



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2006 - 0007988
mm

ILMO. SR. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO
ILMO. SR. FÉLIX V. AZÓN VILAS
ILMA. SRA. LIDIA CASTELL VALLDOSERA

En Barcelona a 9 de febrero de 2007

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 1140/2007

En el recurso de suplicación interpuesto por Iberia Lineas Aéreas de España, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 25 Barcelona de fecha 12 de mayo de 2006 dictada en el procedimiento Demandas nº 185/2006 y siendo recurrido/a Coordinadora Independiente del Sector Aéreo y -Ministerio Fiscal-. Ha actuado como Ponente el/la Ilmo. Sr. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos fundamentales, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 12 de mayo de 2006 que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimo les excepcions processals de falta de legitimació activa del sindicat accionant i de manca de representació de Migual Angel Sanchez Rodríguez oposades per la demandada.



Estimo totalment la demanda presentada per per Miguel Angel Sánchez Rodriguez en qualitat de legal representant del sindicat COORDINADORA INDEPENDIENTE DEL SECTOR AEREO (CISA) contra l'empresa IBERIA LINEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A., havent citat al Ministeri Fiscal, i 1) declaro l'existència de vulneració dels drets fonamentals a la no discriminació, a la llibertat sindical, a la vaga i a la reunió del Sindicat CISA, 2) ordeno a IBERIA LAE, S.A. el cessament immediat de les conductes lesives dels drets fonamentals citats, 3) condemno a la societat demandada a reposar als representants unitaris del Sindicat CISA en les condicions de sol.licitud, justificació i us del seu crèdit horari anteriors a l'inici de la vaga i 4) condemno també a la societat esmentada a que pagui a Sindicat CISA 7.000,00 euros, en concepte de indemnització per danys moral i materials.

La quantitat indicada produirà l'interès legal que indica l'article 576 de la LEC 1/2000, des de la data d'aquesta sentència (interès legal més dos punts)."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1. El demandant Miguel Angel Sanchez Rodriguez presta serveis per compte de l'empresa demandada IBERIA LAE, S.A., te la condició de afiliat al sindicat CISA i de president des de l'any 2002, es membre del comitè de vaga de la vaga objecte el present procediment, forma part del comitè de empresa i va concórrer a les eleccions en provissió de vacants de l'òrgan de representació unitari sota les sigles del sindicat CTA. El demandant té poders per emprendre accions judicials en nom del sindicat CISA. (folis núm. 54, 79 a 81).

2. CISA va ser un dels sindicats convocants de la valga que afectava al personal de terra de IBERIA LAE, S.A., convocada amb durada indefinida a partir del 22.12.05 tots els dijous des del dia citat de 13.00 a 16.00 en la Península i Balears i de 12.00 a 15.00 a Canaries. La vaga va ser desconvocada a mitjans de febrer de 2006. La vaga havia estat anunciada i cursada davant el Ministeri de Treball i Assumptes Socials. (foli núm. 52 a 55 i 89)

3.- El dia 14.12.05 l'actor juntament amb Eduardo Rodriguez (membre del comitè d'empresa i del sindicat CISA), es van desplaçar a Madrid per a participar en una reunió de conciliació previa a la vaga. A la seva tornada a Barcelona amb avió, van passar per la sala on els treballadors fan el descans per a berenar quan eren sobre les 17 o 18 hores i van informar a un grup de treballadors que es trobaven allí, uns casualment i altres perquè havien acudit al saber de la seva arribada, contestant a les preguntes que els van formular sobre la reunió a Madrid i la situació de convocatori de la vaga. (foli num. 56 i testificals)

4.- De l'esmentada reunió no va ser informada previament l'empresa. La cap de personal Cèlia Martínez i el responsable de relacions laborals de IBERIA Juan Carlos Pelaez, van demanar als supervisors que els facilitessin de forma immediata els noms de les persones que havien participat en l'esmentada reunió i el temps que hi havien estat. Els treballadors disposen de un temps per a "refrigeri" estipulat en



45 minuts. Es habitual que els sindicats convoquin assemblees a les sales de refrigeri de les diferents terminals. (foli núm. 59, 60, 61 i testificals Jordi Ferrandiz)

