

## SENTENCIA Nº 60/2020

En la ciudad de Barcelona, a 10 de febrero de 2020.

Vistos por mí, el magistrado titular del Juzgado de lo Social número 8 de Barcelona, Juan Manuel Fernández Pérez, los precedentes autos número 1005/2019, seguidos a instancia del sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A., en materia de tutela de derechos fundamentales.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** En fecha 27 de noviembre de 2019 tuvo entrada en el registro general del decanato social de Barcelona, luego turnada a este juzgado, demanda suscrita por la parte actora en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictara sentencia declarando que la conducta de la empresa vulneraba su derecho a la libertad sindical, con declaración de nulidad radical. Asimismo, solicitaba la imposición a la empresa de una condena consistente en la convocatoria de una reunión de todos los trabajadores en la que se indique que CGT no fue responsable de la





**SEGUNDO.-** En fecha 28 de enero de 2019 se celebró una huelga en la empresa demandada. El sindicato accionante interpuso una denuncia contra la empresa demandada por vulneración del derecho de huelga. La autoridad laboral impuso a esta última una multa de 3.000 euros por vulneración del derecho de huelga, al alterar su normal ciclo productivo (folios 648 a 666). CGT ha interpuesto una demanda contra la empresa por vulneración del derecho de huelga, pendiente de conocimiento por parte del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (folios 668 a 684)

**TERCERO.-** En fecha 15 de julio de 2019 el sindicato accionante dedujo preaviso de convocatoria de elecciones sindicales en el centro de trabajo de la empresa demandada sito en la calle Tarragona de Barcelona, con un censo de 204 trabajadores y con previsión de votación para el 18 de septiembre de 2019. A esas elecciones concurrieron las candidaturas de CGT y CC.OO, pero la de este último sindicato no fue proclamada por la mesa, razón por la que efectuó la correspondiente impugnación. El día 18 de septiembre se celebraron las votaciones, siendo elegidos 13 miembros de la candidatura de CGT (folios 82 a 105)

**CUARTO.-** En respuesta a la impugnación del sindicato CC.OO, en fecha 8 de octubre de 2019 la autoridad laboral dictó laudo arbitral que anuló el resultado de la votación y retrotrajo el proceso electoral al momento en el que la mesa no proclamó la candidatura de CC.OO. Reiniciado el proceso electoral, se verificaron nuevas elecciones sindicales en fecha 11 de diciembre de 2019, resultando un comité de empresa integrado por 6 miembros de CGT y 3 de CC.OO (folios 110 a 150).

**QUINTO.-** En fecha 22 de octubre de 2019, el Sr. [REDACTED] miembro del comité de Empresa por CGT, fue objeto de un despido por causas objetivas (absentismo), pendiente de conocimiento por el Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona (folios 232 a 284)

**SEXTO.-** En fecha 23 de octubre de 2019, el Sr. [REDACTED] afiliado al sindicato CGT y candidato a las elecciones sindicales (en el puesto 19º), fue objeto de un despido disciplinario, pendiente de conocimiento por el Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona (folios 97 y 555 a 646)

**SÉPTIMO.-** En fecha 23 de octubre de 2019, la sección sindical de CGT remitió un correo a la empresa demandada en relación al despido del Sr. [REDACTED] presidente del comité de empresa y secretario general del Sindicato de Transportes de CGT en Barcelona. El referido documento obra al folio 160 y se da aquí por íntegramente reproducido. También remitió otros escritos anunciando acciones de respuesta frente a la actitud de la dirección en relación



a ese despido y otros puntos de conflicto (folios 161 a 164).

**OCTAVO.-** En fecha 24 de octubre de 2019, CGT publicó unos "Tweets" críticos con las condiciones físicas en que se prestaban servicios en el centro de trabajo de la calle Tarragona, con ocasión de unas goteras producidas por un temporal en dos plantas de ese centro de trabajo. En esos "Tweets" se "etiquetó" a diferentes clientes de la empresa demandada (folios 166 a 180).

