

NIG: 28.079.00.4-2019/0059623

Autos nº: 1252/19
Sentencia nº 48/20

En Madrid, a doce de febrero de dos mil veinte

Habiendo visto el Ilmo. Sr. D. Jorge Juan GUILLEN OLCINA Magistrado del Juzgado de lo Social nº 23 de esta Capital, los presentes autos de juicio verbal nº 1252/19, sobre derechos fundamentales, seguidos entre partes: de una, como demandante, FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS representada por la Graduada Social Doña Cristina Vallejo Martin, y de otra, como demandado, CONFEDERACION REGIONAL DE MADRID Y CASTILLA LA MANCHA DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO representada por el letrado Don Francisco Saúl Talavera Carballo, KONECTA BTO SL representada por el letrado Don Francisco Luis Laso Moya y el MINISTERIO FISCAL quien no comparece constando citado en legal forma, ha pronunciado en **NOMBRE DEL REY**, la siguiente:

SENTENCIA

I.-ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 21/11/19, tuvo entrada en este Juzgado demanda sobre derechos fundamentales, en la que la parte actora, tras citar los hechos y los fundamentos de derecho que estimaba aplicables al caso, terminaba suplicando se dictase Sentencia por la que se condene a los demandados y se declare:



Que la actuación de los demandados de excluir de la negociación del acuerdo ratificado ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el 28/10/2019, constituye una práctica antisindical y discriminatoria que vulnera del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

Que los demandados cesen de inmediato dicho comportamiento antisindical.

Que sea repuesto el derecho fundamental vulnerado esto es que se realice una nueva reunión en la que inicie un proceso real de negociación dando participación a CCOO, en relación al ascenso de los trabajadores a la categoría de Gestor.

Que se condene solidariamente a los demandados en concepto de daños de todo orden incluidos los morales por el perjuicio ocasionado como se desglosa en el hecho octavo y noveno de la demanda, a abonar la cantidad de 25.000 euros aplicando como baremo la LISOS, Artículo 8.12 en relación con el artículo 40.1 c) del citado texto legal.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló para el acto del juicio el día 4 de febrero de 2020. Personadas las partes, dada cuenta, se celebró la audiencia de juicio y tras afirmarse y ratificarse la parte actora en su demanda, solicitó sentencia estimatoria y el recibimiento a prueba. La demandada CGT alegó la excepción de falta de acción por falta de legitimación activa de la parte demandante, pues en su caso la tendrían los Delegados Sindicales y CC.OO no dice que tenga Delegados Sindicales ni siquiera Sección Sindical, por lo que carece de acción ese Sindicato, sin perjuicio de su derecho a poder intervenir en este tipo de proceso como coadyuvante. En segundo lugar, se alega la excepción de indebida acumulación de acciones, en relación a la tercera petición de condena, que carece de encaje ya que ni siquiera pide la nulidad del Acta del Acuerdo alcanzado. En cuanto al fondo muestra su conformidad a los hechos 1º, 2º y 3º de la demanda y al 4º, salvo el último párrafo. El Acuerdo tiene un origen que no cita, un conflicto laboral de trabajadores de Konecra con Openbank, cliente de la misma, una protesta y concentración de trabajadores ante ese Banco. No hubo negociación, sino un conflicto al que se pone fin firmando un acuerdo de desconvocatoria por la única parte que tenía capacidad para desmovilizar, CGT. No hubo negociación sino que el Banco obligó a la empresa a alcanzar un acuerdo con CGT para logra una solución al conflicto y tampoco se excluyó a alguna Sección sindical de la