5.- Els Sindicats i els membres del comité de empresa sol·liciten les hores sindicals per telèfon, personalment o les justifiquen després d'haver-les utilitzat, acceptant l'empresa les dues opcions. A partir del 15.12.05 l'empresa ha exigit al Sindicat CISA que sol·liciti la utilització del crèdit sindical per escrit amb antelació i amb justificació posterior per escrit igualment. (testifical de Jorge Gomez, Jordi Molina, Eduardo Rodriguez)

6.- El dia 16.12.05 la cap de personal Celia Martinez va indicar al demandant que anés al seu desptax indicant-li que la Guardia Civil volia parlar amb ell, i a continuació es va quedar el demandant sol amb dos agents del Cos que li van formular diverses preguntes sobre la vaga convocada i sobre el Sindicat. Previament la Guardia Civil, s'havia posat en contacte amb l'empresa demanant el nom d'un representant del sindicat CISA.

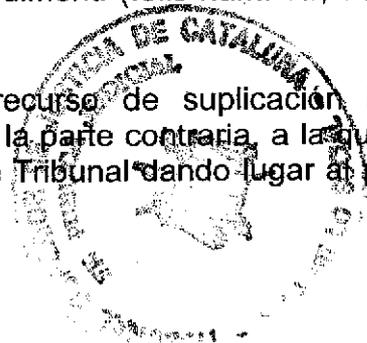
7.- La vaga es realitzava tots els dijous des del 22.12.05 i es realitzaven reunions a la Terminal B de l'Aeroport del Prat en concret en el lloc esta ubicat l'escultura del cavall de Botero. AENA disposa de càmeres de filmació en els espais públics de l'aeroport per motius de seguretat. Diversos càrrecs directius de la demandada, el Sr. Jesús Ruis, el Sr. Carlos Pelaez i la Sra. Celia Martinez, van visionar les filmacions en torn al cavall de Botero amb la finalitat de identificar les persones que estaven presents i que participaven en la vaga.

8.- Diversos treballadors participants en la vaga van ser advertits pel Sr. Juan Caros Pelaez i el Sr. Jordi Molina de que havien estat vistos en les filmacions citades de manera que va ser percebut pels treballadors com una amenaça que els podia perjudicar en el manteniment del seu lloc de treball. L'empresa va anul·lar un curs que tenia que impartir el Sr. Francisco Gomez, afiliat al sindicat CISA i participant en la vaga, el mateix dia 25.12.05.

9.- La demandada va lliurar escrits al treballador Francisco Gomez pels quals se li indicava que havia de prestar serveis mínims els dies de vaga que posteriorment es van deixar sense efecte. En data 15.2.06 se li va notificar ples de càrrecs en expedient contradictori amb caràcter previ a la imposició de sanció disciplinaria a causa de absència del lloc de treball durant 50 minuts el dia 22.12.05 sense causa que ho justifiqui. En data 21.3.06 s'ha arxivat l'expedient. (foli num. 57, 68, 69 i 70 i reconeixement empresa)

10.- El sindicat accionant ha satisfet l'import de 4.640,00 euros en concepto de honoraris per assistència lletrada al present procediment. (folis núm. 72, 73, 74, 75 ui 76)"

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación, la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó CISA, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.





FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero .- Se articula el recurso por el recurrente en base a dos motivos, al amparo ambos de la letra c) del artículo 191 del R. D. Legislativo 2/1995, de 7 de Abril, por el que se aprueba el T. R. de la Ley de Procedimiento Laboral, se alega infracción de los artículos 7 y 28.1 y 2 de nuestra Constitución. El tema en debate se centra en determinar si ciertas actuaciones de la empresa demandada en torno a las fechas en las que el Sindicato demandante convocó una huelga del personal de tierra de la línea aérea en el Aeropuerto del Prat a finales de 2005, son o no constitutivas de vulneración del derecho a la no discriminación y del de libertad sindical. La empresa IBERIA LAE S.A. plantea que no ha existido discriminación alguna y su recurso es impugnado de contrario en sentido adverso.

Como bien razona el recurso, la sentencia al dar respuesta a una demanda en la que se relata una serie de hechos que vendrían a configurar una permanente atmósfera antisindical, viene a configurar tres elementos como justificantes de su condena:

"1 Trato discriminatorio al sindicato CISA en cuanto a la justificación del crédito horario.