**NOVENO.-** En fecha 25 de octubre de 2019, la directora de la empresa en el centro de Barcelona, la Sra. [REDACTED] convocó a toda la plantilla a diversas reuniones, repartidas en función de los distintos turnos de trabajo. En esas reuniones, o bien mostró (a través de un proyector gigante), o bien mencionó los "Tweets" publicados por el sindicato CGT en fecha 24 de octubre de 2019. Sin seguir un patrón definido, en cada una de las reuniones, la Sra. [REDACTED] advirtió que ese tipo de acciones podían perjudicar a la empresa, especialmente porque se habían "etiquetado" a los principales clientes. Algunos trabajadores preguntaron si podían contestar o "retweetear". La Sra. [REDACTED] también explicó las medidas que había emprendido la dirección de la empresa para combatir las goteras (valoración conjunta de las seis testificales practicadas en el acto de juicio oral)

**DÉCIMO.-** Mediante correo electrónico de 25 de octubre de 2019, la empresa GLOVO informó a la Sra. [REDACTED] de su decisión de poner fin a los servicios prestados por la empresa demandada, por razones estrictamente estratégicas de traslado de determinadas actividades a Perú y Rumanía (folios 218 y 219). En fecha 30 de octubre de 2019, la Sra. [REDACTED] remitió un correo electrónico a la dirección de la compañía informando de que "entre ayer y esta mañana hemos comunicado a los agentes de GLOVO (obra y ETT) el acuerdo al que hemos llegado con ADECCO y la primera reunión que tendrá lugar el martes 5 de noviembre de 2019. ADECCO ayudará a los agentes a conseguir un trabajo lo antes posible a partir del 1 de diciembre de 2019. Los agentes de GLOVO han alegrado sus caras con la comunicación y lo han agradecido" (folio 221)

**UNDÉCIMO.-** En fecha 28 de octubre de 2019 la Sra. [REDACTED] volvió a convocar a toda la plantilla a diferentes reuniones. En ellas explicó que se había perdido el cliente GLOVO, uno de los más importantes, y que ello podría suponer el despido de varios trabajadores, si bien precisó que se haría todo lo posible para recolocar a los agentes vinculados a la cuenta y que había alcanzado un acuerdo con ADECCO para la recolocación de los trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato de obra o a través de empresas de trabajo temporal. No explicó el motivo por el que GLOVO había rescindido el contrato con la empresa demandada (valoración conjunta de las seis testificales practicadas en el acto de juicio oral)



**DUODÉCIMO.-** La pérdida del cliente GLOVO no supuso la pérdida de ningún puesto de trabajo fijo (valoración conjunta de las seis testificales practicadas en el acto de juicio oral)

**DÉCIMO TERCERO.-** CGT publica un folleto informativo y satírico llamado "La Peineta". En el de 29 de noviembre de 2019 hace referencia a la decisión de GLOVO de rescindir el contrato con la empresa demandada por razones estratégicas (folios 223 a 230).

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Valoración de la prueba.

En cumplimiento de lo que manda el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados son el producto, o bien de la ausencia de controversia entre los litigantes, o bien de la valoración conjunta de las evidencias documentales y de interrogatorio de testigos, con expresa identificación en cada ordinal fáctico.

En el ámbito fáctico, la actividad probatoria se centró en el contenido de las reuniones convocadas por la directora del centro los días 25 y 28 de octubre de 2019. En ausencia de cualquier registro o documento, la prueba consistió en las declaraciones de seis testigos, tres a propuesta de cada parte. En apariencia, sus testimonios fueron diametralmente opuestos, acaso porque se celebraron varias reuniones durante esos dos días y los testigos no siempre participaron en las mismas. De ahí que las versiones de cada uno pudieran ser discrepantes. En todo caso, no puede desconocerse que los tres testigos propuestos por la parte actora eran afiliados al sindicato accionante, ostentando incluso algún cargo representativo en la actualidad o en el pasado inmediato. Tampoco puede ignorarse que dos de los testigos de la parte demandada ostentaban cargos directivos, especialmente la Sra. [REDACTED] supuesta responsable de los reproches que contiene la demanda rectora del presente proceso. La tercera testigo ostentaba la condición de miembro del comité de empresa por el sindicato CCOO, enfrentado en las elecciones sindicales al que ahora promueve la acción. En pocas palabras, todos los testigos, sin ser portadores de un interés directo en el resultado del pleito (entendido como aprovechamiento personal), sí revelaron un posicionamiento favorable a las tesis de una u otra parte, comprometiendo la veracidad de su testimonio. Aun así, de la valoración conjunta de sus respectivas declaraciones y conforme a las reglas de la sana crítica (artículo 376 de la LEC) es factible extraer las inferencias de hecho que se han trasladado al factum de esta sentencia.