empresa. Niega el hecho 5º, pues la demandante tuvo ocasión de reunirse y participar desde el 21/10/19 al 28/10/19 y también se convocó un pleno del comité de Empresa para darle traslado de la propuesta de la empresa, ese último día, reunión a la que no acudió CC.OO. El acuerdo alcanzado tiene un efecto limitado y así se dice en SIMA y que lo suyo es convocar una mesa negociadora para alcanzar un acuerdo que extienda con eficacia general el acuerdo. Niega la existencia de daños y solicita se imponga una multa por temeridad a la demandante. Por la empresa, se hacen suyas las excepciones procesales y muestra conformidad con los hechos 2º, 3º y 10º, y su disconformidad con el 1º y del 3º al 9º. Alega que al Sección Sindical de CC.OO no es de la más representativa en Konecra, no habiéndose excluido a ninguna de las Secciones Sindicales porque no ha habido negociación sin que se ha encauzado un conflicto en que se implicaba a un cliente Openbank, lográndose un acuerdo con CGT que ha de negociarse en el instituto Laboral. El acuerdo tiene un condicionante, que es la mediación de IL y participación del resto de Secciones Sindicales y Comité de Empresa, mediación que se solicitó por CGT el 21/10/19, celebrándose una reunión con el Comité de Empresa el 28/10/19, decidiendo no firmar los Sindicatos o no sumarse a la convocatoria. Nadie quedó excluido, celebrándose el Acuerdo con eficacia de convenio colectivo, siendo lo único a discutir si con eficacia general o limitada. En esa reunión se planteó incorporar el plus imagen, acuerdo ya firmado en 2017. Ninguna otra Sección Sindical ha planteado la cuestión. Pide sanción por temeridad. Recibido el pleito a prueba fueron admitidos y practicados los medios de prueba propuestos, según consta en las actuaciones y en la correspondiente grabación audiovisual de la audiencia de juicio y seguidamente se elevaron las conclusiones a definitivas, declarándose los autos conclusos y vistos para Sentencia.

TERCERO.- Que en la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que la demandante, Federación de Servicios de CCOO está presente en la representación legal de los trabajadores con 5 miembros de su candidatura de los 29 que componen el Comité de Empresa, en el que participa el Sindicato demandado CGT, con 12 miembros...



SEGUNDO.- Que CGT comunicó a la Delegación del Gobierno en la Comunidad de Madrid, el 11 de octubre de 2019, e hizo pública la convocatoria de una concentración para el día 23 de octubre de 2019 a la altura de la Oficina de Openbank en el paseo de la Castellana, DE 12:00 A 13:00 HORAS, para protestar contra ese banco – cliente de la empresa Konecta que le presta servicios de call center – por tener la mayoría de su personal subcontratado a la empresa Konecta en condiciones que consideraba precarias, con contratos temporales y a jornadas parciales, exigiendo el CEO de ese banco responsabilidades públicas a los teleoperadores cuando cometen errores.

TERCERO.- Que CGT presentó un escrito a la Delegación del Gobierno en la Comunidad de Madrid, el 17 de octubre de 2019, informando que tras alcanzar un acuerdo laboral ese mismo día, se había decidido desistir de la concentración anteriormente comunicada.

CUARTO.- Que el 21/10/2019 se remitió citación para el 28/10/2019, a las 11:30 desde el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, por solicitud de mediación previa al conflicto Colectivo, instada por el representante legal de CGT, al objeto de dar eficacia general y formalizar los acuerdos de derechos y de materia salarial alcanzados por esa central sindical con la empresa Konecta, conteniendo el siguiente suplico:

"Que teniendo este escrito introductorio se cita en legal forma a la empresa demandada, Konecta BTO, al comité de empresa de la provincia de Madrid y a todas las centrales sindicales con representación, al objeto de que en la preceptiva conciliación y mediación se alcance acuerdo con avenencia con las partes legitimadas que dé eficacia general a los acuerdos de derechos y materia salarial acordados el 17 de octubre de 2019 y 12 de junio de 2017, ajustándose al contenido del Título III del ET, dándoles cuerpo de contrato y alma de ley"

QUINTO.- Que el precitado escrito de solicitud de mediación, en su apartado cuarto, expone que *“en las campañas de Openbank ha existido un conflicto laboral derivado de la carga de trabajo y de la falta de reconocimiento profesional del personal de operaciones entre CGT y la empresa Konecta BTO que se ha resuelto hasta ahora conforme al art. 37.1 de la C.E. y los arts. 1091 y 1254 a 1258 del código Civil, alcanzándose un*



acuerdo en materia salarial y de derechos extra convenio que recoge a su vez el acuerdo firmado en 2107 entre la empresa y CGT que regula un Plus de Imagen”

SEXTO.- Que asimismo, CGT convocó mediante correo electrónico remitido el 22 de octubre de 2019, a las 16:45, a todos sus miembros, un pleno del comité de Empresa, a celebrar en las instalaciones del Instituto Laboral, ese mismo día, 28 de octubre de 2018, a las 11 horas.

