

Establece la AN que no informar a los representantes de los trabajadores de los algoritmos empleados por la empresa para la asignación de libranzas, vulnera el derecho a la libertad sindical

28/11/2025

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 04/07/2025

Nº de Recurso: 182/2025

Nº de Resolución: 101/2025

Procedimiento: Derechos Fundamentales

Ponente: RAMON GALLO LLANOS

Tipo de Resolución: Sentencia

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

SENTENCIA 101/2025

En MADRID, a cuatro de julio de dos mil veinticinco.

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 0000182/2025 seguido por demanda de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrada Dña. Silvia González Arribas) contra FOUNDEVERSPAIN S.A. (letrado D. Francisco Javier Sáez García), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (Letrado D. Armando García López), UNIÓN SINDICAL OBRERA USO (letrada Dña. María Eugenia Moreno Díaz), CSIF (graduado social D. Alberto Ibáñez Gallego), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DEUGT (no comparece); con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre TUTELA DCHOS.FUND.. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. -Según consta en autos, el día 28 de mayo de 2025 se presentó demanda, en nombre y representación de los actores sobre tutela de los derechos fundamentales.

Segundo.-Por Decreto de 28 de mayo de 2025 se registró la demanda con el número 182/2025 y señalándose como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 2 de julio de 2025.

Tercero. -Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se procedió a la celebración del acto del juicio en el que la letrado de CGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que estimando la demanda de derechos fundamentales por vulneración del derecho de libertad sindical y con el siguiente pronunciamiento:

1. Que se declare la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del sindicato CGT por la empresa demandada, por no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.

2. Que se declare la nulidad de la práctica empresarial de no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.

3. Como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada a abonar al sindicato CGT la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.

4. Se condene a la demandada a informar de manera inmediata, de forma clara y accesible a los delegados/as de las secciones sindicales de CGT de Barcelona, Madrid y Sevilla sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.

En sustento de su pretensión refirió que la empresa demandada rige sus relaciones laborales conforme al III Convenio colectivo del Contact Center dando empleo a 3.800 trabajadores y el sindicato actor tiene una representatividad en la misma superior al 23 por ciento y constituidas secciones sindicales en los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla.

Destacó que en fecha 27 de junio de 2024 y 11 de julio de 2024 por parte de las tres secciones de CGT se ha requerido a la empresa para que informase sobre la existencia de algoritmos que puedan afectar a la plantilla y a sus condiciones de trabajo, y especialmente que afecten al sistema de libranzas, habiendo respondido la misma que no aplica algoritmo alguno mediante correo remitido el día 15 de julio de 2025.

Denunció que tal respuesta resulta contradictorio con lo consignado en los hechos probados de las SSAN201/2021 de 27 de septiembre y 142/2024.

Se reseñó que en fecha 18 de marzo de 2025 se requirió nuevamente sin haber obtenido respuesta.

Todos los letrados de las organizaciones sindicales comparecientes se adhirieron a la demanda.

El letrado de la empresa se opuso a la demanda se destacó que en la empresa se viene aplicando una aplicación de asignación de libranzas similar al de otras empresas del sector sobradamente conocido por los trabajadores y por los sindicatos que no utiliza algoritmos o inteligencia artificial alguna.

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes, valorando la prueba practicada elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda.

Cuarto.-De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos conformes y controvertidos son los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS: -la empresa utiliza el sistema "erlan" que lo utilizan el resto de las empresas del Contact Center y que es conocido por los sindicatos, -el sistema, utiliza las herramientas que le proporciona la empresa y que son únicamente los horarios y las necesidades de los clientes, -este sistema se viene aplicando en la empresa desde el inicio de la labor, desde la fundación de la empresa que fue inventado en 1909, se vienen utilizando desde la fundación de la empresa -la empresa informó que es una herramienta informática y que no se utilizan algoritmos.

Quinto.-En las presentes actuaciones se han seguido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-La empresa FOUNDEVER SPAIN S.A. desarrolla su actividad en el sector de Contact Center, y define su labor como aquella consistente en dar soluciones dedicadas a la experiencia de cliente a través de la prestación de servicios de telemarketing que tienen como objeto contactar o ser contactados con terceros bien por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico y rige sus relaciones laborales bajo el ámbito de aplicación del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, dando empleo a unas 3.800 personas.- conforme-.

SEGUNDO.-CGT ostenta una representatividad en la empresa del 23,37%, teniendo constituida sección sindical en los centros de Madrid, Sevilla y Barcelona. Además, la central sindical CGT es parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo sectorial, superando el 10% de representatividad en dicho ámbito- conforme-.

