



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

SENTENCIA Nº: 72/2024

Fecha de Juicio: 12/6/2024
Fecha Sentencia: 17/6/2024
Fecha Auto Aclaración:
Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000113 /2024
Ponente: [REDACTED]
Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO
Demandado/s: DECATHLON ESPAÑA SAU
Parte interesada: [REDACTED]
Ministerio Fiscal
Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: La AN estima la demanda de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) declarando vulnerado su derecho de libertad sindical por la empresa Decathlon España S.A al no entregar la información requerida por los Delegados Sindicales, negarse a la colocación de un tablón de anuncios en los centros de trabajo, cumpliendo dicha obligación solo en un centro y tras requerimiento de la Inspección de Trabajo; denegar el crédito sindical a los representantes que lo solicitaban y llevar a cabo prácticas contrarias a dicho derecho sostenidas en el tiempo, siempre frente al sindicato actor. Se impone el abono de una indemnización de 30.000 euros, dada la gravedad y reiteración de las conductas, así como una multa por temeridad de 3.000 euros ante las manifestaciones efectuadas en la contestación de la demanda.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno [REDACTED]

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2024 0000114

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000113 /2024

Procedimiento de origen: /

Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente Ilma. Sra: [REDACTED]

SENTENCIA 72/2024

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

[REDACTED]

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

[REDACTED]

En MADRID, a diecisiete de junio de dos mil veinticuatro.

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 0000113 /2024 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (letrado [REDACTED]) contra DECATHLON ESPAÑA SAU (letrado [REDACTED]), siendo parte interesada [REDACTED] con la intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilma. Sra. [REDACTED]), sobre TUTELA DCHOS.FUND.. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. [REDACTED]



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 3-4-2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) frente a la empresa Decathlon España S.A, instando la citación del Ministerio Fiscal, en materia de tutela de derechos fundamentales en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, suplicaba se declarase que las actuaciones de la demandada relatadas en la demanda vulneraban su derecho de libertad sindical, se ordenase la nulidad radical de las citadas conductas y condenase a la empresa al abono de una cantidad de 30.000 euros en concepto de indemnización.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de 4-4-2024, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 12-6-2024. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- La parte actora ratificó la demanda, solicitando el dictado de sentencia estimatoria. Alegó que se ha producido una vulneración de la libertad sindical de por los siguientes hechos:

a) Derecho a la información de delgados sindicales. Art. 64 ET. 10.3.1 LOLS. STS 9-1-2020.

b) Sección sindical CCOO carece de tablones y correo electrónico para comunicarse con sus representados. Se niega la información de correos electrónicos de los trabajadores o la entrega de lista de difusión y no se pone a disposición tablones de información

23-5-24: la empresa ha comunicado que pone a disposición el tablón virtual, pero no se proporcionan tablones físicos ni concede la lista de difusión de correos corporativos, pese a requerimientos previos. Solo se ha presentado en caso de requerimiento de la Inspección de Trabajo.

c) Crédito sindical horario. No se ha reconocido el crédito horario y se pretende reducir actos destinados al crédito sindical.

d) Conductas contrarias constantes frente a afiliados de CCOO: reflejadas en demanda.

Solicita indemnización de 30.000 euros.

2.- Empresa: Se opone a la demanda.

1.- Sección sindical CCOO. Se reconoce. También que es una sección sindical nacional. Miembro [REDACTED] y [REDACTED] son Delegados Sindicales y participan en las reuniones del comité intercentros, mesa de negociación del convenio. [REDACTED] está en la comisión de igualdad, como Delegada Sindical, recibiendo toda la información.



2.- Hecho 4º de la demanda.

a.- 3-12-2022: Se entrega la copia al comité donde está representada la delegada sindical, según consta en las actas.

b.- 25-4-2023: el correo no contiene adjuntos. La información de excedencias dice que se han entregado a doña [REDACTED] como delegada sindical, en reuniones posteriores. Y que hay información remitida a [REDACTED]

c.- Correo 21-11-2023: [REDACTED]. No consta recepción por la empresa. La información que se cita se ha dado, porque se solicita y se entrega al comité en el que está presente.