SEPTIMO.- Que en el Acta de la reunión extraordinaria del Comité de Empresa Konecta BTO, consta que asistieron 11 miembros, incluido su Presidente y un asesor de CGT, y que en segunda convocatoria celebrada a las 11:30 horas, se aprobaron por la totalidad de los miembros del comité asistentes, los acuerdos del Plus de Imagen y el acceso al nivel de gestor, por encima de lo establecido en el convenio colectivo, de todas las personas que lleven dos años en la campaña Openbank

OCTAVO.- Que el 28/10/2019 se llevó a cabo la mediación instada ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en cuya Acta se recoge que abierto el acto, “*Los representantes sindicales DE CCOO, UGT, FASGA, SOLIDARIDAD OBRERA y USO, no se adhirieron al acuerdo*”, el cual finalizó con avenencia en los siguientes términos:

“La empresa reconoce el ascenso profesional automático al nivel de gestora/gestor de todo el personal de la empresa que presta su servicio en las campañas de Openbank, independientemente de las tareas que hayan realizado, conforme a las siguientes cláusulas:

Acceso automático al nivel de gestora/gestor, con fecha 1 de noviembre de 2019, a toda la plantilla del servicio Openbank que tenga una antigüedad en la campaña de 24 meses, independientemente de las tareas que hayan realizado

- A partir el 1 de noviembre seguirán accediendo y consolidado al nivel de gestora/gestor de modo automático todas las personas que alcancen una antigüedad de 24 meses en el servicio, independientemente de la ruta a la cual estén adscritos y de las tareas que realicen.



- En todos los casos se reconoce simultáneamente la validez del acuerdo, rubricado en la sede de la empresa el 12 de junio de 2017, que estableció con los siguientes parámetros, la compensación económica a percibir por las personas trabajadoras adscritas al servicio de Openbank que autoricen la captura y publicación de su imagen en la web/app privada del cliente Openbank:

- El personal susceptible de recibir esas cantidades es el adscrito al servicio de Openbank que atendido a un "skill comercial" determinado, autoriza al efecto, por escrito y con entrega de copia al trabajador/a, la publicación en la Web/App privada de Openbank de su imagen.

- Las cantidades susceptibles de percibir MENSUALMENTE y en función de la jornada son:

- 25 horas jornada: 35 euros brutos/mes
- 30 horas jornada: 40 euros brutos/mes
- 35 horas jornada: 45 euros brutos/mes
- 9 horas jornada: 50 euros brutos/mes
- (Resto horas se calculará de manera proporcional)

Dicho devengo se generará siempre y cuando la imagen capturada permanezca expuesta en las plataformas comentadas, dejando de percibirlo en caso contrario.

Dichas cantidades no serán susceptibles de ser compensables ni absorbibles, y tampoco se verán minoradas en caso de normativa legal que mejore la regulación del asunto concreto (uso imagen de la persona trabajadora).

Las citadas cantidades fijadas en 2017 se incrementarán anualmente desde ese año en proporción a los incrementos salariales pactados según determine el convenio colectivo estatal del sector del Contact Center, con efectos del 1 de enero del año que corresponda.

El pago de los atrasos derivados de la actualización de las sumas expresadas se efectuará dentro del primer trimestre del año.



-En caso de que por parte de las personas trabajadoras afectadas se llevasen a cabo horas complementarias, se revisará el devengo de las cantidades anteriormente, detalladas según las horas efectivamente trabajadas durante las jornadas concretas.

- Ascender al nivel de gestora/gestor, por tanto, no supone, en ningún caso, que se deje de percibir el plus de imagen desarrollado en el punto anterior, por lo que no será descontada este plus tras alcanzar ese nivel.

- Lo indicado en este acuerdo supone en todo caso una mejora de los derechos establecidos en las normas de superior rango por lo que no limita en modo alguno que las personas adscritas a Openbank que cumplan los requisitos establecidos en el convenio sectorial promocionen al nivel de gestora/gestor conforme a esa regulación.

El Acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente Acuerdo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

NOVENO.- Que con fecha 7 de abril de 2017, ya se había suscrito un acuerdo entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores (15 miembros del comité de empresa pertenecientes a CGT, FASGA, USO, CC.OO, UGT y S.O.9 con idéntico contenido a parte del acuerdo alcanzado ahora ante el Instituto Laboral, concretamente:

“El personal susceptible de recibir esas cantidades es el adscrito al servicio de Openbank que atendido a un "skill comercial" determinado, autoriza al efecto, por escrito y con entrega de copia al trabajador/a, la publicación en la Web/App privada de Openbank de su imagen.



- Las cantidades susceptibles de percibir MENSUALMENTE y en función de la jornada son:

- 25 horas jornada: 35 euros brutos/mes*
- 30 horas jornada: 40 euros brutos/mes*
- 35 horas jornada: 45 euros brutos/mes*
- 9 horas jornada: 50 euros brutos/mes*
- (Resto horas se calculará de manera proporcional)*

Dicho devengo se generará siempre y cuando la imagen capturada permanezca expuesta en las plataformas comentadas, dejando de percibirlo en caso contrario.

Dichas cantidades no serán susceptibles de ser compensables ni absorbibles, y tampoco se verán minoradas en caso de normativa legal que mejore la regulación del asunto concreto (uso imagen de la persona trabajadora)”

III.-FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se alega por la Federación de Servicios de CC.OO – hecho sexto de la demanda - que los codemandados han excluido de la negociación a la Sección Sindical de CCOO en la empresa “siendo que como se indica en el escrito introductorio solo se pretende la simple ratificación de lo ya acordado, impidiéndose cualquier aportación de esta sección sindical, atenta contra el derecho a la negociación colectiva recogido en el artículo 37.1 de la Constitución Española así como el derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva en virtud del artículo 7 y 28 del mismo cuerpo legal”.

Oponen ambas demandadas, CGT y empresa Konecra, la excepción de falta de acción por falta de legitimación activa de la parte demandante, alegando que en su caso la tendrían los Delegados Sindicales, pero que CC.OO no dice que tenga Delegados Sindicales ni siquiera Sección Sindical, por lo que carece de acción ese Sindicato.



Sin embargo, lo cierto es que quien acciona es un sindicato y no la sección sindical de ese sindicato en la empresa o los delegados sindicales que pudiera eventualmente tener como representantes de la sección sindical.

En consecuencia, no puede negarse legitimación activa para plantear un proceso de tutela de los derechos de libertad sindical a un sindicato que como CC.OO tiene implantación en la empresa y además es notoriamente un sindicato más representativo, que como tal puede accionar por la vía del art. 177.1 del TRJS, pues conforme a reiterada doctrina del Tribunal Constitucional sentencias, nº 118/1983, de 13.12.93, 134/1994, de 9.05.94, 74/1996, de 30.04.96, 95/1996 de 29.05.96) *“la titularidad originaria del derecho fundamental contemplado en el art. 28.1 CE pertenece a los sindicatos y no a otros sujetos colectivos, como los comités de empresa y los delegados de personal (por todas, SSTC 197/1990 y 134/1994) y ello por el contrario a otro tipo de representación de los trabajadores.*

Como afirma la jurisprudencia *“sobre la base de que del artículo 13 de la LOLS y del 175.1 de la LPL se deduce que la vulneración por parte de una empresa del derecho de libertad sindical puede afectar a un trabajador individualizado o a un Sindicato, pero en cambio no concede la titularidad activa de las pretensiones judiciales a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, ya que la llamada representación institucional tiene otro papel en el ámbito jurídico de las reclamaciones industriales y sus derechos o atribuciones también están tasados legalmente, así como el ejercicio judicial de su protección, pero en ningún modo se le puede atribuir, ni de forma directa o indirecta, la defensa de la libertad sindical, pues este derecho corresponde a los Sindicatos o a los trabajadores individualizados”* (T.S. sentencia de 17.07.96).

SEGUNDO.- Se opone en segundo lugar por las demandadas la excepción de indebida acumulación de acciones, en relación a la tercera petición de condena, por considera que carece de encaje alegando que ni siquiera se pide la nulidad del Acta del Acuerdo alcanzado.

