



Roj: **SAN 117/2023 - ECLI:ES:AN:2023:117**

Id Cendoj: **28079240012023100004**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/01/2023**

Nº de Recurso: **319/2022**

Nº de Resolución: **1/2023**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **ANA SANCHO ARANZASTI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00001/2023

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o 1/2023

Fecha de Juicio: 11/1/2023

Fecha Sentencia: 16/01/2023

Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 319 /2022

Materia: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente: ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s: COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, UGT-FICA, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA

Demandado/s: NAVANTIA SA, CSIF (interesado)

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2022 0000326

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000319 /2022

Procedimiento de origen: /



Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente Ilma. Sra.: ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA 1/2023

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a dieciséis de enero de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 0000319 /2022 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (Letrada D^a Blanca Suárez Garrido), UGT-FICA (Letrado D. Enrique Lorenzo Pardo), CONDEERACION INTERSINDICAL GALEGA (Letrada D^a Rosario Martín Narrillos) contra NAVANTIA SA (Letrada D^a Raquel de la Viña Rodríguez), como interesado CSIF (Letrado D. Amancio Vicente Vázquez), con intervención del MINISTERIO FISCAL sobre TUTELA DCHOS.FUND.. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 13-10-2022 fue interpuesta demanda por la representación letrada de los sindicatos Comisiones Obreras de Industria, Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) y la Confederación Sindical Gallega (CIG) frente a la empresa Navantia S.A en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaban se dictase sentencia por la que se declare violado el derecho fundamental de libertad sindical de los Sindicatos demandantes, en su vertiente de derecho a la Negociación Colectiva condenando a la empresa a que ponga a disposición de los demandantes las masas salariales presentadas al Ministerio de Hacienda y las Resoluciones por las que se autorizan los incrementos de los años 2018,2019, 2020 y 2021 así como a abonar a cada uno de ellos una indemnización en cuantía de 7.501 €.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de 17-10-2022, las partes y el Ministerio Fiscal fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el día 11-01-2023. Llegado el día, y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista.

El letrado del sindicato UGT FICA ratificó la demanda, alegando que existe una negativa de la empresa a comunicar la masa salarial desde 2018 habiéndose presentado solicitudes en el primer trimestre de cada año, no aportándose la información requerida para poder negociar y controlar el reparto salarial. La empresa lo deniega sin oponer un argumento. Adujo que la relevancia de la información requerida se refiere a cantidades no incluidas en convenio colectivo, masa destinada a personal no incluida en convenio colectivo, incremento de la masa respecto a cada tipo de personal, remanente de la masa, conocimiento de los incrementos específicos (si no se conoce la masa, se desconocen los incrementos concretos) y la empresa lo que entrega de datos de personal indefinido, no entregando datos referentes a otros trabajadores. Concluyó que la fundamentación de su petición se refiere a su derecho a la información sindical, que a su juicio se ha vulnerado, solicitando la indemnización reclamada en demanda.

La letrada del sindicato Comisiones Obreras ratificó también la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones del letrado precedente, añadiendo: a) Que no se ha dejado de negociar en el periodo en el que se han reclamado la masa salarial. Las actas aportadas por la empresa no se refieren propiamente a la aplicación de los incrementos salariales al desconocerse los datos. Las actas aplican la normativa prevista en el convenio colectivo pero nunca se refieren a normas relativas a la distribución de los incrementos de la masa salarial, situando a los sindicatos demandantes en una posición de desventaja frente a la empresa; b) se desconoce parte de la masa de la que únicamente dispone la empresa, para proyectos empresariales, incrementos de los



salarios, bandas salariales A y B de los directivos, y de todo esto se excluye a las secciones sindicales; c) los power points entregados por la empresa no cumplen el mínimo de información requerido.

La representación letrada de CIG ratificó igualmente la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones realizadas por los letrados precedentes; y el sindicato CSIF como interesado, solicitó el dictado de una sentencia ajustada a derecho.