D.- Correo 27-12-2023. Vacantes: hay información en el acta de Getafe de 10-8-2023 y reuniones. Doc 15 y 16 de la demandada. Firma en las actas.

3.- Tablón: Tablón físico y digital.

Físico: Centro de Rosaleda y resto de centros. Se aporta documento 5 de los tablones doc 2 (folios 1 a 6). Rosaleda Málaga (es el único).

Tablón digital: el correo dice el letrado no lo ha visto. Dice que luego se ha reunido con un representante del sindicato ([REDACTED], asesora de CCOO). Le dice que no hay problema en poner el tablón digital. La petición dice que está sacada de contexto y que se está implantando el tablón digital. Doc. 6

Direcciones de correo: Se plantea en el centro de Getafe y se dice que están a su disposición. Y que se pueden buscar las direcciones de la empresa y los trabajadores a quien remitir a información.

Crédito horario: No hay ninguna vulneración del crédito horario. Las horas de asistencia al comité de seguridad y salud no se descuentan de crédito horario.

Respecto los incumplimientos diversos relatados en el hecho sexto, concluye:

Málaga: año 2021. Actuaciones inspectoras que vulneraron el derecho de huelga.

Captura de Excell: Se desconoce, el autor y a la vista de la fotografía, no se prueba nada de lo que dice.

Trabajadora de Cádiz a la que se le denegó la entrada en el centro de trabajo, no provocó ninguna sanción.

TERCERO.- Como hechos controvertidos y conformes, se reseñaron los siguientes:

1.- Los Delegados Sindicales participan en el comité intercentros, en comisión de negociación del convenio y doña Esther en las reuniones atinentes al plan de igualdad: Conforme

2.- Las copias básicas e información requerida en abril y noviembre se entrega en el comité donde estaban delegados de CCOO. Se han entregado las copias básicas al comité, nunca a los DS. Controvertido.



- 3.- Tablón de anuncios: solo en Málaga. Conforme.
- 4.- Tablón anuncios virtual: tras reunión, se ha puesto.
- 5.- Correo electrónico: no consta que se proporcione la lista de correo, pero solo a partir del día 23 al instalar el tablón virtual. No tienen la lista de correo.
- 6.- Respecto a la sentencia dictada en la Comunidad Valenciana relativa a un afiliado concreto: Fue delegado UGT primero y en 2017 de CCOO.
- 7.- Las actuaciones de la Inspección de Trabajo atinentes a la huelga de 2021, fueron en Málaga.
- 8.- Difusión de mensajes en la página web: se niega.
- 9.- Cádiz: Se denegó la entrada porque se tenían dudas: Disconforme. Requerimiento de la IT. Disconforme.
- 10.- La empresa no imputa la participación a crédito horario y negativa: disconformes.

CUARTO.- Propuesta prueba que se redujo a la documental obrante en autos y la testifical que se propuso por la parte demandada, las partes emitieron sus conclusiones, dándose traslado a las mismas por la posibles imposición de multa por temeridad, ante las alegaciones de la parte demandada en su contestación. A la multa de adhirió la parte actora y seguidamente el Ministerio Fiscal emitió sus conclusiones, interesando la íntegra desestimación de la demanda.

QUINTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), sindicato con implantación en la empresa demandada, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal.

El sindicato cuenta con 44 representantes en la empresa y 4 delegados sindicales que participan en las reuniones del comité intercentros, en las comisiones de negociación del convenio colectivo y en las reuniones atinentes al plan de igualdad.

Conforme y descriptores 63 a 66.