Ciertamente se solicita como tercera petición, en el suplico de la demanda de manera acumulada al resto de las peticiones, una condena de hacer - *que sea repuesto el*



derecho fundamental vulnerado esto es que se realice una nueva reunión en la que inicie un proceso real de negociación dando participación a CCOO, en relación al ascenso de los trabajadores a la categoría de Gestor”- la cual puede entenderse comprendida en las posibilidades que contempla el art. 182.1.d) de la LRJS, puesto que conforme a este precepto, en caso de prosperar la pretensión principal, se puede disponer “el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental”.

Lógicamente, la petición referida encaja perfectamente, de prosperar la acción ejercitada, en el ámbito de los efectos de la condena declarativa, lo que determina el fracaso también de esta excepción procesal.

TERCERO.- Estando en el ámbito de un proceso en que se alega la vulneración de derechos fundamentales por determinados actos realizados por los demandados, *“incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandante asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales”* (STC 120/2006, de 24 de abril, recurso de amparo 3095/2002).

Y sobre el tipo de conexión necesaria para apreciar la concurrencia de indicios, el Tribunal Constitucional reitera también en esta referida sentencia, *“que tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para suscitar razonablemente la sospecha o presunción de la vulneración del derecho fundamental (...) indicio, que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido”*. El demandante deberá



aportar algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del Juez sobre la existencia de hechos normalmente constitutivos de lesión del derecho, le induzca a una creencia racional sobre su probabilidad (STCo 136/2001).

Es conveniente señalar que el indicio es de naturaleza diferente a la presunción o simple conjetura. Como recuerda una constante doctrina jurisprudencial (STCo 21/1992, de 14 de febrero (FJ 3) y 266/1993, de 20 de septiembre (FJ 2), entre otras), para imponer al demandado la carga probatoria descrita, no basta la mera afirmación de discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una apariencia de aquella discriminación o lesión. El indicio es un simple dato o hecho que permite vislumbrar o deducir otros que son los jurídicamente relevantes.

CUARTO.- Llegado a este punto, cabe afirmar, que ninguna conducta antisindical emerge de las actuaciones achacadas al sindicato CGT y a la empresa Konecta.

Tal como se relata en los hechos probados, CGT y la empresa Konecta suscribieron un acuerdo que venía precedido de un conflicto laboral inmediatamente anterior que había implicado a un importante cliente de la empresa, a Openbank, acuerdo que incuestionablemente se trataba inicialmente de un pacto extraestatutario, de eficacia limitada, al no constreñirse a los requisitos que previene el Estatuto de los Trabajadores para negociar acuerdos o convenios colectivos.

En ese sentido, el Tribunal Supremo en sentencia 16-12-2009 (RJ 2010\2133), tuvo ocasión de interpretar en relación a los convenios colectivos extraestatutarios, con cita de su anterior sentencia, de 30 de marzo de 1999 (recurso 2947/98; RJ 1999\3779), que *“Por ello, este último pacto queda totalmente al margen de la regulación que de la negociación colectiva hacen el ET y la LOLS (RCL 1985, 1980), toda vez que el art. 82.3 del ET limita la normativa de su Título III a "los convenios colectivos regulados por esta Ley" y el art. 90.1 a los convenios "a que se refiere esta Ley", por lo que los convenios extra- estatutarios carecen de una regulación legal propia y se rigen directamente por el art. 37.1 de la CE (RCL 1978\2836) y por las normas que el Código Civil dedica a los contratos (STS-4ª de 2 de Febrero (RJ 1994\783) y 21 de Junio de 1994 (RJ 1994\6315) , en concreto sus artículos 1.091 y 1.254 a 1.258 (STS-4ª de 14 de Diciembre de 1996 (RJ 1996\9462) , sin*



perjuicio de aplicar, en su dimensión básica, las reglas generales del propio Estatuto, dada su calidad de "conciertos" plurales.

De ahí que la principal característica de estos pactos extra-estatutarios estriba en que su ámbito personal de aplicación se limite a la empresa y a los trabajadores que (bien por sí mismos o bien a través del Sindicato al que vienen afiliados) los concertaran inicialmente, así como a aquéllos otros que en lo sucesivo se adhieran al concierto por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, en este caso, como se ha dicho, fundamentalmente el Código Civil".

Tal conducta de ambas partes codemandadas, en modo alguno puede ser tachada de conducta antisindical, como se hace en la demanda, antes bien, forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical de CGT que haya tratado de hacer valer su fuerza y capacidad de presión para lograr mejoras laborales para los trabajadores a los que representa.

