

JDO. DE LO SOCIAL N. 5

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00067/2021

C/TRAVESSA DEN BALLESTER N° 20 - PALMA

Tfno: 971 678711 Fax: 971 678712

Equipo/usuario: AHG

NIG: 07040 44 4 2020 0003284

Modelo: N02700

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000671 /2020

Procedimiento origen: /Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: UNIO SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS,

ABOGADO/A:

DEMANDADO/S D/ña: EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES, S.A. (EMT)

ABOGADO/A:

SENTENCIA

En la ciudad de Palma de Mallorca a diecinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTO por mi D. [Nombre], Magistrado-Juez del **Juzgado de lo Social Número Cinco** de Palma de Mallorca, el presente Juicio seguido a instancia del sindicato Unión Sindical Obrera (USO) actuando en representación e interés de sus afiliados D. [Nombre] D. [Nombre] D. [Nombre]

D. [Nombre] D. [Nombre] D. [Nombre] D. [Nombre]

y representados por el Letrado [Nombre] y a instancia del sindicato Unión Sindical Obrera (USO) representado por el Letrado D. [Nombre] contra la Empresa Municipal de Transportes de Palma S.A. (EMT) que compareció representada por el Letrado D. [Nombre]

con citación del Ministerio Fiscal, en materia de tutela de derechos fundamentales.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. En fecha 24 de agosto de 2020 tuvo entrada en el Juzgado Decano demanda presentada por la parte actora cuyo conocimiento correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.



SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio estos tuvieron lugar el día señalado con la asistencia de las partes y del Ministerio Fiscal. No habiéndose alcanzado acuerdo de conciliación, se dio inicio al acto de juicio. La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, realizando las alegaciones que estimó pertinentes. La parte demandada contestó a la demanda en sentido de oponerse a la pretensión de la parte actora interesando la desestimación de la demanda. El Ministerio Fiscal contestó a la demanda oponiéndose inicialmente a la estimación de la pretensión ejercitada en la demanda. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas. Las partes en trámite de conclusiones solicitaron que se dictase sentencia de acuerdo con sus pretensiones. El Ministerio Fiscal en su informe interesó la estimación de la demanda por apreciar vulneración de derechos fundamentales.

TERCERO. En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

1º.- D. [redacted] D. [redacted]
[redacted], D. [redacted], D. [redacted], D. [redacted]
[redacted], D. [redacted] y D. [redacted]
[redacted], afiliados al sindicato Unión Sindical Obrera (USO) vienen prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Empresa Municipal de Transportes Urbans de Palma S.A. (EMT) en virtud de contrato de trabajo indefinido, con la categoría profesional de conductores a excepción de D. [redacted], que ostenta la categoría de técnico de taller y de [redacted] que ostenta la categoría de jefe de departamento.

Los demandantes tienen la condición de miembros del comité de empresa habiendo concurrido al proceso de elecciones sindicales habido en la empresa en la lista presentada por el sindicato USO.

El sindicato USO tiene constituida la Sección Sindical en la empresa cuyo delegado sindical es D. [redacted]

2º.- Las relaciones de la EMT con sus trabajadores se rigen por el texto articulado del convenio colectivo de la EMT-Palma 2018-2020 que consta en autos.

El Art. 40 del convenio bajo el título "Del comité de empresa" dispone:

"Serán de aplicación los derechos y garantías reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y específicamente las siguientes:

1.- Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de 40 horas al mes, con el fin de poder ejercer sus derechos y funciones sindicales.

A los efectos de organizar la empresa el trabajo previsto, los permisos sindicales de los miembros del Comité de Empresa y reuniones del Comité de Empresa, deberán ser comunicadas a la Empresa con 48 horas de antelación.

2.- Los miembros electos de un sindicato, en el Comité de Empresa, podrán cederse entre sí el crédito de horas mensuales, establecido en el presente artículo, justificando ante la Empresa dicha decisión con la suficiente antelación".

El Art. 41 del convenio bajo el título "De los delegados sindicales y secciones sindicales" dispone:

"1.- Los delegados sindicales de los sindicatos legalmente constituidos en la empresa, dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales, con el objeto de poder ejercer sus derechos y funciones de representación sindical.

