemente más beneficiosa para el ejercicio de la acción sindical. Por el contrario, parece lógico pensar que la capital de la provincia ofrece las mayores expectativas en este campo. Que ello es así lo corrobora no sólo el hecho de que al sindicato le interesa que el local se ubique en la Estación de Girona, siendo precisamente el propio sindicato quien conoce el ámbito de difusión de su función, sino muy significativamente, resulta que las restantes secciones sindicales tienen sus locales precisamente en ese centro de trabajo de la Estación de Girona, sin que la excepción constituida por el sindicato de maquinistas pueda desvirtuar esta apreciación, pues este sindicato se ubica en Port-bou por propia petición (a la que, seguramente, no es ajena la categoría profesional de sus afiliados y las especialidades de sus funciones).

No se trataba pues de atribuir al sindicato la carga de probar que es costoso el desplazamiento desde Port-bou, sino, por el contrario, de demostrar, por parte de la empresa, que la ubicación en dicha población resultaba mucho más adecuada que la de la capital.

En relación al intento de que otras representaciones sindicales compartieran el local con el demandante, también era la empresa la que debía haber acreditado que el





*local a compartir resultaba adecuado a tela fines. Ya hemos visto que se estima probado que los locales de la Estación de Girona tienen unas dimensiones de unos 6 metros cuadrados. Sí es cierto que la empresa parece negar este hecho, mas tampoco ha practicado prueba (que se hallaba a su alcance) que evidencia cuales son las dimensiones y ubicación y distribución de las dependencias de la Estación de Girona. Partiendo, pues del dato que se estima probado, forzoso es concluir que el local de estas medidas resulta inadecuado para ser compartido por dos representaciones sindicales distintas, ya que el escaso espacio resultante impediría, no sólo el movimiento y la instalación pertinente de los miembros de ambas representaciones, sino también un mínimo de intimidad entre las organizaciones sindicales de distinto signo.*

*Finalmente, lo mismo cabe decir de la alegación de que resulta imposible efectuar la atribución nuevo local en la indicada estación. Una vez más, debió ser la empresa la que evidenciara que hay una falta total de espacio o que los costes de la implantación y la adecuación de dicho espacio son desmesurados. Hemos de recordar que hay una obligación por parte de la empresa de conceder dicho local, obligación que no se ve compensada por la existencia de otras necesidades de la actividad de la empresa y que lleva a exigir a la parte demandada una probada justificación de la imposibilidad de cumplirla.*

*Todo lo dicho nos conduce a desestimar el recurso de la empresa y a confirmar la sentencia en este extremo..."*

En el presente caso la vulneración alegada consistiría no en no disponer de un local adecuado (CCOO tiene local propio) sino en no disponer de una impresora propia en el mismo, a diferencia de otros dos sindicatos. La empresa no niega la medida de retirada de la impresora, pero sostiene que se debe a una nueva política empresarial, destinada a centralizar los servicios de impresión, y cuyo objetivo es que exista una sola impresora en el centro de trabajo. Para ello se ofrece acceso al ordenador del comité de centro y a la impresora del mismo, para que los sindicatos puedan imprimir todos sus documentos en esa única impresora.





Lo cierto es que dicha política es de 2015. Aunque el letrado de la empresa ha indicado que es una política a implantar a lo largo de 2019, este juzgador ha sido incapaz de encontrar dicha fecha en el documento aportado. Y en todo caso llama la atención que siendo un documento de 2015, a desarrollar en 2019, se haya aplicado a un solo sindicato en el año 2017, al parecer aprovechando la circunstancia de que la impresora dejó de funcionar. Ciertamente, esta nueva política solo ha sido aplicada en el presente momento a CCOO.

Pero más allá de lo anterior, lo que debe determinarse es si una política unilateral de la empresa, consistente en quitar la impresora individual a un sindicato, vulnera la libertad sindical, siendo que la vulneración de un convenio colectivo puede ser un indicio de dicha vulneración, pero necesariamente la supone.

