

**FISCALIA DEL TRIBUNAL SUPREMO
SECCION SOCIAL**

C/ Fortuny, 4
28071 - MADRID

RECURSO: CASACION 0000099 /2023

A.N. SALA DE LO SOCIAL AUDIENCIA NACIONAL

OBJETO: TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES

SECRETARIA: T.SUPREMO SALA 4A. SECCION 3A. de MADRID

A LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO

EL FISCAL evacuando el traslado conferido conforme al Art 214.1 de la LRJS para dictamen en recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia dictada por la SALA DE LO SOCIAL de la AUDIENCIA NACIONAL, de fecha 16 de enero del 2023, **DICE:** Que estima **IMPROCEDENTE** el recurso en virtud de las siguientes consideraciones:

I. ANTECEDENTES

La cuestión se centra en determinar si ha existido o no violación del derecho fundamental libertad sindical de los Sindicatos demandantes 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 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 €.

Tras la tramitación oportuna, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha de 16 de enero de 2023 que contiene literalmente el siguiente fallo :

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 adisposición 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.

Frente a esta sentencia se alza por la representación legal de la empresa Navantia el presente Recurso de Casación.

II. LA SENTENCIA RECURRIDA, EL RECURSO Y SU IMPUGNACIÓN.

A los efectos que nos interesan y con carácter esencial dentro de los antecedentes de hecho por parte de la Audiencia Nacional en la **sentencia impugnada** se destaca:

Que por parte de los sindicatos se ratificaron en su demanda en cuanto a la negativa de la empresa al comunicar la masa salarial desde el año 2018, habiéndose presentado solicitudes de información en el trimestre de cada año, sin que la misma fuera aportada para poder negociar y controlar el reparto social, sin que la empresa alegada ningún argumento salvo que las cantidades respecto de la que se solicita información no están incluidas en el Convenio Colectivo, especificando los demandantes diversos aspectos de la masa salarial imprescindibles para su labor de negociación colectiva, a la vez que solicitaba una indemnización en base al comportamiento infractor de la empresa a los efectos requeridos.

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, sin que los incrementos salariales sujetos a la misma estén sujetos a negociación adicional, por lo que las actualizaciones de la masa no son materia de negociación, sino es una actualización que está prevista de modo convencional. Negó la petición información desde el año 2018, rechazando por tanto cualquier vulneración de derecho fundamental.

En los hechos probados se declara que: *"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."*

Igualmente queda probado que 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 queya 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".

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.. "

Se resalta igualmente que "Estando, por tanto, las retribuciones salariales supeditadas al cumplimiento normativo vigente, se solicita la información según determina la Orden

Ministerial HAP/1057/2013 (EDL 2013/80850) para cada uno de los cuatro años de aplicación del actual convenio, como imprescindible para su análisis y posterior desarrollo de sus funciones."

Que las partes intervinientes no alcanzaron un acuerdo en conciliación por lo que continuó la demanda con la correspondiente vista oral.

En cuanto a la argumentación jurídica los Fundamentos de Derecho la Audiencia Nacional se decanta por la estimación de la demanda por vulneración de la Libertad Sindical en su vertiente del Derecho a la información por parte de los demandantes, y para no repetir íntegramente el contenido de sus razonamientos, a cuyo tenor literal nos remitimos expresamente en la sentencia, es lo cierto, que se reconoce esta vulneración de la Libertad Sindical por la infracción del Derecho a la información, en la medida que parte de que la empresa sostiene un criterio erróneo en cuanto a que no está obligada a hacer entrega de la información solicitada por los sindicatos, y en tal sentido menciona la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 2022, reseñando claramente que ese derecho a la información es imprescindible desde la perspectiva de una información pasiva como hecho a recibir información en los términos que hayan sido provistos por las leyes y que forma parte del contenido del Derecho a la Libertad Sindical, de manera que hacer lo contrario ineludiblemente comporta a una vulneración de ese derecho fundamental, ya que los sindicatos tienen por ley atribuida todas las actividades para la defensa protección y promoción de los intereses de los trabajadores y en consecuencia deben desplegar todos los medios necesarios para llevar a cabo esa actividad, por lo que se colige que el Comité de Empresa tiene el Derecho a ser informado y ser consultados sobre todas las cuestiones que les puedan afectar. Para ello se analizan diversos textos legales como el artículo 27 de la carta europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea la directiva 2002/14 de la propia Comunidad Europea, y de modo muy especial el contenido del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la necesidad por parte de la empresa de proporcionar la información solicitada a los representantes de los trabajadores.