La empresa Navantia S.A se opuso a la demanda, manifestando su conformidad con los hechos primero a sexto de la demanda, pero con matices, pues entiende la demanda está vinculado a la aplicación del convenio colectivo y la solicitud sobre la masa salarial es ajena al mismo. Añadió que en 2018 se firmó un plan estratégico en la empresa, siendo que todos los sindicatos forman parte de la comisión de seguimiento del plan estratégico. En el convenio colectivo solo hay una mención a la masa salarial en el art. 34 y se haya vinculada a los Presupuestos Generales del Estado. Los incrementos salariales sujetos a la misma no están sujetos a negociación adicional, por lo que las actualizaciones de la masa, no son materia objeto de negociación, sino la aplicación de una actualización prevista convencionalmente. Negó que se haya reclamado la información sobre la masa salarial desde 2018 y que no existe obligación de entrega de la misma conforme al art. 64 del ET. Concluyó que por ende, no existe vulneración de derecho fundamental alguno, solicitando la desestimación de la demanda.

Propuesta prueba documental por las partes, que obra en autos, y que se reconoció por todas ellas, se emitieron las conclusiones, elevándose a definitivas las expuestas por las partes, con reiteración de los argumentos previos, solicitando el Ministerio Fiscal la estimación de la demanda, por entender vulnerado el derecho de libertad sindical y acceso a la información y la negociación colectiva. Argumentó que la información sobre la masa salarial es preceptiva para los trabajadores y condicional la futura colectiva. No comparte el argumento de la empresa atinente a que la masa no afecta a la negociación del convenio, pues aquella proviene de actos administrativos, siendo de aplicación las previsiones del art. 13.d) de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Y por ello, solicitó se aplicara la indemnización reclamada en demanda, por ser ajustada a derecho y proporcional. Los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las previsiones legales.

Quedan acreditados, y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Navantia S.A es una Sociedad Mercantil de Capital Público participada al 100% por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), entidad de derecho público, cuyas actividades se ajustan al ordenamiento jurídico privado. La empresa cuenta con centros de trabajo en Cádiz, Cartagena, Fene, Ferrol, Madrid, Puerto Real y San Fernando. El convenio colectivo aplicable a la empresa es el I Convenio Colectivo Intercentros de la empresa Navantia S.A., S.M.E publicado en el BOE el 7/2/2019.

Hecho no controvertido.

SEGUNDO.- Los sindicatos demandantes cuentan con Secciones Sindicales constituidas y representación en los órganos de representación unitaria de la empresa, así como presencia en la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia S.A.

Hecho no controvertido.

TERCERO.- En el acta de las reuniones del Comité Intercentros celebradas los días 11 y 17 de junio de 2020 consta en el punto 17 lo siguiente:

"Información a Comisión de Política Salarial y Promociones: la representación salarial reitera la solicitud de información para poder avanzar y alcanzar un acuerdo en el ámbito de esta Comisión en cumplimiento del Convenio Colectivo. Con este objetivo, requiere a la Dirección de la Empresa que le sea facilitada la masa salarial de los años 2017 y 2018 del colectivo GP1 y GP2, respondiéndose por la Dirección que dicha información debe ser solicitada en el ámbito de la Comisión de Política Salarial. La representación sindical manifiesta que ya se solicitó en dicho contexto a lo que la Dirección contesta que no hay inconveniente en entregar dicha información en la próxima reunión de la Comisión".

Descriptor 31.

CUARTO.- En acta de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del I Convenio Colectivo intercentros de la empresa, celebrada del 13-7-2021, en su punto 4, se abordó el asunto de "solicitud de información relativa a los incrementos máximos autorizados anuales respecto a la Masa Salarial correspondientes al periodo de aplicación del I Convenio Colectivo de Navantia" en los siguientes términos:



" La parte social apela al derecho de información que le corresponde en cuanto a este punto.

Se argumenta que tiene máxima relevancia en el actual contexto de desarrollo del I Convenio Colectivo de Navantia ya que se deben determinar retribuciones, puestos de trabajo, clasificaciones profesionales, etc, y estos deben cumplir con la regulación de la Normativa vigente, como es la autorización previa por parte de la Dirección General de Costes de Personal de la cantidad autorizada y su necesaria posterior aprobación por parte de Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de cualquier pacto, acuerdo o convenio al que se pueda llegar mediante negociación.