2. Extralimitación al tiempo de notificar a uno de sus afiliados la prestación de servicios mínimos.

3. Vulneración el derecho a la reunión pacífica por haber visionado las filmaciones de los espacios públicos del aeropuerto en los que se habían concentrado los manifestantes. "

Segundo.- Respecto a la primera de las cuestiones ha de señalarse que la empresa reconoce, implícita y explícitamente, el cambio de tratamiento del régimen de disposición del crédito horario. Implícitamente dado que no impugna el hecho declarado probado 5. Explícitamente cuando en su escrito de recurso señala que la Juzgadora en la instancia establece como elemento diferenciador sobre el que hace recaer todas las consecuencias la (que el propio recurso califica como "sutil") *"modalidad que se impuso a representantes de dicho sindicato de informar a partir de la huelga del crédito que iban a utilizar y por escrito, diversamente a la alternativa con la que venía haciéndose con anterioridad (telefónicamente con antelación o de forma documentada con posterioridad)."* Razona la empresa en dos direcciones, a saber: que la diferencia de trato es sutil y mínima y que no hubo trato desigual ante situaciones idénticas, sino ante actuaciones desiguales.

El primer argumento es atendible, en el sentido de realidad fáctica, pues cuando la empresa dice que la diferencia de trato fue muy escasa, es cierto, pero dicho argumento es ineficaz desde la lectura de la Constitución y la ley. El ordenamiento jurídico, en relación con la hipotética vulneración de derechos fundamentales, no califica una actuación como lícita o ilícita en función de la relevancia y trascendencia del mismo, sino que para establecer tal calificación analiza el actuar en sí mismo con abstracción de sus consecuencias: no nos permite



Laotar como ilícitos actos de gran relevancia y no hacerlo con aquellos de poca; la trascendencia del acto tendrá relevancia, en un momento posterior, a la hora de analizar y concretar las consecuencias que la ley determine para reparar la vulneración y reponer al estado previo a la misma. No se permite tratos desiguales ilícitos de poca cuantía, sino que tan solo permite tratos desiguales cuando responden a circunstancias diversas y existe un criterio de razonabilidad que los justifique. Se trata en consecuencia de analizar en este momento de la discusión, no la trascendencia, sino si existió o no un criterio de razonabilidad justificador de tal trato desigual.

Razona el recurso que se dio un trato desigual ante situaciones distintas: así sin poner en cuestión que el régimen ordinario de uso de crédito horario seguía siendo el de preaviso telefónico o justificación documental posterior, se razona que ante una situación de conflicto se extremaron las medidas de control al sindicato accionante. Es cierto que hay una situación desigual, pero el problema es que el argumento encierra una justificación que es contraria al derecho de huelga del artículo 28.2 de nuestra Constitución. Y no es justificable la limitación de un derecho fundamental (libertad sindical) con argumentos que a su vez son contrarios a otro de dichos derechos (derecho de huelga). Y es cierto que la vulneración es limitada y el margen de ilicitud en el actuar empresarial "estrecho" (en palabras del recurso) pero ello no lo hace lícito. En todo caso ello podrá hacerle merecedor de un tratamiento menos gravoso para reparar las consecuencias, pero su pequeña trascendencia no es obstáculo para que sea constitutivo de una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

Tercero.- Un argumento posterior del recurso es el de que la sentencia razona que la actuación empresarial notificando al Sr. Gómez (ver hecho declarado probado 9º) que formaba parte de los servicios mínimos, notificación que luego fue dejada sin efecto, *"por si sola no sería suficiente para entender que constituye una vulneración del derecho de huelga, atendida la explicación dada por la empresa"* (FJ VII). La empresa razona que si la sentencia entiende que no se ha vulnerado con dicha acción derecho fundamental alguno, no debe tener en cuenta el mismo para la conclusión de la sentencia. Tiene razón.

No corresponde a esta Sala analizar si dicha actuación es o no vulneradora del derecho de huelga, pues nadie nos lo plantea. Debemos aceptar el razonamiento de la empresa y tan solo analizar si el mismo ha de tener o no consecuencias en la sentencia. La empresa tiene razón en el fondo, pero no en las consecuencias que extrae. El argumento es utilizado en la sentencia precisamente para decir que por sí solo no es constitutivo de ilícito desde el parámetro de constitucionalidad; y si tenemos en cuenta que la sentencia no dice que esa actuación empresarial sea contraria, en este contexto, a derecho fundamental alguno y tampoco en el Fallo de la sentencia se hace referencia específica alguna en relación con dichos hechos, nada puede el recurso plantear a esta Sala en relación con los mismos. Si la sentencia no anuda el Fallo a dichos hechos y alegatos, nada puede pedir el recurso en relación a ellos, pues se articula contra aquel y no contra los argumentos utilizados (que en el fondo no le son adversos) para estimar o desestimar la pretensión de la demanda: no podía el recurso sustentarse en el combate de este argumento si el razonamiento jurídico resta



transcendencia a este aspecto: No se considera vulnerado el derecho de huelga y, en consecuencia, nada tenemos que añadir.