Se afirma igualmente la resolución recurrida que "la 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"(...) 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 (...) y añade la sentencia con carácter decisivo: "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 de conceptos que de ningún modo tendrán eficacia, si superan los límites previstos en las leyes de presupuestos"

Por parte de la sentencia impugnada insiste como hecho probado la petición de información que es la empresa niega y en tal sentido se remite a las actas que menciona en los ordinales os tercero y cuarto de la resolución añadiendo además que los sindicatos justifican adecuadamente la falta de respuesta positiva por parte de la empresa en cuanto a las peticiones de información pesa un email que se remite con fecha de 26 de julio del año 2021, en que se exprese una razón adecuada de qué repercusión negativa le produciría a la empresa el suministro de esta información que han pretendido los sindicatos en cuanto a la masa salarial y sus incrementos, para constituir en definitiva una vulneración de la Libertad Sindical, que es un derecho fundamental de pleno alcance constitucional que deriva en la misión de la demanda, y como el establecimiento de una indemnización en favor de los sindicatos es de 7.501 Euros por constituir una infracción muy grave de la LISOS.

Pasando ya al **recurso de Navantia**, significar que el mismo se articularon 6 motivos.

En el en el primero alega al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por error en la apreciación de la prueba que obre en autos que demuestre la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. En tal sentido se propone la adición de un nuevo texto al ver que su probado quinto que debe tener el siguiente tenor: *3Consta que se han realizado varias presentaciones relativas a la masa salarial en power point por parte de la empresa a la representación de los trabajadores, tanto en febrero y marzo de 2021, como en septiembre de 2022."* para ello insiste en las presentaciones power points que se han realizado en los años 2021 y 2022, significando la relevancia de esa adición del hecho probado y la trascendencia en el fallo, significando que se ha dado la correspondiente transmisión de datos para tener un

conocimiento adecuado por parte de la representación social, no siendo cierto que la empresa no haya entregado información sobre la masa salarial.

El segundo de los motivos se establece al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por error en la apreciación de la prueba que obre en autos que demuestre la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, solicitando la adición de un nuevo hecho probado octavo con el siguiente tenor literal: *"Tras la firma del I Convenio Colectivo se han desarrollado trabajos dentro de la Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional en relación a los procesos de promoción de los trabajadores, para la definición de los criterios de los nuevos procesos de promoción, así como trabajos para la adecuación del personal al sistema de clasificación profesional establecido en el convenio. También se han desarrollado trabajos en el Comité Intercentros de definición de los criterios para el cálculo de la cláusula de productividad/fidelización que implica un pago adicional de un 0,2% sobre las retribuciones."* Para la justificación de este motivo mi boca distinta documental que aparecen en los descriptores 49 50 51 54 y 55 como negando que haya existido ninguna negociación que afecte al Derecho a la negociación colectiva de los sindicatos ajena a lo que se produzca en la firma del Convenio Colectivo publicada en febrero del 19 en contra de lo que se indica de contrario, negando que los sindicatos hayan sido privados de su negociación por no tener acceso a los documentos de la masa salarial requeridos. Rechazando que haya carecido la información imprescindible para haber negociado y en tal sentido invoca también diferentes acuerdos para los sistemas de clasificación de los trabajadores de los grupos I y II, lo que determina que como tal no ha habido una negociación en los términos de negociación del convenio o acuerdo colectivo en sentido estricto como por lo que el fallo de la sentencia debe ser distinto.

En cuanto al tercero de los motivos se invoca avanzado lo dispuesto en el artículo 207 d) de la Ley de la Jurisdicción social por error en la apreciación de la prueba que obra en documentos que demuestran la equivocación del juzgador sin resultar contradichos por otros elementos probatorios y para ello pretende adicionar un hecho probado primero, donde en el mismo se adicione lo siguiente: *"El 20 de diciembre de 2018 se firma un Acuerdo de Plan Estratégico negociado entre SEPI, Navantia y las Federaciones Sindicales de CCOO, UGT, CAT, CSIF, MAS y CIG, para los años 2018 a 2022, informado favorablemente por la Secretaría de Estado de Economía, que*

implica un nuevo marco de relaciones laborales con la firma del I 7 Convenio colectivo indicado, un plan derejuvenecimiento de plantilla, junto con un plan de salidas anticipadas y un plan de empleo, con inversiones medias anuales de 95 millones de euros y 145 millones de euros adicionales sobre la masa salarial aprobada para el complemento de jubilación." para justificar esta edición se remite a los descriptores documentales por los más núms. 30 41

52 59 y 60, remarcando que de los años 2018 4022 se trata de ejercicios excepcionales se inserta en un plan estrategia único y diferenciador de cualquier otra empresa pública sin que pudiera haber costes superiores a los de la masa salarial establecida en los Presupuestos del Estado de forma excepcional.