SEGUNDO.- El 3 de diciembre de 2022, por doña [REDACTED] en nombre de la sección sindical de CCOO, se remitió correo electrónico a la Dirección de la empresa Decathlon Rosaleda, solicitando información sobre *“las copias básicas de cualquier contrato laboral que se haya venido realizando en el centro de*



trabajo de Rosaleda, en los dos últimos años, así como de las novaciones de tipo de contrato, las modificaciones de base horaria. Asimismo le solicito un listado con las bases horarias de cada trabajador de tienda, así como las horas complementarias realizadas durante el mismo periodo mencionado y los excesos de jornada realizados en 2021 y 2022, ya que hasta la fecha no he recibido ninguna información relacionada con las contrataciones y jornadas llevadas a cabo en el seno de la empresa". La petición de información se realizaba al amparo del art. 10 LOLS, según se indicaba en la comunicación.

Descriptor 21.

TERCERO.- Ante la falta de respuesta de la empresa, se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo con fecha 27-2-2023.

Descriptores 10 y 17.

CUARTO.- El 25-4-2023, por doña [REDACTED] se remite nuevo correo electrónico que dice:

"Muy buenas [REDACTED] te envío dos peticiones de documentación que necesitamos para avanzar con nuestro trabajo sindical", citándose de nuevo el art. 10 de la LOLS. Al correo se adjuntaban dos documentos word, refiriéndose el primero de ellos a los "Datos Sección sindical excedencias, bajas voluntarias y expedientes disciplinarios" y el segundo a los "Datos Sección sindical contratos y complementarias".

El 21-8-2023 remite correo a [REDACTED] delegado sindical de CCOO, con copia a [REDACTED] que dice textual: "Te reenvío esto para que tengas la fecha y el documento que se le solicita a [REDACTED] (con copia a [REDACTED] y que no se sabe nada aun". El objeto de reenvío era el correo electrónico remitido en fecha 25-4-2023.

Descriptores 9 y 13.

QUINTO.- El 21-11-2023, don [REDACTED] remite correo electrónico a la empresa y miembros de su sindicato por el que se solicita información por parte de la sección sindical de CCOO sobre cierres de plantilla, adjuntando documento sobre dicha petición.

Descriptores 6 y 7.

SEXTO.- El 30 de enero de 2024, doña [REDACTED] envía correo a la empresa reiterando la petición de que le fuera remitida documentación sobre vacantes, al haber transcurrido más de un mes desde la anterior petición sin haber recibido respuesta.

A dicho correo contestó la empresa en fecha 20-1-2024 en el siguiente sentido:

"Muy Señora Mía:

Me dirijo a Usted con motivo del escrito remitido a la Dirección a través de correo electrónico de fecha de 27 de diciembre de 2023.



En relación a la publicación de vacantes, las mismas se encuentran accesibles para todos los trabajadores y trabajadoras de Decathlon España a través de la plataforma "Job Offers" (<http://internal-joboffers.decathlon.com/es>), facilitando la posibilidad de presentación de candidaturas, donde igualmente se incluye la descripción de los requisitos y competencias para el desempeño del puesto vacante".

Descriptores 5 y 22.

SÉPTIMO.- El 8-11-2023, por doña [REDACTED] se remite propuesta a la empresa para poder ejercer el envío de comunicaciones a la plantilla, mediante la colocación de tablón de anuncios y solicitud de listado de correos electrónicos corporativos.

Tras visita girada por la Inspección de Trabajo al centro de la empresa sito en el centro comercial Rosaleda (Málaga), se efectúa requerimiento por la Inspección para la colocación de un tablón de anuncios exclusivo de las secciones sindicales. Dicho requerimiento ha sido cumplido por la empresa, colocándose el tablón en el citado centro de trabajo.

Descriptores 11, 16, 19 y 48.

OCTAVO.- El 23-5-2024, la empresa remite correo electrónico a los miembros del comité intercentros comunicando la habilitación del tablón digital a disposición de los diferentes sindicatos, con indicación del link de acceso.

Descriptor 58.

NOVENO.- Obra al descriptor 15 cadena de correos electrónicos en los que la empresa comunica a la delegada sindical [REDACTED] la imputación del tiempo de la reunión del comité de seguridad y salud a las horas que tiene reconocidas de crédito horario por ejercicio de funciones sindicales.