Así, en lo que respecta a la reunión del día 25 de octubre, es evidente que fue convocada por la Sra. [REDACTED] ante el malestar causado por los "Tweets" publicados un día antes por el sindicato accionante. Prueba de ello es que esos "Tweets" fueron exhibidos en algunas reuniones mediante proyectores, lo que induce a la firme convicción de que el designio último de la Sra. [REDACTED] fue el intento de ponerlos en cuestión ante el conjunto de los trabajadores. No es verosímil, por otra parte, que se convoque de urgencia a toda la plantilla en horario de trabajo para informar sobre las medidas que se proponía adoptar la dirección de la empresa para atajar el problema de las goteras, que ni siquiera afectaba a todos los trabajadores, sin perjuicio de que esta cuestión se abordara también de manera tangencial o subsidiaria. Que la directora censuró los "Tweets" publicados por CGT es algo que depuso el Sr. [REDACTED], gerente de dos cuentas de la empresa, cuando señaló que aquélla "dijo que algún cliente se podía sentir ofendido". Por lo tanto, este juzgador deduce que las reuniones del día 25 de octubre de 2019 transcurrieron en los términos que se describen en el hecho noveno de esta sentencia.

Conocer el contenido preciso de las reuniones del día 28 de octubre de 2019 es algo más problemático. Aquí las versiones fueron totalmente divergentes. Es evidente que la Sra. [REDACTED] las convocó tras conocer la pérdida del cliente GLOVO. El propósito de esas convocatorias no se clarificó del todo, pues afectaba exclusivamente a los agentes vinculados a esa cuenta, ya fuera personal fijo, temporal o de empresas de trabajo temporal. No se acaba de entender, por tanto, que se convocara nuevamente a toda la plantilla y que se hiciera una vez más en horario de trabajo. Es ilícito presumir que la directora quisiera mantener el tono crítico de la primera reunión, aunque se guardara de utilizar expresiones que pudieran comprometer de manera evidente su neutralidad. Lo que parece evidente es que informó de la pérdida del cliente GLOVO sin explicar la causa última. El Sr. [REDACTED] testigo al que ya se ha hecho referencia, depuso primero que en esa reunión la directora no exteriorizó el motivo por el que se había perdido al cliente, si bien luego el testigo rectificó o matizó su declaración de manera muy poco convincente. No consta que la directora atribuyera a los "Tweets" la pérdida del cliente o que invitara a los trabajadores a votar al sindicato CCOO, sin perjuicio de que los afiliados de CGT pudieran albergar esa percepción o sensación. La directora sí informó de que se trataría de recolocar a los trabajadores afectados y de que se había alcanzado un acuerdo con ADDECCO para recolocar a los trabajadores temporales, como finalmente ocurrió. De todo esto se ha dejado registro en el hecho undécimo de esta sentencia.

Los demás hechos probados pueden considerarse pacíficos.

#### SEGUNDO.- Posición de las partes y ámbito de enjuiciamiento.

La parte actora persigue un pronunciamiento judicial que declare la existencia de un comportamiento empresarial vulnerador del derecho de libertad sindical y que condene a la empresa a estar y pasar por dicha declaración, así



como a convocar una reunión en la que se manifieste que el sindicato CGT no es el responsable de la pérdida del cliente GLOVO ni de los despidos que se hayan producido por tal pérdida; y que los trabajadores deben votar libremente al sindicato que consideren oportuno en las próximas elecciones, incluida la CGT; subsidiariamente interesa que se publique una nota en tal sentido; finalmente, interesa se condene a la empresa demandada a abonar una indemnización al sindicato accionante por importe de 60.000 euros. En sostén de su pretensión, tras exponer una situación de conflicto generalizado con la empresa (una huelga y dos despidos), la demanda señala que el hecho más grave se produjo el día 28 de octubre de 2019, cuando la directora de la empresa convocó a todos los trabajadores y acusó a CGT de haber publicado unos "Tweets" que habían perjudicado a la empresa, al punto de que GLOVO había dejado de ser cliente por culpa del sindicato, haciéndole también responsable de los despidos resultantes de la pérdida de la cuenta. Señala que la conducta empresarial descrita es muy grave, por achacar al sindicato la responsabilidad por la pérdida de clientes y por incitar a los trabajadores a no votar a la CGT en las próximas elecciones sindicales. En el hecho séptimo de la demanda se detallan los elementos determinantes de la indemnización postulada en concepto de daños y perjuicios, con referencia analógica a la LISOS.