**TERCERO.** Dispone el art. 165 del Convenio Colectivo del grupo de empresas de AENA: *1. En los Centros de trabajo con más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que, contando con presencia en el Comité de Centro, hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito del Grupo Aena, dispondrán de los siguientes medios:*

*a) Un local con mobiliario y dotación adecuada para reuniones.*

*b) Enseres y material de oficina.*

*c) Tablones de anuncios con cristaleras y cierre en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de la Sección Sindical, cuya información sea identificable.*

*2. En los Centros de trabajo con más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos y de los que, sin haber alcanzado un 10 por 100 de representación en el ámbito del Grupo Aena, cuenten con presencia en el Comité de Centro tendrán derecho a la utilización conjunta de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, contando con los medios materiales señalados en el apartado uno de este artículo.*

*3. En los Centros de trabajo no comprendidos en los apartados anteriores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos, de los que cuenten con presencia en el Comité de Centro y de los que hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito del Grupo Aena*





*dispondrán, al menos, de un local para el uso conjunto y equitativo por parte de las mismas, contando con los medios señalados en el apartado uno de este artículo.*

Hay que señalar que el centro de trabajo del Aeropuerto de Girona cuenta con 106 trabajadores (dato aportado por la empresa y no impugnado por el actor), por lo que no resultarían de aplicación los apartados 1 y 2. Sin embargo, el apartado 3 sí que abre la puerta a aplicar al presente caso los dos primeros apartados, ya que es conocido que CCOO tiene la condición legal de sindicato más representativo, por lo que las exigencias aplicables a centros de trabajo de más de 200 trabajadores son también aplicables al presente caso respecto a CCOO.

Lo siguiente a discutir es que debemos entender por material de oficina y enseres. En realidad, de la propia actitud de la empresa se desprende que una impresora merece la consideración de material de oficina, ya que así lo ha estado permitiendo anteriormente, y porque sigue considerando la impresora como un medio de oficina necesario, ya que ofrece una alternativa a la impresora individual. Si no considerara la impresora como material de oficina no ofrecería el uso de la impresora del Comité de Centro. Su argumento para oponerse a la impresora individual es el art. 165 en cuanto al número de trabajadores del centro, no tanto la consideración de la impresora como material de oficina. Por otro lado, en la sociedad actual, basada en el uso del ordenador, una impresora es un material de oficina tanto como un bolígrafo o papel.

Pero que la empresa no respete el art. 165 del Convenio no significa, de forma automática, que exista una vulneración de la libertad sindical. Más cuando en realidad ese Convenio viene reconociendo una posición más favorable a las secciones sindicales que la que reconoce la LOLS, que aumenta a 250 el número de trabajadores para que legalmente sea exigible un local propio.

**CUARTO.** De lo que se trata en el presente caso es de determinar si retirar la impresora individual del local sindical y la alternativa que ofrece la empresa, suponen una vulneración de la libertad sindical.

En ese sentido, es importante acudir a la doctrina del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, referida a la obligación del empresario de facilitar a las secciones sindicales





un local adecuado, doctrina aplicable al caso, porque aunque legalmente el centro de trabajo no cumple los requisitos del art. 8.2 LOLS, si los cumple en virtud del convenio aplicable como ya se indicó. Así, señala la STS Social sección 1 del 14 de julio de 2016: *TERCERO . 1.- El motivo tercero imputa a la empresa el incumplimiento de las obligaciones que le impone el art. 8.2 LOLS , con el argumento de que el local sindical es inadecuado para cumplir con su función, porque es compartido, de reducidas dimensiones y no admite la posibilidad de habilitar más puestos de trabajo, siendo además que no habría dispuesto de las llaves hasta un momento ulterior a la presentación de la demanda; a lo que se añade una segunda pretensión que merecerá respuesta separada, cual es que la empresa debería facilitar a la sección sindical una cuenta de correo electrónico corporativa y el acceso a las listas de distribución masiva.*

*2.- Cuestión relativa a la adecuación del local. La normativa legal aplicable para resolverla está contenida en el art. 8. 2 letra c) LOLS , que establece lo siguiente: "Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos: a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores; c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores".*

*No hay en este caso una regulación convencional o pactos de empresa que dispongan un régimen jurídico diferente, por lo que la resolución del asunto habrá de atenerse a la adecuada aplicación de ese precepto legal conforme a los criterios jurisprudenciales elaborados en su interpretación.*





3.- Recuerda nuestra sentencia de 12 de febrero de 2012 rec. 67/2011 los principios básicos por los que se rige el derecho de las secciones sindicales a disponer de un local facilitado por la empresa: " A) Se trata de una facultad instrumental del ejercicio mismo de la libertad sindical, en tanto que permite la reunión de la sección sindical y también la organización de la misma. B) Implica la correlativa obligación de la empresa de puesta a disposición del uso del local y que éste resulte adecuado para la función que se le atribuye. C) Constituye un derecho real de uso, que delimita las facultades posesorias del empresario y que debe ejecutarse in natura -comparable al que se otorga a los cargos sindicales del art. 9.1 LOLS de acceder a los centros de trabajo (apartado c))-".