DÉCIMO.- Obra al descriptor 76 cadena de correos electrónicos en los que la empresa comunica a doña [REDACTED] que ha sobrepasado en quince horas el crédito de horas sindicales, contestando doña [REDACTED] que a efectos del cómputo, no procede imputar al mismo el tiempo dedicado a las reuniones del grupo de negociación europeo o de la comisión de igualdad.

UNDÉCIMO.- Obra a los descriptores 4, 12 y 80 comunicaciones de la empresa denegando el crédito sindical a los trabajadores que previamente lo habían solicitado, dándose por reproducidas.

DECIMOSEGUNDO.- Se ha presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo frente a la empresa demandada, en materia de infracción en materia de salud laboral, en relación con la reunión del Comité de Prevención celebrada en el centro de trabajo del centro comercial Puerto de Venecia en Zaragoza. En dicha denuncia se expresa que *"la empresa niega a la compensación del tiempo utilizado por los delegados de prevención, en las reuniones del Comité de Prevención, realizadas fuera del horario laboral"*.



Descriptor 24.

DÉCIMOTERCERO.- Por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana se dictó sentencia en fecha 4-2-2020, recurso de suplicación 2726/2019, por la que se estimaba el recurso de suplicación interpuesto por don [REDACTED] [REDACTED] apreciando la vulneración de su derecho de libertad sindical por parte de la empresa demandada, y declarando su derecho a disfrutar del crédito sindical correspondiente a las 9 horas denegadas en el año 2018, así como a seguir disfrutándolo en años sucesivos para acudir a las reuniones del Comité Intercentros, con abono de una indemnización de 1.500 euros.

Descriptor 15.

DÉCIMOCUARTO.- Por don [REDACTED] se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo en fecha 31-1-2023 al impedirse la entrada a doña [REDACTED] representante sindical de CCOO en la empresa, a la reunión de constitución del comité de empresa, tras la celebración de elecciones sindicales. La citada representante fue expulsada de la reunión, encontrándose en situación de excedencia por cuidado de familiar.

Descriptor 23.

DÉCIMOQUINTO.- En diciembre de 2021, por la Inspección de Trabajo de Málaga, se levantó acta de infracción por vulneración del derecho de huelga de doña [REDACTED] y doña [REDACTED] trabajadoras del centro de trabajo del Centro Comercial Rosaleda de Málaga.

Descriptor 2.

DÉCIMOSEXTO.- Obrar a los descriptores 50 a 53 certificaciones emitidas por la empresa por las que se pone en conocimiento la entrega de las copias básicas de los contratos de trabajo a los comités de empresa de los diferentes centros, dándose por reproducidas.

La empresa asimismo, remite información al comité intercentros para su conocimiento sobre diversos aspectos (comunicaciones a la autoridad laboral, información de contratación previsible, Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, organización de reuniones del citado comité.

Descriptores 59 a 62.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo



establecido en los artículos 8.1 y 2 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- Ejercita el sindicato demandante acción de tutela de su derecho fundamental de libertad sindical, al considerar que la empresa demandada ha vulnerado el mismo a través de las conductas que pormenorizadamente se describen en su escrito de demanda. Pasaremos a analizarlas a continuación:

1º.- Denegación de información a los delegados sindicales: Se dice en primer término por la parte actora que pese a los continuos requerimientos por parte de los delegados sindicales de CC.OO de que le sea entregada diversa información, al amparo de lo dispuesto en el art. 10 LOLS, la empresa, de forma sistemática deniega la misma.

A este respecto debemos remitirnos a lo dispuesto en nuestra sentencia de fecha 26-1-2023, proceso 315/2022 (ROJ: SAN 235/2023 - ECLI:ES:AN:2023:235), en la que realizábamos las siguientes consideraciones:

"En lo que se refiere al derecho de información recuerda la STS DE 13-12-2.022- rec. 40/2.021- que " el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva; esto es, derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes, forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE ; de suerte que una eventual vulneración de ese derecho podría considerarse atentatoria la reseñado derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (SSTC 40/1985 , 39/1986 , 30/1992 , 173/1992 y 94/1995 ; entre otras).