2.- Las secciones sindicales tendrán un crédito adicional de horas del 10% correspondiente a la representación sindical en el Comité de Empresa, que administrará el delegado sindical entre los afiliados del sindicato en el seno de la empresa.

El crédito adicional del 10%, se destinará para garantizar la asistencia a cursillos, reuniones y congresos, de los afiliados del sindicato en el seno de la Empresa.

El disfrute de los anteriores créditos de horas deberá ser comunicado con 48 horas de antelación a los efectos de que la empresa organice el trabajo planificado".

El Art. 42 del convenio dispone:

"1.- Con el objeto de que algunos de los representantes en el comité de empresa de los sindicatos o delegado sindical, puedan estar liberados total o parcialmente de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración económica, podrán ceder la acumulación de los créditos de horas reconocidos a los miembros del comité de Empresa y delegados sindicales.

3.- Los créditos mensuales de horas sindicales podrán ser acumuladas por periodos de 6 meses. Las horas que no se hayan acumulado en dicho periodo, no podrán hacerlo en periodos posteriores".

3º.- Mediante escrito de fecha 28 de noviembre de 2019 suscrito por los cuatro demandantes, estos pudieron en conocimiento de la empresa demandada que las 40 horas



mensuales correspondientes al crédito horario sindical que correspondía a los miembros del comité de empresa, más el 10% de dichas horas correspondientes a la representación sindical y las 40 horas de crédito horario mensual que correspondían al delegado sindical, todo ello en cómputo semestral, se juntarían en una bolsa gestionada por el delegado sindical de USO en la EMT.

4°.- Desde al menos el año 2012 las horas sindicales no utilizadas al término de un semestre natural se han venido acumulando al siguiente semestre natural, siendo esta práctica conocida consentida y autorizada por la empresa demandada, sin que se produjeran problemas en la organización de los servicios.

5°.- Durante la negociación del vigente convenio colectivo la parte social interesó la inclusión expresa en el texto del Art. 42.3 de la posibilidad de acumular las horas sindicales de un semestre a otro, siendo rechazada esa posibilidad por la empresa en tanto que ya se venía haciendo de facto.

6°.- Mediante escrito de fecha 29 de abril de 2020 D. [Nombre] en su condición de delegado sindical de USO interesó de la empresa la acumulación para el segundo semestre de 2020 de las horas sindicales no disfrutadas durante el primer semestre del mismo año, solicitud que fue denegada por la empresa mediante escrito de fecha 29 de mayo de 2020 que obra en autos como documento nº 7 del ramo de prueba de la parte actora y que se da aquí por íntegramente reproducido.

7°.- Tras la declaración del estado de alarma en virtud de Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo los miembros del comité de empresa han venido reclamando de la empresa la adopción de diversas medidas de seguridad tales como la desinfección de los autobuses, medidas de prevención para los conductores, adaptación de la jornada laboral para trabajadores con menores a cargo, así como han cuestionado las decisiones empresariales en materia de imposición de jornada irregular, de turnos partidos y vacaciones dándose situaciones de tensión en el seno de la empresa.

8°.- Mediante escrito de fecha 8 de diciembre de 2020 D. [Nombre] en su condición de delegado sindical de USO interesó de la empresa la acumulación para el primer semestre de 2021 de las horas sindicales no disfrutadas durante el segundo semestre de 2020, solicitud que fue denegada por la empresa mediante escrito de fecha 10 de diciembre de 2020 que obra en autos como documento nº 9 del ramo de prueba de la parte actora y que se da aquí por íntegramente reproducido.



9°.- El sindicato USO así como los trabajadores demandantes han interpuesto durante los años 2019 y 2020 numerosas demandas en materia de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales frente a la EMT.

10°.- La decisión empresarial de no permitir la acumulación de las horas sindicales no disfrutadas durante un semestre natural al semestre natural siguiente ha afectado también al sindicato SATI.