Para razonar hasta qué punto es del todo ineludible por la empresa el cumplimiento de esa obligación, expone seguidamente la sentencia las importantes diferencias existentes desde la perspectiva de la obligación empresarial, entre lo dispuesto en el art. 81 ET en referencia a la posibilidad de facilitar un local a la representación unitaria de los trabajadores y lo establecido en el art. 8 LOLS respecto a las secciones sindicales, para poner de manifiesto como en el primero de los casos el ET solo establece la necesidad de facilitar ese local al comité de empresa " siempre que sus características lo permitan", no apareciendo este condicionante de la obligación en el art. 8.2.c) LOLS que resulta por ello de cumplimiento inexcusable cuando la sección sindical reúne los requisitos para ser titular de ese derecho, estando sin duda justificado ese diferente tratamiento en la circunstancia de que en el art. 81 ET " no existe limite cuantitativo alguno que conecte el derecho en cuestión al volumen de la plantilla; como sí se establece en el caso de las secciones sindicales. El eventual derecho a disponer de un local se reconoce a todos los delegados de personal y comités de empresa, sin excepción, sea cual sea el tamaño de la empresa. La ley no limita el derecho en atención al volumen de la plantilla... pero, sí, a cambio, lo condiciona de modo indeterminado a la posibilidad real. Dicho de otro modo, esto supone la imperatividad de la dotación de local, salvo que resulte del todo imposible".





Lo que otorga una cierta flexibilidad a la empresa en el cumplimiento de la obligación que le impone el art. 81 ET si acredita la absoluta imposibilidad de llevarla a efecto, pero ese no es el caso cuando se trata de cumplir con la más exigente e ineludible previsión del art. 8 LOLS, en el que " la prerrogativa de las secciones sindicales legalmente constituidas halla fundamento jurídico en la protección global del derecho a la libertad sindical, en su perspectiva colectiva. La LOLS sólo reconoce el derecho al uso de un local de las secciones sindicales legalmente constituidas en los casos en que la empresa o centro de trabajo cuente con más de 250 trabajadores. No se otorga el privilegio a cualquier sección sindical, ni se impone el deber en empresas o centros de pequeñas dimensiones. De ahí que, no disponga vía de exención posible al cumplimiento del deber empresaria"

4.- Partiendo de esa naturaleza incondicionada de la obligación empresarial, las diferentes sentencias que ha tenido ocasión de dictar esta Sala han venido a modular los parámetros que deben ser tenidos en cuenta para delimitar su alcance : 1º) el derecho a la utilización de un local forma parte del contenido adicional de la libertad sindical que proclama el art. 28 de la Constitución, en cuanto es una herramienta para su ejercicio que debe considerarse comprendida dentro de los medios necesarios para el cumplimiento de la actividad sindical y es por ello indisoluble al contenido esencial de aquel derecho, que comprende también los medios de acción necesarios para que el sindicato pueda desarrollar las funciones a las que es llamado por el artículo 7 de la Constitución Española ( STS de 20 de enero de 2004, rec.- 129/2002 ); 2º) ese derecho no permite exigir la utilización en exclusiva del local, que puede ser compartida, siempre que sea un espacio apropiado para el desempeño con efectividad de la función que le corresponde, porque el art. 8.2º c) LOLS no obliga a ello y solo impone que sea un local adecuado a tal efecto, ( STS 12 de febrero de 2012 rec. 67/2011 ), otra cosa sería si el convenio colectivo estableciera una regulación diferente ( STS 19-12-1996, rec. 806/1996 ), lo que no es el supuesto de autos; 3º) **la utilización compartida puede serlo con el comité de empresa, condición que ha de entenderse cumplida cuando en dicho local pueda desarrollarse eficazmente la actividad de una y otra representación ( STS 24 de septiembre de 1996. rec. 3170/1995 ).**

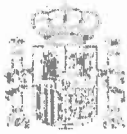




No se discute el derecho de la sección sindical al uso del local, ni tampoco la circunstancia de que la empresa ha dispuesto un despacho a tal efecto, la cuestión se ciñe a determinar si el local facilitado por la demandada para su utilización compartida por las tres secciones sindicales y el comité de empresa es o no adecuado en las circunstancias del caso.