Por otro lado, es doctrina de esta Sala con relación a la información que debe proporcionarse a los delegados sindicales la siguiente:

Sobre el derecho de información de los Delegados sindicales hemos razonado:

a.- en la SAN de 18 de octubre de 2013 : " .- En relación con el derecho de información, con carácter general y como señala la STC 213/2002 en "el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros - STC 94/1995 , 127/1995 ,168/1996 ,107/2000 y 121/2001 ; -; y, en coherencia con dicho contenido constitucional, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical reconoce en su art. 2.1.d) "el derecho a la actividad sindical"...reconociendo 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". Doctrina acogida por las STS de 29 de marzo de 2011 (Rec. 145/2010) y 3 de mayo de 2011 (Rec. 168/2010);



b.- que para que proceda la entrega de la información y documentación que de acuerdo el art. 64 E.T la empresa debe entregar al Comité y por disposición del art. 10 de la LOLS a los Delegados Sindicales que no sean miembros del mismo no es necesaria la previa petición de parte, sino que la misma debe efectuarse por la empresa en el tiempo y forma previstos en la norma sin necesidad de previo requerimiento alguno. (SAN de 5-10-2.021- autos 359/2.020);

c.- y trayendo a colación doctrina jurisprudencial previa hemos concluido que:

"1 º.- que el derecho de información del Delegado Sindical es autónomo del que correspondiente a los Comités de empresa o delegados de personal (Ss.TS 6-2.019 - rec.224/2019 y de 29-3-2.011 (rec. 145/2010), sin que pueda considerarse como accesorio del mismo;

2 º.- que el ámbito de la información y documentación que debe proporcionarse al Delegado Sindical es aquel al que se extienda su representación, de manera que si el ámbito de representación del Delegado se corresponde con el de toda la empresa, la información que debe proporcionarle esta es la correspondiente a todos sus centros de trabajo con independencia de que existan o no representantes unitarios (STS de 9-1-2.020- rec 100/2018 - que confirma la SAN de 22-2-2.018- autos 336/2017."

De la prueba practicada, y teniendo en cuenta que corresponde a la parte actora presentar un indicio acerca de la presunta vulneración del derecho fundamental, invirtiéndose por ende la carga de la prueba, consta plenamente acreditado que los delegados sindicales, a través de sendos correos electrónicos remitidos a la empresa, han solicitado información acerca de: a) copias básicas de cualquier contrato laboral que se haya venido realizando en el centro de trabajo de Rosaleda, en los dos últimos años, así como de las novaciones de tipo de contrato, las modificaciones de base horaria (hecho probado segundo); b) Datos Sección sindical excedencias, bajas voluntarias y expedientes disciplinarios datos sección sindical contratos y complementarias (hecho probado cuarto); c) cierres de plantilla (hecho probado quinto); d) y vacantes (hecho probado sexto).

Ante tales peticiones lo cierto y verdad es que la empresa no ha acreditado en ningún momento que la información solicitada fuera entregada a los delegados sindicales. Aduce en su descargo que dicha información fue entregada en el seno del comité de empresa o en las reuniones de la comisión de igualdad, aportando actas al efecto, donde se encuentra presente la delegada Ester Rodríguez, siendo dicha prueba de todo punto insuficiente para alejar cualquier duda sobre el incumplimiento empresarial. Como tampoco puede entenderse que la remisión a una plataforma existente en la empresa para el conocimiento de las vacantes existentes, subsane el incumplimiento empresarial. Ya advertimos en nuestra sentencia precedente, que el derecho de información de los delegados sindicales es autónomo e independiente respecto al canal de información que corresponde al comité, por lo que, no resultando acreditado que efectivamente fuera entregada la información solicitada, procede declarar vulnerado el derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la información, ex art. 10 LOLS.