11°.- A raíz de la declaración del estado de alarma se produjo una reducción de la oferta de transporte de la EMT, reduciéndose el pasaje transportado durante los meses de abril, mayo y junio de 2020 en un 93,1%, 81% y 60% respectivamente al registrado en los mismos meses de 2019. El número de servicios realizados al día se redujo respectivamente en los meses indicados en un 38,8%, 35,06% y 22%, dejando la empresa de asignar servicios durante el mes de abril de 2020 a un total de 126 conductores al día, a 121 conductores durante el mes de mayo y a 73 conductores durante el mes de junio.

12°.- A fecha 30 de junio de 2020 los demandantes tenían un crédito horario pendiente de utilizar de 167 horas y 30 minutos.

13°.- Se ha agotado el trámite conciliatorio previo ante el TAMIB.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El relato de hechos probados resulta de la libre y conjunta valoración de los medios de prueba practicados en acto de juicio consistentes en documental aportada por ambas partes y las declaraciones testificales prestadas por D. *[Nombre]*, jefe de administración y recursos humanos de la empresa, D. *[Nombre]*, delegado sindical de SATI y Dña. *[Nombre]*, responsable del Área de Recursos Humanos y Atención al Empleado de la EMT.

En concreto, el hecho probado cuarto resulta de las declaraciones testificales prestadas por D. *[Nombre]* y por D. *[Nombre]* y por Dña. *[Nombre]*. Dicho hecho probado no fue tampoco controvertido por la parte demandada. El hecho probado quinto resulta del Acta de la sesión de la Comisión Negociadora del



Convenio colectivo de 10 de julio de 2018 aportada como documento nº 5 por la parte actora y por la declaración prestada por D. [REDACTED]. El hecho probado séptimo resulta de la declaración prestada por D. [REDACTED] y también de la declaración de D. [REDACTED].

El hecho probado noveno resulta de las demandas y sentencias aportadas por ambas partes litigantes. El hecho probado décimo resulta de la declaración testifical prestada por D. [REDACTED]. El hecho probado undécimo resulta del documento nº 10 de la parte demandada y de la declaración testifical prestada por D. [REDACTED]

y por Dña. [REDACTED]. El hecho probado decimosegundo resulta del documento nº 18 del ramo de prueba de la parte demandada.

Ejercitan los demandantes, miembros del comité de empresa y uno de ellos delegado de la Sección Sindical de USO en la EMT la acción de tutela de derechos fundamentales argumentando que la decisión empresarial de negar de forma injustificada la acumulación de las horas correspondientes al crédito horario sindical no utilizadas durante un semestre natural a las horas sindicales del semestre siguiente, como se había venido autorizando la empresa de forma inveterada y pacífica viola el derecho fundamental a la libertad sindical tutelado en el Art. 28 de la Constitución Española tanto en su vertiente individual como colectiva así como el Art. 24.1 de la Constitución Española en su vertiente de la garantía de indemnidad. Con amparo en los Art. 179.3 y 183 LRJS la demanda interesa la condena de la empresa al pago de una indemnización a cada uno de los actores de 2.000 € y la misma indemnización para el sindicato USO.

La empresa demandada contestó a la demanda en el sentido de oponerse a la demanda y negar cualquier clase de violación del derecho a la libertad sindical o de la garantía de indemnidad de los actores. Sostuvo la parte demandada que el Art. 42.3 del Convenio Colectivo únicamente permite la acumulación de las horas sindicales dentro de un mismo semestre, pero no en semestres sucesivos como pretenden los actores. Y que, si bien la empresa ha permitido dicha práctica, ello fue con carácter excepcional y sin que pueda entender concurrente una condición más beneficiosa. Alegó la empresa demandada que la drástica reducción de la movilidad de las personas y de los servicios públicos de transporte producido como consecuencia de la declaración del estado de alarma en virtud de Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo motivó que muchos conductores de la EMT quedaran sin ocupación, sin que la empresa tomara la decisión de acudir a

los mecanismos de suspensión temporal de empleo legalmente previstos.