La empresa demandada negó cualquier vulneración del derecho de libertad sindical. Puntualizó que se materializaron dos tandas de reuniones, unas el día 25 y otras el 28 de octubre de 2019. En las primeras la directora del centro informó de las medidas emprendidas por la dirección a fin de solventar el problema de goteras originado por una fuerte borrasca; señaló que algún trabajador manifestó su disconformidad con los "Tweets" publicados por CGT, sin que ocurriera nada más. En las segundas, la directora comunicó a los agentes que la empresa GLOVO dejaba de ser cliente por razones estratégicas y que se iban a recolocar a todos los agentes afectados, incluidos los temporales, para lo cual se había alcanzado un acuerdo con la empresa ADDECCO; en ningún momento se culpabilizó a UGT de la pérdida del cliente o se invitó a votar a CCOO. Señaló que no se había irrogado daño alguno al sindicato CGT, que seguía siendo mayoritario en el comité; en cuanto a la indemnización por daños y perjuicios, señaló que la parte actora no facilitaba ninguna base de cálculo, siendo insuficiente la referencia a la LISOS.

**TERCERO.- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.**  
**Ámbito de cognición. Libertad sindical. Artículo 28.1 de la Constitución Española. Derecho de información.**

Según el artículo 178.1 de la LRJS, el objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.

Por lo tanto, el ámbito de cognición de las pretensiones vehiculadas a



través de esta modalidad procesal se circunscribe al examen de aquellos actos que se hayan verificado en lesión de un derecho fundamental o libertad pública, de modo que cualquier otra cuestión, aunque suponga la inobservancia de la legalidad ordinaria, escapará a ese ámbito de enjuiciamiento. La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 2002 (RJ 2002/8372) compendia la doctrina aplicable en este particular:

Ya hay doctrina reiterada de esta Sala sobre la cuestión tratada: que tiene su reflejo, entre otras, en la sentencia de 27 de mayo de 2002, que siguió la doctrina proclamada establecida en las sentencias de 6 de octubre de 1997, 26 de junio de 1998, 20 de junio de 2000 y otras, en las que se ha dicho que «lo decisivo a efectos de la adecuación del procedimiento no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental. Si no existe la vulneración alegada, o si lo que se produce es una infracción simple del ordenamiento jurídico sin relevancia en la protección constitucional del derecho fundamental invocado, la consecuencia de la limitación de conocimiento que rige en la modalidad procesal será la desestimación de la demanda, sin perjuicio en su caso de la conservación de la acción para alegar la eventual existencia de una infracción de legalidad ordinaria en otro proceso»; abundando en esa misma idea, la sentencia de 18 de noviembre de 1997 declaró que «el hecho de que el órgano judicial competente considere que no se ha producido la lesión del derecho invocado no afecta a la adecuación del procedimiento, pues la consecuencia de esa operación será, de acuerdo con el principio de cognición limitada propia de esta modalidad procesal, la desestimación de la pretensión de tutela, sin perjuicio de la acción ordinaria en el proceso correspondiente, pero no la declaración de inadecuación de un procedimiento en el que formalmente se ha instado de forma correcta». La doctrina expuesta presupone que si la parte interesada acude a la modalidad procesal de tutela del derecho de libertad sindical, exponiendo los hechos que estima lesivos a tal derecho, y con la pretensión de que se ponga remedio a la violación denunciada, no cabe entender que el procedimiento seguido es inadecuado, a pesar de que se desestime la demanda al resolver sobre el fondo de la cuestión.

Lo que denuncia la parte actora es que, en un contexto de conflicto laboral y sindical, la dirección de la empresa convocó varias reuniones con el propósito de socavar la acción sindical de CGT y favorecer al sindicato CCOO de cara a las elecciones que debían celebrarse en el mes de diciembre de 2019, tras la anulación de las primeras.

Es cierto que la empresa demandada ha sido sancionada por vulnerar el derecho de huelga y que ha despedido a dos afiliados del sindicato CGT, lo que pudiera evidenciar una situación de conflicto o enfrentamiento, pero este juzgador no está en condiciones de extraer ninguna inferencia válida en este ámbito, pues tanto la legalidad de la huelga como la procedencia de los despidos ha sido sometida a conocimiento judicial, sin que sea posible ahora saber si la empresa ha actuado movida por un designio antisindical. Consta que la autoridad laboral ha impuesto una sanción a la empresa demandada por vulnerar el derecho de huelga, pero este derecho fundamental es distinto del de libertad sindical, que es el que ahora se evalúa. Además, en todas las demandas interpuestas se invoca también la vulneración de derechos fundamentales, por lo que en esos respectivos procedimientos deberá dilucidarse su alcance.