2º.- Tablón de anuncios y tablón virtual con conocimiento de las direcciones de correo electrónico: En segundo lugar, se opone por el sindicato que la empresa le ha denegado la implantación de tableros de anuncios en las instalaciones de los centros de trabajo al objeto de poner a disposición de los trabajadores la información que estuviera pertinente, como proporcionarle las direcciones de correo electrónico o la existencia de un tablón virtual a los efectos también de la remisión de información sindical.

El artículo 8.2.a) LOLS dispone que *"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"*.

En sentencia de 17-5-2012, rco. 202/2011 (ROJ: STS 4297/2012 - ECLI:ES:TS:2012:4297), el Tribunal Supremo acudiendo a doctrina constitucional, concluyó que el derecho a la información no solo se limitaba al uso de dicho tablón, sino que abarcaba la utilización de medios informáticos pues la libertad de información "constituye un "elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical", porque «el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales» (STC 185/2003, de 27/Octubre , FJ 6, reproducida por la de 281/2005, de 7/Noviembre , FJ 6, y con cita de sus precedentes 143/1991, de 1/Julio , FFJJ 5 y 6; 94/1995, de 19/Junio, FJ 3 ; 1/1998, de 12/Enero, FJ 6 ; 213/2002, de 11/Noviembre , FJ 4) " (STS de 16 febrero 2010 -rec. 57/2009 -).

Ante la tacha de incumplimiento del deber de proporcionar la disposición de un tablón de anuncios para ofrecer la información sindical, alega la parte demandada que se ha cumplido dicha entrega. Y lo cierto y verdad es que se ha instalado un tablón de anuncios pero únicamente en el centro de trabajo sito en el centro comercial de La Rosaleda en Málaga, y previa denuncia y posterior requerimiento de la Inspección de Trabajo. Así se constata en el hecho probado séptimo y en los descriptores que allí se reflejan como también ha resultado probado que en fechas recientes, esto es, 23-5-2024 (hecho probado octavo) que por la empresa se ha comunicado la habilitación del tablón digital a disposición de los diferentes sindicatos, para ofrecer la información que precisen, con indicación del link de acceso.

Los anteriores cumplimientos no deslegitiman la pretensión del sindicato actor: la colocación del tablón solo se ha producido en un centro de trabajo, se ha efectuado tras constantes requerimientos llevados a cabo por el sindicato demandante y solo ante el requerimiento de la Inspección de Trabajo, se ha procedido a instalarlo en el centro de trabajo de Málaga. Por otro lado, el tablón digital se insta una vez interpuesta la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, lo que revela que únicamente ante las posibles consecuencias negativas que pudieran derivarse de la falta de atención a las peticiones sindicales en materia de información, es cuando la empresa actúa, revelando una evidente mala fe en su



conducta. Por todo ello, y también en este punto, ha de declararse vulnerado el derecho de libertad sindical.

3º.- Negativa crédito sindical: Refiere también la parte actora que la empresa deniega el crédito sindical que corresponde a sus representantes o bien, imputa al número de horas de crédito sindical aquéllas que no resultan computables.

Conforme a reiterada doctrina, el crédito horario que corresponde a los Delegados sindicales ex art. 10.3 LOLS ofrece las mismas características que el propio de los representantes unitarios por el art. 68.e) ET (STS 23-03-2015, rco. 49/2014) y que su ejercicio requiere preaviso y justificación (art. 37 ET), siendo que la regulación legal del crédito horario está indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues en elementales términos lógicos el "permiso" [crédito horario] no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa [actividad laboral].