SEGUNDO. Del resultado de la prueba practicada se desprende que si bien el Art. 42.3 del convenio colectivo de empresa únicamente permite que los créditos mensuales de horas sindicales puedan ser acumuladas por periodos de 6 meses, sin que quepa la acumulación en periodos posteriores, la realidad es que la EMT desde al menos el año 2012, según refirieron D. [redacted] y D. [redacted], viene permitiendo la acumulación de las horas no utilizadas al término del semestre natural a las horas sindicales correspondientes al semestre siguiente. Tal actuación empresarial, pese a lo afirmado en la contestación a la demanda y por los testigos D. [redacted] y Dña. [redacted], no puede ser calificada como una concesión excepcional por cuanto todas las solicitudes de acumulación, en los términos expuestos, del crédito horario sindical fueron aceptadas por la empresa. Por lo tanto, la autorización de la EMT a las peticiones de acumulación de horas sindicales entre semestres naturales debe ser considerada la norma y no la excepción. El ejemplo más claro de la aquiescencia empresarial a la acumulación horaria de un semestre a otro la encontramos reflejada en el Acta de la sesión de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de 10 de julio de 2018 aportada como documento nº 5 por la parte actora. Planteada por la representación social la plasmación en el texto del convenio de lo que venía siendo una práctica pacíficamente aceptada, D. [redacted] descartó esa posibilidad porque ya se venía haciendo "de facto". Por lo tanto, nos encontramos ante una práctica de empresa que mejora la previsión contenida en el convenio colectivo en materia de acumulación de crédito horario sindical y que ha venido siendo aplicada de forma pacífica y consciente a lo largo de los años.

La STSJ Asturias de 26 de abril de 2016 (Rec. 625/2016) entendió que constituía una condición más beneficiosa el consentimiento empresarial a que las horas de crédito sindical que pudieran corresponder a los del comité de empresa o delegados sindicales pudieran ser acumuladas e incluso disfrutadas por personas que no gozasen de una de esas dos condiciones, siempre y cuando fueran miembros de la sección sindical en la empresa. La sentencia citada expone el siguiente razonamiento que el Juzgador entiende perfectamente aplicable al caso que nos ocupa:

"Para que nazca la condición más beneficiosa es necesario, bien exista pacto expreso entre el empresario y una serie o



grupo de trabajadores o, lo que es más frecuente, consentimiento implícito de unos y otros en la implantación de aquella, puesto que no basta que se haya producido una determinada situación de hecho, sino que es preciso, además, que concurra la voluntad expresa o tácita de las partes en establecer tal condición, ya porque se trate de usos o prácticas empresariales consolidadas en el tiempo, ya por la creencia fundada en su obligatoriedad que han podido crear en sus destinatarios.

La determinación del momento en que se produce la incorporación contractual de estas mejoras unilaterales y a partir del cual éstas se convierten en un derecho subjetivo inatacable de los trabajadores, remite a un problema de prueba, a una cuestión de hecho, que el juez deberá resolver en cada caso a la vista de las circunstancias concurrentes.

La efectiva concesión y, sobre todo, la continuidad y regularidad en el disfrute de la mejora constituye el indicio objetivo más relevante -aunque no necesario o imprescindible- de la existencia de una condición más beneficiosa. Se trata, en todo caso, de indicios, que pueden ser desvirtuados o suplidos por otros factores.

Y entre los factores que desvirtúan la naturaleza contractual de la condición más beneficiosa cabe señalar:

- 1) La falta de reiteración de la condición contractual.
- 2) El hecho de que la condición nazca de un pacto que se reanuda cada año, pues ello evidencia que no hay voluntad de constituir este beneficio de modo indefinido.
- 3) El hecho de que la condición esté ligada a las características del trabajo desarrollado.
- 4) También el error puede llegar a impedir la calificación de una determinada actuación del empresario como fuente de la condición contractual más beneficiosa.
- 5) La mera condescendencia o tolerancia, si bien en relación con este supuesto el problema es la prueba de que efectivamente es tal el origen de la condición laboral, y al respecto no hay que olvidar que, desde la perspectiva de la teoría general de los contratos, no existen actitudes y conductas contractualmente neutras, puesto que quien crea una apariencia viene obligado a responder frente a la contraparte de las expectativas así creadas, salvo que oportunamente la destruya o matice expresamente su alcance y contenidos, de tal modo que, para el empresario, "su silencio o inactividad siempre jugará en contra suya, pues pudiendo haber evitado la reiteración del comportamiento no lo ha hecho".