En cuanto al motivo cuarto se hace igualmente al amparo del artículo 207 e) de la Ley de la Jurisdicción social por infracción de las normas del Ordenamiento Jurídico o de la jurisprudencia que le fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, y aquí se parte de que la sentencia hace una errónea interpretación del art. 37 de la constitución y del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores hay como de la Disposición Adicional Primera del primer colectivo intercentros de Navantia de jurisprudencia del Tribunal Supremo a cuyo tenor expresamente nos remitimos como ya que niega que exista dentro de la empresa ningún tipo de negociación colectiva como tal en sentido estricto como y lo que ha ocurrido es un desarrollo del propio Convenio Colectivo que ya se ha mencionado, insistiendo en que no hay negociación de condiciones laborales y retributivas ni sobre clasificación por profesional, invocando el art. 28 respecto a las nuevas clasificaciones profesionales, resaltando el carácter competencial en cuanto a la comisión de políticas social y promoción profesional de la que forma parte la representación social, abordando algunos aspectos de retribuciones en relación con la masa salarial, significando que no ha habido ningún impacto de la misma en cuanto a los efectos de negociación colectiva que se cierran con la firma del propio convenio, ya que la negociación después del convenio no afecta a la facultades de la comisión negociadora ni hay ningún cambio ni modificación en relación con lo pactado por lo que la masa salarial no ha sido afectada ni tiene ningún efecto respecto de las conversaciones mantenidas en la misma. También expresa que no se trata de entrega de solicitudes de relativas a la masa y sus autorizaciones, sino la supresión de un concepto de retribución variable que se ha establecido por un convenio que se intenta recuperar sin sujetarse a la normativa vigente, insistiendo en todo caso que

no ha habido actividad regulatoria por las partes sino únicamente actos de ejecución del convenio.

En cuanto al motivo quinto lo es también por el mismo apartado e) del precepto de la Ley de Jurisdicción Social mencionado, y aquí lo que se alega es un error interpretación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Ley 27/2012 de 27 de diciembre de los Presupuestos del Estado para el año 2013 y desde esta perspectiva parten del concepto de masa salarial para lo que existe una remisión a la Orden HAP/1057/2013, que en realidad es una orden que establece el procedimiento de autorización de un importepresupuestario para su aprobación o no por el Ministerio de asuntos económicos de las masas salariales de las Sociedades Mercantiles estatales, lo que revela pues el concepto presupuestario de la masa salarial, sin ser por tanto un concepto económico que refleja la situación económica de la empresa que afecta a los trabajadores indefinidos y se excluyen los trabajadores temporales y directivos. En cuanto al Derecho de información se alega jurisprudencia de interpretación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y se aborda que el Comité de Empresa no tiene un derecho ilimitado para cualquier información que considere oportuna, sin que pueda prever o exigir de la empresa de derecho de información más extenso e intenso que los previstos en las normas laborales y convencionales. Aborda jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, para afirmar que el Derecho de información no deberá interferir más de lo necesario en lo que es competencia del empresario ni puede superar los límites de la Ley ni del Convenio Colectivo, reconociendo el Estatuto de los Trabajadores no contiene un catálogo cerrado números cláusulas del Derecho de información. Afirmando que de la demanda se desprende una intención de control y labor fiscalizadora que no les compete a los sindicatos, entendiéndose que la información debe ser necesaria y suficiente para que el comité pueda desempeñar con éxito sus competencias sin que se pueda hacer una interpretación extensiva, ya que dice que los sindicatos están arrogando las competencias que salen de las facultades de vigilancia y quieren fiscalizar un importepresupuestario julio control y competencia corresponde al Ministerio de asuntos económicos, , por lo que solicita la estimación del motivo por ser errónea la sentencia en este sentido.