Consta acreditado en el presente procedimiento que ante las peticiones de utilización de la horas imputables al crédito horario reconocido a los delegados sindicales, la empresa o bien deniega las mismas, o bien, computa en dicho crédito los tiempos empleados en el ejercicio de funciones ajenas a dicho crédito sindical. Así se constata en los correos electrónicos que obran en los descriptores referidos a los hechos probados noveno, décimo y undécimo. Prueba asimismo de la obstativa actuación de la empresa es la denuncia interpuesta ante la Inspección de Trabajo de Málaga (hecho probado duodécimo), en la que se expresa literalmente que *"la empresa se niega a la compensación del tiempo utilizado por los delegados de prevención, en las reuniones del Comité de Prevención, realizadas fuera del horario laboral"* existiendo incluso pronunciamientos judiciales atinentes a la vulneración del derecho de libertad sindical en relación al crédito horario de afiliados a CCOO (Sentencia TSJ Comunidad Valenciana, Sala Social, descriptor 3).

De todo lo anterior no puede sino concluirse de nuevo, que la actitud de la empresa vulnera el derecho de libertad sindical de los delegados sindicales, en materia de crédito horario, estimándose la demanda en tal punto.

4º.- Otros incumplimientos: Por lo demás, y como cierre a sus pretensiones, invoca el demandante la realización de otros incumplimientos que con carácter acumulativo, no hacen sino confirmar la voluntad contraria de la empresa demandada a respetar los derechos de sus delegados sindicales.

Y así se relata:

- 1) Vulneración del derecho de huelga de dos representantes sindicales del centro de trabajo de Málaga, que resulta acreditada al hecho probado décimo quinto, según se constata en el descriptor 2 de las actuaciones.
- 2) Captura de pantalla de documento excell en la que se cataloga a los trabajadores del comité con la expresión "KO", conducta que no puede ser averada por este tribunal ante lo ilegible del documento obrante al descriptor 18.



- 3) Denuncia a la inspección de trabajo por la expulsión de doña [REDACTED] [REDACTED] representante sindical de CCOO en la empresa, a la reunión de constitución del comité de empresa, tras la celebración de elecciones sindicales. La citada representante fue expulsada de la reunión, encontrándose en situación de excedencia por cuidado de familiar (hecho probado decimoquinto).

Abogó el letrado de la empresa demandada por las buenas relaciones existentes entre aquélla y los sindicatos presentes en la misma, y en concreto con CC.OO, expresando que de forma habitual, se llevaban a cabo reuniones con sus representantes para poner en conocimiento cuanta información les había sido solicitada. Dichas argumentaciones deben ser rechazadas de plano por este tribunal, teniendo en cuenta los hechos declarados probados en la presente resolución que constatan de forma fehaciente, la voluntad renuente de la empresa a dar cumplimiento de los deberes que resultan conectados con los derechos reconocidos a los representantes del sindicato actor, estimándose la vulneración del derecho fundamental que ha sido denunciada.

CUARTO.- En cuanto a la indemnización solicitada por el sindicato demandante, en cuantía de 30.000 euros a satisfacer por la demandada, el art. 182.d) LRJS exige que la sentencia que aprecie la vulneración de derechos fundamentales deberá resolver sobre 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, fijándose la cuantía correspondiente que atenderá al daño moral o daños y perjuicios adicionales derivados.

En el presente caso, invoca el demandante la infracción del art. 8.12 de la LISOS, referido a la infracción muy grave consistente en las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación

Teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo, ha avalado, en consonancia con la doctrina constitucional que se fije la indemnización reparadora de la vulneración del derecho fundamental atendiendo a los parámetros de la LISOS, esta Sala habrá de tomar en consideración aquéllos aspectos relevantes tendentes a acreditar el daño producido, pues es también doctrina reiterada que la cuantificación de los daños es algo que corresponde al juzgador de instancia y que solamente debe ser revisada si es manifiestamente irrazonable o arbitraria. Atendiendo a lo declarado probado, las



acciones de la empresa revela una constata actitud obstativa frente al sindicato CC.OO al cumplimiento de las obligaciones que le competen, vinculadas con el ejercicio de la libertad sindical. Las conductas son reiteradas y se suceden en el tiempo, sin que por el letrado de la empresa se haya ofrecido una justificación razonable de las negativas reflejadas en el relato histórico de la presente resolución por lo que, se ha de estimar la indemnización reclamada, tal y como también propuso el Ministerio Fiscal, atendiendo a la importancia de los incumplimientos revelados por el relato fáctico.