No parece, por ello adecuado, exigir rígidamente que en cada caso se pruebe "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o beneficio social que supera los establecidos en las fuentes legales o convencionales de la relación contractual de trabajo", por cuanto una práctica

regular y continuada debe ser valorada en sí misma como indicio probatorio, a salvo de prueba en contrario, especialmente en el caso de conductas empresariales consistentes en una actuación activa”.

En el caso presente la primera actuación empresarial que revela una voluntad contraria a la práctica que había venido siendo habitual durante, al menos, los ocho años anteriores fue la negativa plasmada en el escrito de fecha 29 de mayo de 2020 a la petición de acumulación horaria formulada en fecha 29 de abril de 2020 D. en su condición de delegado sindical de USO. La empresa volvió a rechazar la acumulación del crédito horario sindical de un semestre a otro mediante escrito de fecha 10 de diciembre de 2020. En ambos casos, la empresa no expuso las razones que justificaban su decisión. Simplemente, denegó las peticiones de acumulación.

De todo lo expuesto y razonado cabe concluir que la posición empresarial defendida en juicio y amparada en el tenor literal del Art. 42.3 del Convenio Colectivo y en la inexistencia de una condición beneficiosa no puede ser admitida.

TERCERO. Y la misma suerte deben de correr los restantes motivos de oposición a la demanda. En primer lugar, la decisión empresarial a poner fin a una práctica pacífica, conocida y exteriorizada durante años no puede sustentarse en la existencia de eventuales perjuicios organizativos. Y ello por cuanto desde el año 2012 y hasta marzo de 2019, esto es, durante un largo periodo de tiempo de actividad normal de la EMT no se produjeron disfunciones en la organización del servicio como consecuencia de la acumulación del crédito horario de un semestre a otro por parte de los miembros del comité de empresa y del delegado sindical de USO o del cualquier otro sindicato. Así lo manifestó D.

. Por lo tanto, es difícil creer que durante el segundo semestre de 2020 pudieran producirse problemas organizativos. En cualquier caso, en la fecha en la que la empresa negó por primera vez la petición de acumulación del crédito horario sindical la eventualidad de disfunciones organizativas no sería más que una hipótesis. En segundo lugar y aun cuando admitiéramos que durante el segundo semestre de 2020 tuvo lugar una reducción de los servicios tan drástica como la producida durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, lo que no consta que se produjera, ello no sería razón para negar la petición formulada por el sindicato actor, dado que el hecho de que hubiera más conductores sin ocupación comportaría la existencia de mayores medios humanos para paliar cualquier disfunción organizativa que el ejercicio del derecho solicitado por el sindicato actor pudiera plantear.



A juicio del Juzgador, nada tiene que ver la decisión empresarial de no acudir a las medidas legalmente previstas de suspensión de los contratos de trabajo de parte de su plantilla con la cuestión que ahora nos ocupa.

Por lo tanto, si la negativa de la EMT a permitir la acumulación entre semestres del crédito horario sindical se realizó de forma absolutamente inmotivada y sin que se hayan acreditado razones justificadas que la amparasen, hemos de examinar las razones que se invocan en la demanda, lo que conduce a determinar si existen indicios objetivos de que la decisión empresarial obedeció a un ánimo de represaliar a los demandantes y al sindicato actor por la postura beligerante ofrecida por estos ante situaciones de conflicto vividas en la empresa a raíz de la declaración del estado de alarma.

El Art. 96.1 LRJS establece que "En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". En el caso presente D.

reconoció en su declaración que a raíz de las condiciones de la prestación de los servicios durante la vigencia del estado de alarma acordado por el Real Decreto 463/2020 los representantes sindicales se mostraron muy activos reclamando la adopción por parte de la empresa de medidas en materia de seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos laborales produciéndose situaciones de tensión. La compensación de vacaciones y la imposición de la jornada irregular fueron otros motivos de conflicto entre la representación legal y sindical de los trabajadores y la empresa. Además, ambas partes han aportado numerosas demandas deducidas por el sindicato USO y por los demandantes frente a la EMT ante los Juzgados de lo Social de Palma de Mallorca en materia de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales. Por lo tanto, no cabe sino concluir que la negativa de la empresa exteriorizada en el escrito de 29 de mayo de 2020 reiterada en el posterior escrito de 10 de diciembre de 2020 contraviniendo lo que había sido una práctica pacífica, asentada y reconocida por la propia demandada a lo largo de los años tuvo como fin dificultar la acción sindical de los demandantes y sancionarles por su posición activamente beligerante frente a la empresa en el marco del conflicto vivido en el seno de la EMT por las causas antes enunciadas.