Cuarto .- Queda por fin el asunto del visionado de las filmaciones por parte de los directivos de la empresa y el comentario de tal extremo a algunos trabajadores. La sentencia establece el relato que contiene el hecho declarado probado 8º; razona la sentencia después, tras cita textual de las palabras del Tribunal Constitucional en su sentencia de 17-2-1998, nº 37/1998 (*"...efectivamente, la filmación entrañó una disuasión u obstaculización del libre ejercicio del derecho de huelga reduciendo su efectividad, pues, no cabe minusvalorar los efectos disuasorios que puede producir en el ánimo de quienes pacíficamente forman parte de un piquete informativo el hecho de ser ininterrumpidamente filmados, sin mediar explicación alguna de este proceder..."*), que la empresa vulnera derechos fundamentales de los trabajadores cuando utiliza las grabaciones de AENA para finalidad distinta de la que da sustento a su existencia, que no es sino la seguridad del propio aeropuerto. Razona literalmente la sentencia que la empresa visionó las filmaciones de AENA de los *"espacios públicos del aeropuerto con la finalidad de identificar a los trabajadores que participaban en la huelga convocada, sus actitudes y grado de participación, y utilizó esta información para realizar comentarios intimidatorios a los trabajadores encaminados a disuadirlos de su participación en las reuniones y la huelga"*. Pero entiende la Sala que dicha doctrina no es aplicable al caso, por cuanto aquí la filmación no se realizó para observar a los trabajadores, sino que tenía finalidad ajena y además había de ser necesariamente conocida por quienes trabajan normalmente en el aeropuerto. En el presente supuesto el problema no es la grabación, que tiene un fin legítimo, sino el visionado de las cintas y la posible coacción que deriva del comentario hecho a algunos trabajadores. En cuanto al visionado de las cintas por parte de los directivos de la empresa demandada nada ilícito encierra en sí mismo esa actuación desde el punto de vista laboral, máxime si se tiene en cuenta que la reunión se celebraba en un espacio público y es notoria la existencia de tales cámaras de video-vigilancia: los trabajadores eran conscientes a priori de la posibilidad de que su actuación fuera filmada y visionada no solo por la empresa, sino también por la fuerzas de seguridad del estado y otras autoridades públicas. En cuanto a si es legítimo el visionado de las cintas por la empresa desde la legalidad ajena a las relaciones de trabajo, nada tiene que decir el orden social de la jurisdicción: será otra autoridad u otro orden jurisdiccional quien deba decidir sobre la pertinencia de que esas cintas sean visionadas por personal ajeno a AENA.

El único extremo que la Sala puede analizar es si la empresa, con sus comentarios acerca del visionado de esas grabaciones, pudo o no coaccionar a los trabajadores e impedir con ello el libre ejercicio de su libertad de reunión, artículo 21 de la Constitución, y de huelga, artículo 28. El tema es complejo, y en primer término la empresa apunta a la falta de legitimación del sindicato en este aspecto de la demanda: debemos pues analizar si el Sindicato está o no legitimado para defender -en este caso- el interés de los trabajadores, contra la hipotética vulneración del derecho de huelga, que como se sabe es un derecho de titularidad individual y ejercicio colectivo. Al respecto la Sala entiende que el Sindicato sí está legitimado para defender tal derecho por dos motivos: uno primero, en cuanto tiene legitimidad para la defensa de los llamados intereses difusos, pues como señala la STC 101/1996, reiterada en la 215/2001, existe "legitimación del sindicato para

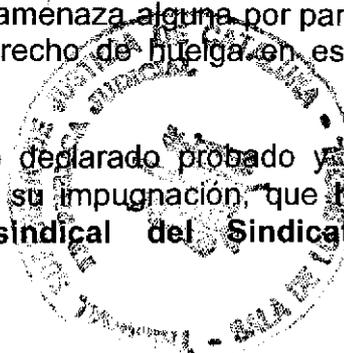


accionar en cualquier procedimiento en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores"; en segundo lugar, ostenta legitimación por cuanto al ser el sindicato convocante de la huelga, ostenta interés en que la misma pueda desarrollarse sin interferencia alguna por parte de la empresa; si bien ha de matizarse que tiene legitimación tan solo en cuanto se refiere a la vulneración del derecho de huelga en general, pero no en cuanto pueda entenderse que ha sido vulnerado el derecho individual a la huelga de los trabajadores supuestamente amenazados.