QUINTO.- En cuanto a la imposición de multa por temeridad que de la que se dio traslado por el Presidente del tribunal en el acto de juicio a las partes, dispone el art. 97.3 LRJS que la sentencia podrá imponer motivadamente al litigante que obró con mala fe o temeridad una sanción pecuniaria dentro de los límites previstos en el art. 75.4 del mismo Texto legal.

La STS de 8-2-2022 (rec. 56/2020, ROJ: STS 429/2022 - ECLI:ES:TS:2022:429), analiza tal previsión afirmando que la sanción pecuniaria por temeridad constituye, desde cualquier punto de vista, una cualidad accesorio respecto al fondo del asunto (SSTS 20/2018 de 16 enero (rcud. 969/2016) y 1173/2021 de 30 noviembre (rcud. 1793/2019), entendiéndose el adjetivo accesorio como algo secundario, según el diccionario de la RAE, que depende del principal, o que se le une por accidente.

Y que las SSTS 4 octubre 2001 (rcud. 4477/2000), 27 Junio 2005 (rec. 168/2004) y 15 febrero 2012 (rec. 67/2011), entre otras, explican que el precepto procesal (actual art. 97.3 LRJS) *"concede una cierta discrecionalidad para la imposición de la sanción, pero no cabe duda de que el sustrato básico imprescindible es que se ejerciten pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia"*.

Dada la contestación a la demanda que se llevó a cabo en el acto de la vista, hemos concluido imponer a la empresa demandada una multa de 3.000 euros. La contestación ofrecida por el letrado de la parte demandada, alejada de toda congruencia y con manifestaciones que únicamente perseguían desviar la atención del tribunal hacia aspectos intrascendentes e irrelevantes y que en nada incidían en los hechos denunciados por la parte demandante, hacen que nuestra decisión sea proclive a la imposición de la citada sanción. El necesario respeto a los miembros del tribunal y al resto de partes intervinientes en el acto de la vista (demandantes y Ministerio Fiscal), se diluyeron desde el momento en que la contestación no ofreció una respuesta motivada y seria frente a las pretensiones ejercitadas. La contestación extensa, reiterativa y carente de toda lógica de la parte demandada, incidiendo en aspectos intrascendentes, no hizo sino minar la paciencia del tribunal, que si bien escuchó todos los argumentos expuestos al efecto de no incurrir en indefensión de la demandada, terminó planteándose la imposición de la multa por temeridad que ahora resolvemos.



En consecuencia, se impone a la parte demandada la referida sanción de 3.000 euros.

SEXTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ordinario ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 208 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) frente a la empresa Decathlon España S.A, con intervención del MINISTERIO FISCAL, y en consecuencia, declaramos:

1. Que la actuación de la demandada negándose a autorizar el uso por parte de la Sección Sindical de CCOO de los medios telemáticos instaurado en la Empresa, para comunicarse con los trabajadores, y a que dispongan de tablón en los centros de trabajo supone una vulneración del derecho de libertad sindical.
2. Que la actuación de la demandada negándose a dar información a los delegados LOLS supone una vulneración del derecho a la libertad sindical.
3. Que la actuación de la empresa de negar el crédito horario sindical supone una vulneración del derecho a la libertad sindical
4. La nulidad radical de las citadas conductas ordenando el cese inmediato del comportamiento antisindical
5. Condenamos a Decathlon España S.A a abonar al sindicato demandante la indemnización de 30.000 euros en concepto de daños y perjuicios.
6. Condenamos asimismo a la empresa demandada a abonar una multa por temeridad en su contestación a la demanda de 3.000 euros.

Sin imposición de costas.

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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0113 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0113 24, 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.

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.