5.-Lo que merece respuesta afirmativa teniendo en consideración las circunstancias que reflejan los hechos probados de la sentencia que hemos transcrito en los antecedentes de esta resolución, a cuyo contenido nos vamos a referir al hilo del análisis que seguidamente exponemos: 1º) el local facilitado por la empresa es un emplazamiento provisional por las obras que se están realizando en el edificio, sin que conste una especial duración de este régimen provisional que pudiere demostrarse tan excesiva y dilatada como para interferir en el ejercicio de la acción sindical; 2º) la empleadora ha puesto además a disposición de las centrales sindicales una sala de reuniones adicional que pueden solicitar cuando la necesiten, teniendo con ello acceso a dos locales diferentes para el desempeño de sus funciones, sin que el hecho de que ese segundo local se nomine como "sala de reuniones" comporte que su única finalidad haya de ser la de mantener encuentros entre varias personas y no pueda utilizarse como lugar de trabajo, no habiendo constancia que la empresa haya negado su utilización con ese u otro argumento a las secciones sindicales que pudieren haberlo solicitado; 3º) el local dispone de dos puestos de trabajo dotados con los medios necesarios y a los que todo trabajador puede acceder con sus claves de acceso personal, sin que haya elementos de juicio que permitan considerar que esa dotación de infraestructura existente en cada uno de esos dos puestos no fuere bastante para atender a su finalidad; 4º) la llave electrónica de apertura del local la tiene el conserje del edificio a disposición de cualquiera de las secciones sindicales. Ninguna sección tiene llave propia, ni consta tampoco que se hubiere negado en ninguna ocasión el acceso a la llave a la sección del sindicato demandante, lo que impide acoger el argumento de que no han dispuesto de las mismas hasta un momento ulterior a la presentación de la demanda. El sistema instaurado por la empresa para facilitar la entrega de las llaves





*no se revela inadecuado ni impeditivo u obstaculizador de la acción sindical, careciendo en consecuencia de consistencia jurídica el alegato del recurso, para lo que no es óbice que la presidenta del comité de empresa pueda disponer de llave propia y sea la que lo utilice con mayor frecuencia; 5º) no es imaginable la hipótesis que todas las secciones sindicales y miembros del comité de empresa pretendan usar al unísono los dos locales, pudiendo repartirse perfectamente el tiempo de utilización a lo largo de toda la jornada de trabajo en una razonable y lógica distribución compartida con leal y no abusivo reparto de los tiempos entre todos los interesados, en lo que no consta que tales locales fuesen inadecuados e insuficientes para adaptarse a un uso sensato de todos ellos; 6º) no es desdeñable, aunque no haya de ser, obviamente, determinante, el elemento que hace entrar en juego la sentencia recurrida, cuando atinadamente pone de manifiesto que ninguna de las demás secciones sindicales y el comité de empresa codemandados han comparecido a juicio estando debidamente citados, pese a encontrarse en idéntica situación material que la recurrente y utilizar de igual forma esas mismas instalaciones.*

*Con todo ello sobre la mesa, la solución no puede ser otra que ratificar en este punto la resolución impugnada que acertadamente concluye en la inexistencia de vulneración del derecho a la libertad sindical por parte de la empresa.*

Aplicando lo anterior al caso presente (especialmente lo señalado en negrita), cabe decir que ciertamente CCOO dispone de un local propio, donde venía realizando su actividad sindical, con todos los medios precisos en virtud del art. 165 del Convenio, medios que incluían el uso de una impresora. Por decisión unilateral de la empresa, el local de CCOO ya no dispone de impresora. La alternativa que ofrece la empresa es la de imprimir en el local del comité de empresa, es decir, compartir, al menos en cuanto al uso de impresora, el local del comité, posibilidad que el TS admite, pero siempre que se pueda desarrollar la actividad sindical de forma eficaz.

La prueba practicada en el presente procedimiento pone de manifiesto que la empresa ha comunicado al actor y en reuniones del comité su intención de facilitar





acceso al ordenador del local de este, siendo que dicho acceso ya existe. Sin embargo, las testificales practicadas ponen de manifiesto que el acceso a dicho local por parte de los delegados sindicales es dificultoso, ya que no consta que dispongan de llaves propias, y además aunque dispusieran de ellas solo podrían acceder al local si está presente en las instalaciones la persona encargada o responsable del mismo. Además, el documento que consta en folio 32 pone de manifiesto que la empresa realiza un control del uso de la impresora del comité de empresa, coartando en cierta medida el uso de la misma por CCOO, que a diferencia de los otros dos sindicatos de mayor antigüedad en el centro, se ve obligado a acudir a dicha impresora al carecer de impresora propia.