Finalmente el último motivo, el sexto y con la misma argumentación jurídica de los dos anteriores posible infracción del Ordenamiento Jurídico o de la jurisprudencia aplicable, hace mención de que no cabe aplicar ningún tipo de

indemnización puesto que más sino ninguna ordenación de derecho fundamental de la Libertad Sindical, , afirmando que es sorprendente que la sala aplique un baremo basado en la aplicación de la LISOS y poniendo de relieve que la indemnización que al verse de justificación, ya que el supuesto incumplimiento se debe limitar desde julio del año 2021, que precisamente es unos meses antes de la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, y que se ha demostrado que se entregó información en septiembre del 22 sin que existan requerimientos adicionales, por lo que debe suprimirse la indemnización del fallo de la sentencia.

En cuanto a las **impugnaciones del recurso**

Se realizan por las representaciones legales Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) y por la Confederación Sindical Gallega (CIG).

En cuanto al motivo primero en relación con las presentaciones Power point, aducen que es intrascendente para el fallo, ya que se ha demostrado una negativa reiterada a facilitar al acceso de todo el detalle de la masa salarial solicitada y autorizada por la administración, significando que se ha vulnerado el Derecho a la información, ya que esa información que se describe no es apta para los fines indicados en la sentencia ni se cumple con el nivel de detalle que se habrá comunicado a la administración.

En cuanto al segundo motivo respecto de la adición de un nuevo hecho probado octavo, se significa que el Derecho Constitucional a la información no se encuentra suspendido ni cercenado por la existencia de un Convenio Colectivo ya que conocer los costes salariales y extrasalariales y todos los actos de acción social autorizados es muy relevante como ya que son criterios que excede de la mera administración del convenio como nuevas reglas para la promoción profesional y el incremento de la productividad y todo ello hay que saberlo en función del mayor o menor coste salarial, por lo que la información solicitada a la empresa es completamente necesaria.

Respecto del tercer motivo, señala que la propia sentencia dice que el Plan Estratégico y los acuerdos en ese sentido no tienen nada que ver con el carácter esencial del Derecho a la información.

En cuanto al cuarto motivo de infracción de los arts. 37 de la constitución 82 y otros del Estatuto de los Trabajadores y la Orden que hemos mencionado así como la jurisprudencia del

Tribunal Supremo, por parte de los sindicatos impugnantes se determina que los incrementos acordar no están referenciados a la masa salarial sino a las retribuciones, y en ese sentido aunque eso se diga es preciso razonar que la masa salarial no puede vincularse de los conceptos retributivos, y decir que la masa salarial es un mero trámite burocrático no encuentra ninguna fundamentación en las normas que dice que se han infringido ni guarda relación con la Disposición Adicional Primera de la Ley Presupuestaria.

Respecto del quinto y la infracción del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al Derecho a la información, expresa el alcance a través de la sentencia 142/93 de 22 de abril del Tribunal Constitucional en el sentido en que corresponde el Derecho a la información de un interés público relevante y es una medida garantizar el respeto a las normas laborales al mismo tiempo que invoca otra jurisprudencia complementaria al respecto negando pues la estimación del motivo por no ser adecuado a derecho.

Sobre el 6º y la indemnización a favor del sindicato entiende que la sentencia es correcta dado el alcance y la naturaleza de la infracción cometida argumenta que la sentencia es razonable por lo cual motivo debe ser rechazado.

II LA POSICIÓN DEL MINISTERIO FISCAL

En primer lugar y en esta sede procesal hacemos nuestra la argumentación que ya formuló el Ministerio Fiscal en el presente recurso y especialmente en su informe que consta en las actuaciones con fecha de 8 de marzo del año 2023 en el escrito de impugnación formulado al Recurso de Casación interpuesto por la representación legal de la empresa Navantia.

Compartimos esta argumentación y la reiteramos a los efectos de contestar los motivos del recurso del modo que figura en dicho informe figura si bien, vamos a añadir también las siguientes apreciaciones.

En cuanto al primero de los motivos relativo a la adición en los hechos probado del dato de la presentación empresarial de los power points que presenta la sociedad en febrero, marzo del 21 y septiembre del 22, significamos que son documentos de elaboración empresarial con un contenido parcial donde se eligen algunos datos informativos que tienen un valor francamente relativo, y que no desvirtúa el derecho a la información que había solicitado la empresa relativa a todos

los datos de la masa salarial de los ejercicios del 2018 al 2022, y que son esenciales no sólo para la negociación colectiva, sino para el conocimiento real de la situación empresarial a los efectos de previsión retributiva en relación con diferentes aspectos del desarrollo laboral tal y como se indica en la sentencia, tales como las retribuciones salariales y extrasalariales y de los gastos de acción social devengados en directa relación con los grupos y clasificación profesional de los trabajadores de la empresa.