Solventado el tema de la legitimación, debemos analizar si se ha producido o no algún tipo de ilícito laboral por parte de la empresa. Para ello hemos de acudir al correspondiente hecho declarado probado y vemos como ni se concretan los trabajadores "advertidos", ni la fecha en que se hizo tal advertencia, durante la huelga o después de ella, ni los términos concretos. El propio hecho declarado probado se limita a señalar que la "advertencia" se hizo de "manera que fue percibida por los trabajadores como una amenaza", sin llegar a señalar si se amenazó o no. La empresa apunta en su recurso que tenía un interés legítimo, como responsable de un servicio público, y que era menos violento visionar las cintas que acercarse al espacio público para comprobar de forma directa la participación de sus trabajadores, en los actos conexos de conflicto conexos a la huelga.

La Sala, a la vista de lo relatado en la sentencia, entiende que no existió actuación alguna por parte de la empresa que pueda ser tildada de amenaza o coacción a los trabajadores con trascendencia vulneradora del derecho de huelga, pues se limitó a tomar conocimiento del desarrollo del conflicto, sin interferir directamente en el mismo; no olvidemos que todo conflicto laboral tiene un ingrediente de tensión entre las partes; precisamente evitar el desbordamiento de dicha tensión a cotas superiores de violencia es una de las razones que históricamente justifican la regulación por ley del derecho de huelga, y en nuestro caso actual, su tutela constitucional. Entendemos pues que no hay elementos, en este punto que vulneren el derecho de huelga, ni de los trabajadores individualmente -quienes se pudieran sentir amenazados, debieron accionar por sí mismos ante la jurisdicción-, ni desde el punto de vista colectivo; no podemos olvidar que todos los asistentes al acto de concentración en la Terminal B eran conscientes de que se trataba de un lugar público y de que eran filmados: es más, probablemente ese era el motivo de celebrar allí esa concentración, para dar mayor relevancia al acto y dejar constancia del mismo. Quien tiene conciencia de tales circunstancias debe asumir las consecuencias que se puedan producir, tales como que su actuación va a llegar a conocimiento de la empresa y es poco creíble que se "sienta coaccionado" por el conocimiento de que ha sido visto en tal concentración; en todo caso no podemos realizar juicios morales de los hechos, si no que debemos analizar los hechos en sí, y de lo relatado no deducimos amenaza alguna por parte de la empresa. No hay pues vulneración alguna del derecho de huelga en este sentido.

Quinto - Se constata pues, tras el análisis de lo declarado probado y lo razonado en la sentencia, en el escrito de recurso y en su impugnación, que ha existido vulneración del derecho de libertad sindical del Sindicato





demandante. Por el contrario no entendemos que exista vulneración del derecho de huelga, pues esta se ejerció plenamente, tanto en cuanto a la convocatoria por parte del sindicato como por los trabajadores que desearon unirse a ella. Con respecto a la alegada "percepción" de amenaza, no puede ser valorada como vulneradora del derecho de reunión, por las razones expresadas. En cuanto al derecho a la no discriminación, no entendemos que concurren los elementos para entender vulnerado el mismo, atendido que el trato desigual lo fue para dificultar la actividad sindical de los miembros del sindicato demandante, y debe quedar subsumido –como instrumental que es- en la lesión del derecho a la libertad sindical.

Ello implica que debe estimarse en parte el recurso y reducir el punto 1) del Fallo (aspecto declarativo) a la lesión del derecho de libertad sindical, sin que quepa estimar las demás vulneraciones.

Sexto.- En un motivo final el recurso al amparo de la letra c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, denuncia infracción del artículo 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y del 1.101 y concordantes del Código Civil, así como de la jurisprudencia que cita en relación a la indemnización por daños que establece la sentencia. Señala que no basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical para que pueda establecerse al pago de una indemnización, si no que el demandante ha de dar elementos que justifiquen el otorgamiento de dicha indemnización. El escrito de impugnación se opone también a esta pretensión y cita en su apoyo la sentencia de esta Sala de 28-1-2005. Bueno será en primer termino recordar que el mentado artículo 15 establece que si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, norma a la que se anuda la indemnización por daños.