Menos aún, puede así calificarse así la conducta de ese sindicato imputándole que haber tratado “*de excluir de la negociación a la Sección Sindical de CCOO*” (hecho sexto de la demanda) cuando ha tratado de involucrar en el acuerdo que había alcanzado con la empresa, al Comité de Empresa, para tratar de otorgarle eficacia general por la vía de su aprobación en el Pleno que a ese efecto había convocado previamente a la mediación instada en el Instituto Laboral, estando como está legitimado el Comité de Empresa para negociar convenios colectivos de empresa y de ámbito inferior, no lo estando las secciones sindicales, salvo que éstas así lo acuerden y sumen mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal (art. 87.1 E.T.).

A este respecto, que se trate de obtener un refrendo del Comité de Empresa, para lograr la eficacia general del previo pacto logrado por un sindicato con la empresa en modo alguno supone vulnerar los derechos de negociación colectiva de un sindicato, cuando su sección sindical en la empresa carece de la mayoría de los miembros del comité de empresa, que es así quien esté legitimado para negociar y no el sindicato demandante.

Consecuentemente, de la conducta de las demandadas no se desprende indicio alguno de vulneración del derecho a la libertad sindical de CC.OO sindicato demandante que



no goza de los requisitos de legitimación suficiente, exigidas en los arts. 87 y 88 del E.T, para negociar por sí solo un convenio colectivo de empresa.

Como acertadamente afirma la Audiencia Nacional, en sentencia de 17 de mayo de 2012 (autos 70/2012): *“La negociación colectiva extraestatutaria es legítima y está amparada por la doctrina constitucional y por la jurisprudencia, reproducida más arriba, en la que se subraya el derecho de sus negociadores a promover las máximas adhesiones a lo convenido, sin que dicha promoción constituya por sí misma indicio de vulneración de la libertad sindical de los sindicatos no firmantes, siempre que se garantice la adhesión libre de los trabajadores no representados por los firmantes”*, como así ha tratado de hacer el sindicato demandado y ello se traduce en la desestimación de la demanda.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general observancia y por la autoridad que me confiere el art. 117 de la Constitución Española y 1 de la Ley Orgánica del Poder judicial,

FALLO

Que desestimando la demanda promovida por FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, frente a la empresa CONFEDERACION REGIONAL DE MADRID Y CASTILLA LA MANCHA DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO y KONECTA BTO SL, sobre tutela de derechos fundamentales absuelvo a las demandadas de todas las pretensiones deducidas en su contra en este proceso.

Notifíquese esta sentencia a las partes a las que se advierte que no es firme, ya que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, debiendo en su caso, anunciar el propósito de hacerlo dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de la misma, por conducto de este Juzgado, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante al hacerle la notificación de la sentencia, de su propósito de entablar el recurso, pudiendo también anunciarse el recurso por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o representante ante este Juzgado y en el indicado plazo.



Al anunciar el recurso, todo aquel que sin tener condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, pretenda formular recurso deberá acreditar, al anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de la condena – el importe de 45/33 días de salario por año de servicio, previsto como indemnización para los supuestos de improcedencia del despido , más salarios de tramitación - en la cuenta abierta a nombre de este Juzgado de lo Social en la entidad BANCO DE SANTANDER, Oficina 6733, de la Plaza de España (28008 Madrid) IBAN N° ES55 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en el ingreso el siguiente **número de expediente judicial: 2521/0000/65/(número de autos en cuatro dígitos)/(año en dos dígitos)**, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que consta la responsabilidad solidaria del avalista. Asimismo, el que no goce del beneficio de justifica gratuita y pretenda formular recurso deberá haber depositado en la indicada cuenta la cantidad de 300 euros preceptiva legalmente para recurrir, sin cuyos requisitos no se tendrá por anunciado dicho recurso.

Por último, se advierte a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso y de impugnación, un domicilio en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a efectos de notificación.

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

El Magistrado

PUBLICACION.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por el Magistrado-Juez que la suscribe en el día de su fecha, celebrándose audiencia pública. Doy fe.-

Letrada de la Administración de Justicia



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 tutela 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.



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia desestimatoria. firmado electrónicamente por JORGE JUAN GUILLÉN OLCINA