En tal sentido no podemos olvidar que el derecho a la libertad sindical es un derecho de máximo alcance constitucional, pues tiene la consideración de derecho fundamental al que se adscribe la máxima protección jurídica en torno para las manifestaciones del mismo que permitan que la actividad sindical se puede realizar de modo íntegro y sin cortapisas, de tal modo que el derecho a la información en relación con la empresa de modo real es una de las principales consecuencias, no solo para tener el adecuado conocimiento de la empresa, sino muy especialmente para asumir la protección y defensa de los trabajadores del modo que indica el art. 37 de nuestro texto constitucional. De tal suerte que este derecho ha sido ampliamente reconocido tanto por la jurisprudencia constitucional, como la de esa propia Sala a la que nos dirigimos, y en tal sentido queremos recordar la sentencia de 13 de diciembre del año 2022 cuando textualmente sorpresa: *"No 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 tanto y para concluir la contestación a este motivo es preciso significar que no basta unas meras presentaciones telemáticas en el momento que cree oportuno la empresa para cumplir la respuesta al Derecho a la información que tienen los sindicatos, de tal modo que la adición del hecho probado que se pretende en el motivo nos resulta intrascendente al objeto esencial de los Autos.

En cuanto al segundo de los motivos en relación con la adición de que después del primer Convenio Colectivo se han desarrollado trabajos dentro de la comisión de política salarial y promoción profesional, así como en el comité intercentros sindicado con un pago adicional del 0,2% sobre las retribuciones, entendemos también que es de franca irrelevancia en relación con el sustancial derecho a la información que se postula por los sindicatos y que ha sido incumplido por la empresa. De tal modo que el ejercicio ordinario de la actividad sindical en la suscripción de planes y acuerdos no interfiere en la pretensión que se analiza en estas actuaciones en cuanto a la reclamación de una vulneración del derecho fundamental a la Libertad Sindical del artículo 28 de la constitución en relación con el incumplimiento del deber de información empresarial.

Igual suerte entendemos que debe sufrir el tercer motivo que alega la empresa a propósito de adicionar la firma del acuerdo de un Plan Estratégico negociado entre la SEPI Navantia y las federaciones sindicales que menciona. Esa firma no es en absoluto incompatible con el cumplimiento del deber de información para que los sindicatos realicen su actividad desde un punto de vista sindical con totales garantías frente a la empresa por el conocimiento de la situación real en todo lo relativo a la masa salarial en directa relación con los Derechos retributivos laborales y la propia previsión del desarrollo empresarial en relación con estos últimos, de tal modo que todas las alegaciones que se efectúan por el recurrente a propósito de la no afectación de la negociación colectiva y la existencia del primer Convenio Colectivo al respecto en el año 2019, se sitúa en un terreno francamente hipotético, incidiendo en cierto modo que a los sindicatos no le ha afectado la posible vulneración del Derecho de información para la realización de la negociación colectiva y la suscripción del convenio empresarial, y por ello sentido insiste en la Disposición Adicional Primera del convenio donde se regula el encuadramiento personal, y el encuadramiento de la nueva tabla salarial así como la homogeneidad de los criterios retributivos variables y los nuevos criterios de promoción profesional, expresando que no hay referencias de contrario a la masa salarial que tengan impacto en la misma a los efectos de negociación colectiva. En nuestro criterio, estas afirmaciones se encuentran extramuros del derecho de información como una vertiente de la Libertad Sindical, de forma que el hecho de que se haya alcanzado un acuerdo en relación con la negociación colectiva no puede suponer una negativa al análisis objetivo y ponderado sobre si la empresa a la luz de todos los datos y las pruebas practicadas, ha cumplido o no ha cumplido el Derecho a la información de cara

a los sindicatos del modo establece la Ley y la jurisprudencia aplicable, ya que se puede negociar con una información incompleta y llegar a acuerdos en la empresa, y sin embargo apreciar esa vulneración de no haber proporcionado a tiempo y de modo suficiente la información que había solicitada por los sindicatos para el ejercicio de su actividad.