Todo lo anterior pone de manifiesto que existe una vulneración de la libertad sindical por parte de la empresa, ya que la alternativa que propone en aplicación de su política unilateral de impresoras no permite a CCOO ejercer de forma eficaz su actividad sindical, ya que tiene importantes limitaciones en lo referente al uso compartido de la impresora del Comité de Centro. Ciertamente los delegados sindicales tienen acceso a dicha impresora desde sus ordenadores, pero tienen limitaciones en cuanto al acceso al local del comité, y están sometidos a un control del uso de dicha impresora compartida que supone una limitación de la actividad sindical.

Por lo tanto, la empresa no ha aportado prueba que acredite que el uso compartido de la impresora del Comité de Centro permita a CCOO, en las actuales circunstancias, ejercer su actividad sindical en las mismas condiciones en las que las venía ejerciendo previamente y en las mismas condiciones que los sindicatos UGT y USO. Mientras la empresa no solucione los problemas existentes, facilitando el acceso al local del comité y el uso eficaz de la impresora, persistirá una limitación de la libertad sindical que en el presente momento, conforme a la petición de la parte actora, solo puede remediarse mediante la restauración de la impresora individual, sin perjuicio de que en el futuro la empresa aplique de una forma eficaz y respetuosa de la libertad sindical su política unilateral de impresoras.





Por otra parte añadir, que la vulneración alegada de la igualdad es una consecuencia derivada de la propia vulneración de la libertad sindical. Evidentemente, cuando se vulnera un derecho a un solo sindicato o persona, se le está descolocando en una situación de desigualdad respecto a otros sindicatos o personas que se encuentran en la misma situación. Por ello no es precisa una respuesta diferenciada.

**QUINTO.** Acreditada la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, conforme al art. 183.1 de la LRJS, procede pronunciarse sobre la reclamación de cantidad de 3.000 en concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical. La referida sentencia del TS señalaba al respecto: *“Es reiterada la doctrina de esta Sala que en su aplicación viene aceptando la cuantificación del importe de la indemnización en referencia a lo establecido en el sistema de sanciones e infracciones del orden social en la LISOS, tal y como recuerda la sentencia de esta sala de 11 de febrero de 2015, rec. 95/2014 y las que en ellas se citan, por más que en el presente caso la demanda ni tan siquiera se ha molestado en tipificar la conducta de la empresa en orden a valorar su gravedad y la de la sanción que pudiere corresponderle dentro del sistema de graduación previsto en la ley, como falta leve grave o muy grave.”*

Partiendo de lo anterior, la conducta empresarial, vulneradora de un derecho fundamental, merece la consideración de grave, aunque teniendo en cuenta que la vulneración solo supone una limitación en el desarrollo de la actividad en lo referente a la impresión de documentos, debe estarse al grado mínimo, por lo que entiende este juzgador que una indemnización de 1.250 euros sería la más ajustada a derecho, aplicando por analogía el art. 40.1 letra b de la LISOS.

**SEXTO.** No procede la imposición de costas conforme al art. 66.3 de la LRJS.

En virtud de lo expuesto,





## FALLO

Que estimo la demanda sobre vulneración de derecho fundamental a la libertad sindical interpuesta por [redacted] en representación de la sección sindical de CCOO en Girona del Aeropuerto de Girona contra la empresa AENA, interviniendo como parte, el Ministerio Fiscal.

Declaro que AENA ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical de la sección sindical de CCOO en Girona del Aeropuerto de Girona al no facilitar a la sección sindical una impresora propia para el desarrollo de su actividad sindical.

Condeno a AENA a estar y pasar por lo declarado en la presente sentencia, a cesar inmediatamente en su actuación contraria al derecho fundamental a la libertad sindical, así como a facilitar a la sección sindical de CCOO en Girona del Aeropuerto de Girona una impresora en su local y sea adecuada para el desarrollo de la actividad de representación sindical de la sección sindical.

Condeno a AENA a abonar a la sección sindical de CCOO en Girona del Aeropuerto de Girona la cantidad de 1.250 euros en concepto de indemnización por daños morales derivados de la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes informándoles de que la misma no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación conforme a los art. 191 y sig. de la LRJS, previa constitución de depósito conforme a los arts. 229 y sig. de la LRJS.

Así, por ésta, mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.





PUBLICACIÓN. La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo Sr. magistrado que la dictó el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma. Doy fe.