Estando, por tanto, las retribuciones salariales supeditadas al cumplimiento normativo vigente, se solicita la información según determina la Orden Ministerial HAP/1057/2013 para cada uno de los cuatro años de aplicación del actual convenio, como imprescindible para su análisis y posterior desarrollo de sus funciones.

Entiende dicha parte que negociar de buena fe obliga a la entrega de dicha información en los términos indicados. Se comunica por la parte social que dicha petición se le hará llegar por escrito con el fin de adjuntarla al acta correspondiente (se hace llegar mediante email del día 26/07/2021 a D. Epifanio , Responsable de Relaciones Laborales y que se adjunta al presente Acta) (...)"

QUINTO.- No consta que la empresa haya entregado a la representación sindical la información requerida acerca de la masa salarial autorizada de la entidad para los años de aplicación del I Convenio colectivo de Navantia (1 enero 2018 a 31 diciembre 2022).

SEXTO.- Los acuerdos alcanzados en el seno de la empresa atinentes a incrementos retributivos correspondientes a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 fueron informados favorablemente por el titular de la Secretaría de la CSNCEP (Ministerio de Hacienda y Función Pública), si bien, supeditados a las cuantías informadas en la masa salarial para cada uno de los colectivos afectados.

Descriptores 36, 37, 38, 39, 42, 43, 44, 46 y 47.

SÉPTIMO.- El 22 de septiembre de 2022 fue celebrado intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 2.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

TERCERO.- Se recurre por los sindicatos demandantes al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por entender que la empresa ha vulnerado su derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva y derecho de información, al no facilitar la masa salarial correspondiente a la entidad relativa a los años de aplicación del I Convenio Colectivo intercentros de la empresa Navantia S.A (1-1-18 al 31-12-21). La argumentación que emplean los actores pivota sobre el argumento de que tratándose la demandada de una mercantil perteneciente al sector público, el conocimiento del dato de la masa salarial, definida en la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, publicada en el BOE de fecha 12-6- 2013 resulta imprescindible para conocer los datos básicos a la hora de negociar aspectos tan sustanciales como masa destinada a personal no incluida en convenio colectivo, incremento de la masa respecto a cada tipo de personal, remanente de la masa y conocimiento de los incrementos específicos (entre otros), invocando el derecho a la información que les asiste, ex art. 64 ET así como doctrina constitucional que contiene su escrito rector. Entienden por ende que se ha vulnerado su derecho fundamental de libertad sindical, en las vertientes antes descritas, solicitando sea condenada la empresa a revertir la situación que motiva la misma, siendo condenada a la entrega de la masa salarial autorizada para los años 2018 a 2021 y les sea abonada una indemnización por importe de 7.501 euros para cada uno de ellos.

Como se expuso en los antecedentes de hecho de la presente resolución, la empresa considera que no está obligada a hacer entrega de la información solicitada pues a su juicio, los incrementos a los que podría hacer referencia la negociación se sitúan dentro de la aplicación del convenio colectivo, mientras que la masa salarial contiene aspectos que se sitúan extramuros de la norma colectiva, sin que el art. 64 ET imponga obligación



alguna de entregar la masa salarial solicitada. Añadió que además, los incrementos previstos en las LPGE no necesitan de negociación adicional, por lo que la información solicitada no afectaría al derecho fundamental controvertido, solicitando en consecuencia la desestimación de la demanda.

Debemos partir de la premisa reseñada en la STS de 13-12-2022, Rec. 40/21, (ROJ: STS 4636/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4636), en la que el Alto Tribunal señala que "(n) o cabe ninguna duda de que el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva; esto es, derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes, forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE ; de suerte que una eventual vulneración de ese derecho podría considerarse atentatoria la reseñado derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (SSTC 40/1985 , 39/1986 , 30/1992 , 173/1992 y 94/1995 ; entre otras)".