Por tanto, si en diferentes ocasiones como han demostrado los sindicatos se ha pedido una información real y suficiente de la masa salarial como lo fue en el apdo. 17 entre otros de las reuniones que se mantuvieron el 11 y el 17 de junio de 2020 entre la dirección de la empresa y el comité intercentros, donde se indica que además esa solicitud ya lo había hecho también dentro de la comisión de política salarial, es lo cierto que la empresa responde de modo insuficiente y muy tardíamente ya que hasta el año después en el 2021 y dentro del comité intercentros, se presenta una información sesgada con la expresión del art. 18 y 23 del convenio para hacer una expresiones muy lacónicas 31 del 12 de 18 a 31 del 12 de 19 en relación con la plantilla del total fijo y del medio fijo, y la reducción al respecto. Del mismo modo y en dos hojas de modo simplificado se presenta la información de gastos personal en versión de DRH y en versión intercentros exclusivamente sobre el año 2019, en los conceptos que ha estimado oportunas entre los que no se encuentra la masa salarial en distribución por grupos entre otros conceptos, de forma que la respuesta es insuficiente respecto al cumplimiento de su obligación de informar adecuadamente a los sindicatos en relación con la materia solicitada.

Respecto del cuarto motivo y en cuanto a la alegación de error en la jurisprudencia aplicable, no compartimos igualmente las alegaciones que efectúa el recurrente por cuanto entendemos que la Sentencia de la Audiencia Nacional ahora recurrida es certera en cuanto al manejo de la jurisprudencia que se encuadra en la vertiente esencial de la protección a la Libertad Sindical a través del Derecho a la información. Reproducimos actos efectos el razonamiento entorno a la desconexión de la realidad de la negociación colectiva con el incumplimiento del deber de información empresarial.

Similares consideraciones podemos expresar respecto del motivo quinto por cuanto no entendemos que se haya producido ninguna vulneración de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores del modo que indica a la empresa a propósito de las vulneraciones relativas concepto de masa salarial. El dato que afirma la empresa a propósito de que el Ministerio de

Hacienda y Administraciones Públicas debe autorizar la masa salarial determinando la forma de alcance y los efectos del procedimiento de autorización, no es óbice para que con carácter previo, - y además estamos hablando de un período de cuatro años en una empresa pública -, la misma, proceda a dar cuenta suficiente de un modo transparente y con la suficiente abundancia donde se cumplan los requisitos de integridad y transparencia de todos aquellos elementos relativos a la masa salarial a los sindicatos, para que estos hagan y tengan las previsiones necesarias para la futura negociación colectiva y otros conceptos que se pueden ir pergeñando de cara al futuro. El dato de la autorización administrativa no influye en el Derecho a la información de tal modo que negamos las vulneraciones que se alegan en tal sentido. Afirmar, como se dice en el recurso que los sindicatos pretenden la fiscalización y el control de la empresa por ejercer una solicitud de información en el ámbito de la libertad sindical para el ejercicio de sus funciones, nos parece anacrónico y fuera de lugar, ya que solicitar en el período temporal que se ha hecho una información suficiente y adecuada sobre toda la masa salarial disponible representa una facultad en el ámbito de un ejercicio idóneo de la Libertad Sindical para luego posteriormente tener todos los parámetros necesarios de forma que la actividad sindical se realice del modo más adecuado, sin que ello suponga un derecho ilimitado al manejo de todos los datos y gestión y control de la empresa, algo que no se ha aprobado, ni se deduce de toda la prueba practicada. Además entendemos que ese deber de información, precisamente por la naturaleza pública de la empresa que afecta en general a toda la sociedad, debe proporcionar en su gestión un ámbito de conocimiento suficiente, y especialmente de un modo particularizado para todos los trabajadores que integran la misma.

Finalmente y en relación con el sexto de los motivos finalmente y en relación con el sexto de los motivos del recurso a propósito de la improcedencia y no justificación de la indemnización que se concede a los sindicatos por no ser correcta la aplicación de la Ley LISOS, hacemos nuestras las consideraciones de la sentencia en torno a que se ha producido una infracción muy grave en un reiterado período de tiempo cuál es no proporcionar la información solicitada por los sindicatos a lo largo de un ámbito temporal muy significativo, con lo cual la indemnización es justa y conforme a derecho.

Por todas estas razones, entendemos que el recurso **ES IMPROCEDENTE** y debe confirmarse la resolución impugnada.



En Madrid, a uno de junio de dos mil veintitrés.

Fdo.: JUAN CALIXTO GALAN CACERES