Ciertamente nuestra doctrina esencial esta recogida en la sentencia que cita la representación del sindicato, de 28-1-2005, nº 677/2005, en la que señalamos que:

Respecto de las indemnizaciones fijadas en la sentencia que se recurre, esta Sala de lo Social parte de las siguientes consideraciones generales:

1) *En los procesos sobre tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales cabe por mandato del artículo de 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, la reparación de las consecuencias derivadas del acto impugnado, incluida la indemnización que procediere, no estando, por tanto, ante una indemnización tasada típica del derecho laboral, aunque tampoco, tal como señala la jurisprudencia, ante su fijación inmediata, sino teniendo en cuenta las circunstancias concretas concurrentes.*

2) *La indemnización de daños y perjuicios, para que sea justa y no cause perjuicios a quien la recibe, ha de ser íntegra, es decir, ha de cubrir la totalidad de los daños sufridos, ya que su limitación a una cifra inferior iría en contra del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, al hacerla ineficaz.*



3) *En la actual indemnización de daños, cuando lo que se está tutelando es un derecho fundamental, como ocurre en el caso de autos, lo importante, además de la situación concreta enjuiciada, es conseguir el respeto y el cumplimiento del ordenamiento jurídico, por lo que la cantidad a fijar, amén de la reparación de los perjuicios causados, puede tener un componente punitivo o sancionador que contribuya a los fines perseguidos por la normativa infringida.*

4) *Por último, siguiendo constante doctrina jurisprudencial en esta materia, la indemnización fijada en la instancia no es susceptible de revisión por medio de un recurso extraordinario, salvo que se aprecie error en las bases empleadas para su determinación o desproporción manifiesta.*

Reiteramos dichos razonamientos que hacemos nuestros ahora nuevamente.

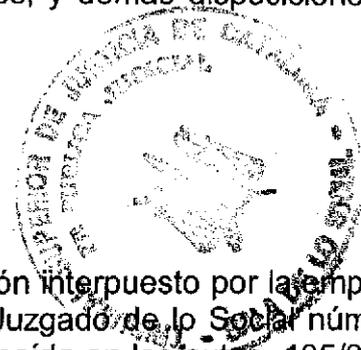
Recapitulando: nos hallamos ante la circunstancia de que la empresa ha vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical, si bien la Sala no alcanza a aceptar que también lo hayan sido los de no discriminación, huelga y de reunión, según se ha razonado en el RJ quinto de esta sentencia. Y ello ha de implicar reducir la indemnización respecto a la fijada en la sentencia recurrida. Ello en base a que la propia sentencia de instancia, el recurso y esta misma resolución aceptan que la vulneración es de mínima trascendencia: siendo así, y atendidas las circunstancias del caso concreto, la Sala no encuentra justificación para el imponer indemnización por daños morales y debe limitarse a resarcir los daños realmente causados; por ello la Sala entiende que la indemnización debe quedar fijada en 4000 euros, al ser estos los daños realmente causados por la lesión del derecho del sindicato, y entender que con ella queda compensado el daño derivado de la lesión al derecho. Por otra parte, la cifra resulta adecuada y no desproporcionada si atendemos al volumen de negocio de IBERIA y a la vulneración causada: por el contrario, nos parece desproporcionada y carente de justificación la cantidad que impone la sentencia de instancia, a la vista de lo razonado y atendido el dato de que no consideramos existan tan graves vulneraciones como lo hace la instancia.

También en este punto ha de estimarse en parte el recurso.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la empresa IBERIA LAE S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 25 de los de Barcelona en fecha 12 de mayo de 2006, recaída en los autos 185/2006, seguidos en virtud de demanda formulada por COORDINADORA INDEPENDIENTE





SUPLI 6857/2006 10/10

DEL SECTOR AEREO (CISA), sobre tutela de derechos fundamentales, habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, debemos revocar la misma en el sentido de:

1.- declarar la existencia de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del Sindicato CISA; y

4.- condenar también a la demandada a que pague al Sindicato CISA la cantidad de 4000 euros en concepto de indemnización por daños materiales.

Manteniendo el resto de los pronunciamientos de la misma.

Devuélvanse a la recurrente los depósitos constituidos para recurrir, y dése a las consignaciones el destino legal.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