Por su parte, el art. 64 ET apartado primero, dispone que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el precepto, estipulando los apartados segundo y tercero aquéllas informaciones a recibir trimestralmente o con la periodicidad que sea precisa. El derecho a la información se reconoce igualmente a los delegados sindicales en el art. 10.3.1º de la LOLS.

Sobre el alcance y amplitud que ha de otorgarse a dicho derecho de información debe destacarse que la STS de 27-02-2019, rec. 218/2017 (Roj: STS 1038/2019 ECLI:ES:TS:2019:1038) realiza las siguientes consideraciones:

Primera. El artículo 27 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala que se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales.

Segunda: La Directiva 2002/14/CE establece en su artículo 1.2 que las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional de cada Estado miembro de modo que se garantice su eficacia.

Tercera: Tras analizar el contenido del art. 64.1 ET, entiende que la información requerida a la empresa, en el supuesto analizado " afecta al núcleo fundamental de la actividad de las demandadas y, en consecuencia a la situación económica de las empresas, y la evolución reciente y probable de sus actividades, cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, así como a la situación de la empresa y la evolución del empleo. Por lo tanto, al encontrarse encuadrada la información solicitada en las previsiones del artículo 64 del ET , respecto a la información que el empresario ha de facilitar a los representantes de los trabajadores, procede la estimación del recurso formulado(....)".

Partiendo de los argumentos anteriores, es preciso concluir si la información requerida sobre la masa salarial de la entidad demandada, resulta encuadrable en alguno de los aspectos previstos en el art. 64 ET y si ella resulta elemental para el ejercicio de la actividad sindical que se atribuye a los sindicatos demandantes. Ya anticipamos que la respuesta ha de ser favorable a la pretensión de estos últimos.

Como se expuso en el hecho probado de la presente resolución, la empresa Navantia S.A es una Sociedad Mercantil de Capital Público participada al 100% por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), entidad de derecho público, cuyas actividades se ajustan al ordenamiento jurídico privado. La empresa cuenta con centros de trabajo en Cádiz, Cartagena, Fene, Ferrol, Madrid, Puerto Real y San Fernando y rige sus relaciones laborales por el convenio colectivo I Convenio Colectivo Intercentros de la entidad., S.M.E publicado en el BOE el 7/2/2019.

Siendo por ende, una entidad de derecho público, la misma queda sujeta a las previsiones contenidas en la Orden HAP 1057/2013 de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal. En concreto, el art. 1 de dicha disposición estipula que "(l)a masa salarial del personal laboral de las sociedades mercantiles estatales, de las fundaciones del sector público estatal y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, está integrada por el conjunto anual de las retribuciones salariales y extrasalariales y de los gastos de acción social devengados".



La masa salarial comprende los conceptos antedichos, que correspondan al personal laboral con contrato indefinido, excluyéndose, a estos efectos, al personal directivo acogido al ámbito de aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, diferenciándose, a su vez, dentro del personal laboral aquel cuyas condiciones de trabajo se determinen a través de la negociación colectiva y el resto del personal, que tendrá la consideración de no acogido a convenio colectivo (art. 2). Las propuestas de masa salarial de las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal deberán ser remitidas en el primer trimestre de cada año a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (art. 4) y están sujetas a la autorización de esta última (art. 7). Una vez producida ésta, se remitirán a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

De igual modo, el incremento de la masa salarial que pueda producirse, queda limitado por los porcentajes previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado publicadas anualmente, y así se indica en el art. 3 de la Orden HAP/1057/2013 que expresamente estipula que "*Las variaciones experimentadas en la masa salarial entre un ejercicio y el siguiente serán objeto de valoración en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y su antigüedad, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos*". Así se ha producido en la empresa Navantia, tal y como corrobora el hecho probado sexto de la presente resolución, por el que los acuerdos alcanzados en el seno de la empresa atinentes a incrementos retributivos correspondientes a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 fueron informados favorablemente por el titular de la Secretaría de la CSNCEP (Ministerio de Hacienda y Función Pública), si bien, supeditados a las cuantías informadas en la masa salarial para cada uno de los colectivos afectados.