En consecuencia, estima el Juzgador a la vista del resultado de la prueba practicada y en base a los razonamientos hasta ahora expuestos que la decisión empresarial de denegar inmotivadamente las peticiones de acumulación del crédito horario de un semestre a otro formuladas por D. ~~XXXXX~~ en su condición de delegado sindical de USO vulneró el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva en su vertiente de la garantía de indemnidad (Art. 24.1 ET) y el derecho de libertad sindical (Art. 28.1 ET) tanto en su vertiente individual como colectiva, procediendo por ello la estimación de la demanda.

Los demandantes solicitan ser indemnizados cada uno de ellos en la cantidad de 2.000 € al amparo de lo establecido en el Art. 183 LRJS. Este precepto establece: "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño". Sobre esta cuestión y recapitulando la doctrina de la Sala se pronunció la STS de 16 de enero de 2020 (rec. 173/2018), que declara: "No obstante, la jurisprudencia se ha ido decantando por entender que "dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ..." (STS/4ª de 18 julio 2012 -rec. 126/2011-). Lo que acabamos corroborando en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS -y 183.1 y 2 LRJS-, en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Y hemos añadido que el art. 183.2 LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (la utópica restitutio in integrum), sino también la de prevención general (STS/4ª de 5 febrero y 13 julio 2015 - rec. 77/2014 y 221/2014, respectivamente-, 18 mayo y 2 noviembre 2016 - rec. 37/2015 y 262/2015, respectivamente-, y 24 enero y 19



diciembre 2017 - rcud. 1902/2015 y 624/2016, respectivamente-)".

Partiendo de la premisa de que toda lesión de un derecho fundamental comporta la existencia de un daño, la aplicación de la doctrina expuesta conduce a la condena de la empresa al pago de una indemnización a cada uno de los demandantes así como al sindicato USO que se cuantifica en 1.000 €, teniendo en cuenta el saldo del crédito horario sindical existente a fecha 30 de junio de 2020 y que ni por los demandantes ni por el sindicato actor se ha acreditado que la decisión empresarial les haya ocasionado perjuicios específicos. Estima el Juzgador que la cuantía de las indemnizaciones fijadas es proporcionada al alcance de la lesión.

FALLO

QUE ESTIMANDO LA DEMANDA deducida a instancia del sindicato Unión Sindical Obrera (USO) actuando en representación e interés de sus afiliados D. [redacted], D. [redacted], D. [redacted], D. [redacted], D. [redacted], D. [redacted] y D. [redacted] y a instancia del mismo sindicato Unión Sindical Obrera (USO) contra la Empresa Municipal de Transports de Palma S.A. (EMT), con citación del Ministerio Fiscal **debo declarar y declaro** que la decisión empresarial de denegar las peticiones de acumulación de crédito horario sindical formuladas en fechas 29 de abril de 2020 y 8 de diciembre de 2020 por D. [redacted] en su condición de delegado sindical de USO vulnera los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad así como a la libertad sindical consagrados respectivamente en los Art. 24.1 y 28.1 de la Constitución Española **condenando** a la empresa a estar y pasar por dicha declaración, a cesar de forma inmediata en la actuación contraria a los derechos fundamentales señalados y a indemnizar a cada uno de los trabajadores demandantes y al sindicato Unión Sindical Obrera en la suma de 1.000 €.



Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas y al Ministerio Fiscal, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, haciendo al propio tiempo nombramiento de Letrado.

Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente entablar el recurso de Suplicación consignará como depósito la cantidad de 300 euros en el BANCO SANTANDER en la cuenta "Depósitos y consignaciones del Juzgado de lo Social N° 5 de Palma de Mallorca. El recurrente deberá hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

De no anunciarse el recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente

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

PUBLICACION.- La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por el Iltmo. Sr. Magistrado Juez que la suscribe hallándose celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.



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.