Consecuentemente, lo que ahora importa es dilucidar si la empresa, a través de las reuniones de los días 25 y 28 de octubre de 2019 se propuso menoscabar la libertad sindical de la CGT y favorecer al sindicato contrincante





en las elecciones sindicales. Ya se adelanta que esto último no se ha acreditado, ni es posible deducir el interés de la dirección de la empresa en que un sindicato como CCOO gane las elecciones sindicales. La acusación de amarillismo que parece impregnar la demanda en esta cuestión no se compadece con la realidad ni se corresponde con ninguna de las pruebas practicadas en este procedimiento. La Sra. [redacted] nunca menciona a CCOO ni invitó a los asistentes a votarlo. No consta tampoco ningún tipo de entendimiento o concierto oculto con ese sindicato. Por lo tanto, el que algunos afiliados de CGT extrajeran esa "sensación" en función de determinadas circunstancias, es un posicionamiento subjetivista que no puede confundirse con una verdad jurídica.

Sin embargo, eso no excluye que la dirección de la empresa tratara de minar la imagen de CGT y limitar el ejercicio de su actividad sindical. Este juzgador está en el convencimiento de que ése y no otro fue el propósito que abrigó la dirección de la empresa con la primera convocatoria del día 25 de octubre de 2019. En lugar recurrir a los canales ordinarios, esto es, de reunir a la sección sindical de CGT o de convocar al comité de empresa (entonces compuesto exclusivamente de afiliados a ese sindicato) a fin de valorar los "Tweets" publicados el día anterior, o bien de promover una reunión con el comité de seguridad e higiene (si se trataba de tratar el tema de las goteras), la dirección de la empresa optó por una vía del todo irregular, consistente en promover reuniones con toda la plantilla en horario de trabajo, algo del todo insólito y que ni siquiera está previsto legal o convencionalmente. Es decir, prevaleciendo de su condición de empleador, impuso o forzó un escenario desde el que ejercer una censura a la actividad sindical de CGT ante el conjunto de la plantilla, calificando los "Tweets" de potencialmente perjudiciales para el futuro de la compañía. Con independencia del acierto de los repetidos "Tweets", la conducta descrita constituye un ilegítimo acto de injerencia empresarial en el normal desenvolvimiento de la actividad sindical, que comprende también, como núcleo esencial, el derecho de crítica. Es evidente que la empresa también puede ejercer ese derecho, pero no en las condiciones de superioridad que le confiere su condición de empleadora, esto es, interrumpiendo la jornada de los trabajadores y obligándoles a escuchar su discurso recriminatorio. Esa conducta se agravó cuando la directora de la empresa empleó por segunda vez el mismo procedimiento para sembrar una duda deliberada sobre el efecto de la actividad sindical de CGT. En la reunión del día 28 de octubre comunicó que GLOVO se había perdido como cliente, pero sin aclarar el motivo, algo que pudo inducir a algunos trabajadores a vincular esa pérdida con los "Tweets" publicados por CGT. Es cierto que la directora no los mencionó de modo expreso, ni formuló una acusación directa contra la acción del sindicato CGT, pero volvió a imponer una puesta en escena equívoca y desproporcionada, cuando hubiera bastado una reunión con el comité de empresa o con los trabajadores afectados. La referencia a posibles despidos y a los esfuerzos de recolocación añadió a las reuniones un plus intimidatorio que contribuyó a levantar sospechas sobre las acciones emprendidas por el sindicato actor. Recapitulando, con esas sorpresivas e injustificadas reuniones la empresa ejerció una censura desproporcionada contra la actividad de la organización CGT, propiciando un clima hostil hacia su acción sindical. La actividad empresarial descrita, en la



medida que se ordenaba a restringir o limitar esa acción sindical, constituye una ilegítima intromisión en el ejercicio de la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la Constitución Española. En consecuencia, es obligado declarar que la empresa demandada ha vulnerado el derecho fundamental objeto de estudio, con las consecuencias que pasan a verse.