Dicho lo anterior, la demanda ha de ser estimada. Los argumentos empleados por la empresa en el acto de juicio no suprimen ni eliminan el carácter esencial de la información solicitada por los sindicatos a la mercantil. En nada influye la presencia de un Plan Estratégico firmado el 20-12-2018 como así se alegó, ni que los sindicatos demandantes formen parte de su Comisión de Seguimiento. La información atinente a la masa salarial influye y repercute directamente en la negociación colectiva, como fuente de obligaciones y derechos, que se materializa en las previsiones del convenio colectivo aplicable. Norma convencional en todo punto sujeta a las previsiones de la ley y al principio de jerarquía normativa, sin que quepa duda, tal y como afirmábamos en nuestra Sentencia de 17-6-2019, confirmada por STS de 3-3-2021 (rec. 163/2019, ROJ: STS 1035/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1035), acerca de la "*posibilidad de suspender o inaplicar, en virtud de lo dispuesto en las correspondientes Leyes de Presupuestos, los acuerdos o pactos con repercusión económica, tal como con reiteración se ha pronunciado una abundante doctrina judicial - por todas, STS 15-3-2017, rec. 159/2016 (EDJ 2017/27177)*".

Si la masa salarial se torna en elemento básico y determinante para fijar los costes salariales y extrasalariales y gastos de acción en el ámbito de la empresa demandada, la misma condiciona de forma evidente los contornos de la negociación colectiva ejercida por los sindicatos accionantes, y supedita la aplicación de posibles incrementos o conceptos que de ningún modo tendrán eficacia, si superan los límites previstos en las leyes de presupuestos. Así se ha reconocido en STS de 20-11-2018, rec. 208/2017 (Roj: STS 4207/2018 - ECLI:ES:TS:2018:4207) en la que, ante la petición de aplicación de retribución variable prevista en convenio, por cumplimiento de objetivos, se desestima la misma, "*al no estar incluida la retribución variable por objetivos en ninguno de los conceptos excluidos de la limitación del incremento del uno por cien fijado en las Leyes 1/2015 y 10/2016*", sin reconocerse el derecho al percibo del mismo a los recurrentes.

Se dijo por la empresa en el acto de juicio que la información de la masa salarial no permite conocer la situación económica de la empresa, en clara referencia a lo previsto en los apartados 2 y 4 del art. 64 ET, en una suerte de equiparación entre entidades mercantiles pertenecientes al sector privado, y las entidades del sector público, que no participan de igual naturaleza ni comparten previsiones en cuanto a disposiciones básicas para su funcionamiento. Y se habla de "retribuciones" con carácter genérico, como si aquéllas constituyeran un concepto ajeno al de masa salarial. Es cierto que el convenio colectivo, como se adujo por la empresa, remite en su art. 34 al incremento salarial, en el que se menciona el concepto de "masa salarial" así como a la sujeción de dicho incremento a las Leyes de Presupuestos, si bien la masa no puede desvincularse de los conceptos recogidos en los artículos precedentes, en los que se regulan de forma expresa el régimen de retribuciones de los diferentes grupos profesionales, también sujetos en su contenido y cuantía al montante de la masa salarial y condicionados, por lo resuelto en la negociación colectiva presente y futura.

No compartimos la argumentación de la empresa en el sentido de no haberse requerido la información que ahora se dice no suministrada, pues baste acudir a las actas reseñadas en los ordinales fácticos tercero y



cuarto de la presente resolución para constatar que ello no es así, siendo más que ilustrativa el Acta de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del I Convenio Colectivo intercentros de la empresa, sobre la reunión celebrada del 13-7-2021, en la que, en su punto 4, la parte social argumenta de forma exhaustiva, por qué entiende relevante la aportación de información sobre la masa salarial, y los términos que justificarían en relación a la negociación colectiva su puesta a disposición, sin que conste respuesta positiva alguna en tal sentido por parte de la empresa, pese a hacerse constar que se remitió por email la petición el 26-7-2021, a D. Epifanio , Responsable de Relaciones Laborales de la mercantil.