#### **CUARTO.- Consecuencias de la vulneración del derecho de libertad sindical.**

La parte actora interesa que la empresa sea condenada a convocar una reunión en la que se manifieste que el sindicato CGT no es el responsable de la pérdida del cliente GLOVO ni de los despidos que se hayan producido por tal pérdida; y que los trabajadores deben votar libremente al sindicato que consideren oportuno en las próximas elecciones, incluida la CGT; subsidiariamente interesa que se publique una nota en tal sentido. Considera este juzgador que, en función de lo razonado en el precedente fundamento jurídico; y a fin de despejar cualquier duda al respecto, procede condenar a la empresa demandada a publicar un nota informativa dirigida al conjunto de la plantilla en la que se haga constar que el sindicato CGT no es el responsable de la pérdida del cliente GLOVO ni de las consecuencias que se puedan haber derivado de tal circunstancia. No procede referencia alguna a las elecciones sindicales, al haberse celebrado ya y al no constar que la empresa alentara el voto en favor de ningún sindicato.

La parte actora también interesa que se condene a la empresa demandada a abonar una indemnización al sindicato accionante por importe de 60.000 euros. En la demanda se dice que deben tomarse como elementos determinantes de la indemnización reclamada tanto la gravedad (convocar reuniones para criticar a un sindicato frente a toda la plantilla), la reiteración, como las circunstancias concurrentes, siendo necesario una medida reparadora que permita restituir la confianza y la credibilidad sindical. Considera que se trata de una conducta muy grave y recurre analógicamente a lo que disponen los artículos 8.7 y 8.12 de la LISOS.

Como recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2012 (RJ2012\3894), ya citada arriba:

Así ocurre con la utilización referencial de la LISOS, sobre cuya utilidad como elemento de delimitación de la pretensión indemnizatoria, fue admitida por la 5<sup>ta</sup> C 247/2006 (RTC 2006, 247). Tal sucede también en este caso en que la parte recurrente -como ya hiciera en su demanda- cita el indicado texto legal, con una escueta remisión a un criterio al que no sólo ella parece atenerse, sino que fue también utilizado por la empresa, en la contestación a la demanda, si bien para oponerse a la cantidad reclamada.

Por ello, sin que con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, estemos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, debemos ceñirnos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental.



Considerando el actual redactado del artículo 183 de la LRJS, es incuestionable que la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical anuda un perjuicio moral que debe repararse económicamente. Y no es cierto que la demanda no facilite las bases para el cálculo de la indemnización, en la medida que expone los parámetros de valoración esenciales, siendo correcto acudir a la LISOS como criterio referencial para la cuantificación de la indemnización. Ahora bien, la cantidad de 60.000 euros postulada en la demanda es del todo desproporcionada si se considera el daño causado al sindicato accionante. En el acto de juicio se dijo que había perdido su posición hegemónica en la empresa, pero ni eso es cierto (sigue contando con seis miembros en el comité de empresa de un total de nueve) ni puede achacarse a la actividad empresarial, sino al pluralismo y al juego democrático que es consustancial a todo proceso electoral, incluido el sindical, y que es necesario asimilar con normalidad. Lo que se ha producido es un daño en la imagen y en la credibilidad de ese sindicato en el ámbito de la empresa demandada. Es cierto que la conducta empresarial es subsumible en lo que dispone el artículo 8.12 de la LISOS, pero este juzgador no aprecia ninguno de los factores de agravación que contempla el artículo 39 de esa misma ley, de modo que procede imponer la indemnización correspondiente a la sanción prevista en el artículo 40.1 c), si bien en el grado mínimo y en el tramo inferior. Recapitulando, procede imponer a la empresa demandada una indemnización por daños morales en la cantidad final de 6.251 euros.

#### QUINTO.- Recurso procedente.

A tenor de lo prevenido en el artículo 190 y siguientes de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso procedente contra esta sentencia es el de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

#### FALLO

ESTIMO EN PARTE la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A., y, en consecuencia, declaro que la empresa demandada ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical de la parte actora, así como la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en convocar reuniones para censurar la acción sindical de CGT;



condeno a la empresa demandada a publicar una nota informativa dirigida al conjunto de la plantilla en la que se haga constar que el sindicato CGT no es el responsable de la pérdida del cliente GLOVO ni de las consecuencias que se puedan haber derivado de tal circunstancia, así como a abonar a dicho sindicato una indemnización de daños y perjuicios morales en la cantidad de 6.251 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco Santander en la cuenta corriente nº 0591000064-1005/19, o mediante transferencia en ES5500493569920005001274 de este Juzgado o bien presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe, depositando además la cantidad de 300 euros en la misma cuenta corriente y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso, debiendo el recurrente entregar en la secretaría de este juzgado el correspondiente resguardo al tiempo de interponer el recurso. Se advierte también a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso y de impugnación, en su caso, un domicilio en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña a efectos de notificaciones, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 198 de la LRJS.

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