Para culminar nuestra exposición, y compartiendo el argumento expresado por el Ministerio Fiscal en sus conclusiones, este tribunal no alcanza a entender qué repercusión negativa produce a la empresa el suministro a los sindicatos demandantes de la información atinente a la masa salarial y los incrementos retributivos solicitados, obviando que el art. artículo 7 CE, reconoce que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, siendo que el art. 28 CE, en palabras del Tribunal Constitucional, " *también garantiza, en su vertiente funcional, el derecho a la libertad de expresión e información respecto de cualquier asunto que pueda tener una repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales* (STC 5 de octubre de 2015 (ROJ: STC 203/2015 - ECLI:ES:TC:2015:203).

Por todo ello, procede estimar la demanda interpuesta, entendiendo que la empresa demandada ha vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical de los sindicatos demandantes, en su vertiente de negociación colectiva y derecho a la información, debiendo revertirse dicha situación condenando a la empresa a poner a disposición de los demandantes la masa salarial autorizada para la entidad, así como las resoluciones que autorizaron los incrementos retributivos correspondiente a los años de aplicación del I Convenio colectivo (2018-2021) en forma que cumpla los presupuestos exigidos por el art. 64.6 ET, esto es, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado, siendo obligado a continuación, pronunciarse acerca de la indemnización solicitada por aquéllos, en cumplimiento de las previsiones contenidas en el art. 182.1.d) en relación con el art. 183.2 LRJS.

Los sindicatos reclaman una cuantía de 7.501 euros para cada uno de ellos, tomando como base de dicha indemnización, los parámetros de la LISOS, en concreto, lo dispuesto en los arts. 9.2.c) y 40.1.c) de dicho Texto Legal. Dispone el primero de los preceptos que son infracciones muy graves "(*Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto*". El art. 40.1.c) castiga las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y empleo, en las que se encuadraría la descrita en la presente resolución, con multa en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Acudiendo a los criterios de cuantificación del daño en supuestos de vulneración de derechos fundamentales, contenidos en la STS de 30-11-2022, rec. 29/2020 (ROJ: STS 4457/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4457), en la que, corroborando la posibilidad de acudir al criterio orientador que conforman las sanciones pecuniarias previstas en la LISOS conforme a jurisprudencia constitucional (STC 247/2006) y expresando el criterio mantenido en la Sentencia del Pleno de 20-4-2022, rcud. 2391/2019 por el que " *el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la función de fijar prudencialmente el daño*" y " *por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado en algunos casos y en otros ceder ante una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto*", la Sala ha decidido ratificar la cuantía solicitada por los demandantes en concepto de indemnización, al producirse un incumplimiento reiterado del derecho a percibir información sobre la masa salarial, durante cuatro ejercicios anuales, que se corresponden con los años de aplicación del convenio colectivo, situando la sanción dentro de la infracción muy grave, en la cuantía mínima de la horquilla menor de las previstas por la norma sancionadora. Procede por ende estimar la demanda en su integridad.

CUARTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ordinario ante la Sala cuarta del Tribunal Supremo (art. 206.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos íntegramente la demanda interpuesta por las representaciones letradas de los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT FICA) y CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), frente a la empresa NAVANTIA S.A, con intervención del MINISTERIO FISCAL, y en consecuencia:



1.- Declaramos vulnerado del Derecho Fundamental de Libertad Sindical de los sindicatos demandantes, en su vertiente de negociación colectiva y derecho de información, en los términos expresados en la presente resolución.

2.- Condenamos a la empresa demandada a que ponga a disposición de los demandantes las masas salariales presentadas al Ministerio de Hacienda y las resoluciones que autorizan los incrementos correspondientes a los años 2018 a 2021.

3.- Condenamos a la empresa demandada a que abone a cada uno de los sindicatos demandantes una indemnización de 7.501 euros.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0319 22 (IBAN ES55) ; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0319 22 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.