TERCERO.-El 27 de junio de 2024 las secciones sindicales de CGT en Madrid, Sevilla y Barcelona, formulan requerimiento a la empresa para que informe sobre la existencia de algoritmos que puedan afectar a la plantilla y a sus condiciones de trabajo, y especialmente que afecten al sistema de libranzas, de conformidad con el artículo 64.4 d) ET en los siguientes términos:

"Por la presente y en base al artículo 64.4.D del Estatuto de los Trabajadores sobre el Derechos de información, solicitamos que se nos informe de forma clara y accesible sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Sevilla."- descriptor 22-

CUARTO.-El día 11 de julio de 2024 se reiteró por las secciones antes referidas el requerimiento anterior con arreglo al tenor siguiente:

"Por la presente y ante la nula respuesta del pasado 27 de junio de 2024 en la que solicitábamos información en base al artículo 64.4.D del Estatuto de los Trabajadores sobre el Derechos de información, volvemos a solicitar que se nos informe de forma clara y accesible sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Sevilla"-descriptor 22-

QUINTO.-La empresa contestó este último requerimiento en los términos siguientes mediante correo de fecha 15-7-2024:

"Buenas tardes Hemos revisado vuestra petición con todas las áreas de nuestra empresa, así como con nuestros departamentos de IT y Desarrollo y estamos en disposición de informaros que no utilizamos algoritmos o sistemas de decisión automatizada y mucho menos sistemas de inteligencia artificial, por lo que actualmente ninguna de estas cuestiones afecta a las condiciones laborales de nuestra plantilla".- descriptor 22-

SEXTO.-El 18-3-2025 se remitió por CGT nuevo requerimiento en los términos siguientes:

"Por la presente y en base al artículo 64.4.D del Estatuto de los Trabajadores sobre el Derechos de información, reiteramos la solicitud para que se nos informe de forma clara y accesible sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo"-descriptor 23-

SÉPTIMO.-La SAN 201/2021 de 27 de septiembre dictada en el procedimiento 137/2021 refiere que la empresa SITEL alegó que las libranzas en dicha empresa se distribuyen por un sistema informatizado.- conforme y en todo caso es notorio para esta Sala el contenido de sus sentencias.-.

OCTAVO.-La SAN 142/2024 de 5 de noviembre dictada en el procedimiento 315/2024 recoge en el cuarto de sus hechos probados lo siguiente:

"Los turnos en la demandada se asignan mediante un sistema algorítmico en al que se le fijan las necesidades del cliente y las características del régimen de jornada de los trabajadores"-.- conforme y en todo caso es notorio para esta Sala el contenido de sus sentencias.-.

NOVENO.-La asignación de las libranzas en la empresa se utiliza mediante una herramienta en la que se introduce la previsión de carga de trabajo y la misma determina las personas requeridas para cada día y distribuye con arreglo a un algoritmo consistente en una fórmula matemática las libranzas. Este sistema se aplica en la empresa desde el año 2024. También se utiliza para distribuir los descansos de las personas con turnos rotatorios.- testifical de la empresa.-

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 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de lo que a continuación se dirá al resolver las excepciones planteadas por la demandada.

SEGUNDO.-De conformidad con el art. 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados se fundan bien en hecho conformes, bien en las fuentes de prueba que se citan en las mismas.

TERCERO.-La cuestión que debe resolverse en la presente resolución consiste en determinar si la negativa de la empresa a proporcionar datos sobre los algoritmos que se utilizan en la misma para la asignación de turnos y libranzas constituye una lesión del derecho a la libertad sindical de CGT o si por el contrario la empresa no ha lesionado tal derecho por cuanto que no utiliza algoritmo alguno y porque, en todo caso, la herramienta que se utiliza es sobradamente conocida por la RLT.

Para dilucidar la cuestión, en primer lugar, y con carácter general hemos de efectuar las siguientes consideraciones que ya hacíamos en nuestra SAN de 12-5-.2025 - proc. 75/2.025-:

"1.- Con relación al " derecho de información pasiva" esto es la que las empresas vienen obligadas a proporcionara las organizaciones sindicales o a sus representantes hemos de señalar que la misma

forma parte del contenido esencial de derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la actividad de las organizaciones sindicales en la empresa (art.2. 2 d) de la LOLS).

En este sentido la STS de 11-6-2024 -rec. 14/2022 - expone lo siguiente:

& quot; La STC 281/2005, de 7 noviembre, reseña que la libertad de información "constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical [...] el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales".

En STS 28 de marzo de 2011, recurso 145/2010, ya dijimos que el derecho de información que la LOLS reconoce a los Delegados sindicales tiene el mismo alcance que el que se reconoce al Comité de empresa.

La STS 954/2022, de 13 diciembre (rec. 40/2021), argumenta 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)".

La referida STS de 11-6-2024- rec 14/2022 - avalando el criterio de esta Sala considera que cuando una empresa incumple con el deber de informar a los delegados o cualesquiera representantes de un sindicato en la mismas e vulnera el derecho a la libertad del sindicato.

2.- En el plano procesal y en orden a la distribución de la carga de la prueba cuando se invoca la lesión de un derecho fundamental recuerda la ya citada STS de 13-12-2022 -rec 41/2021 - lo siguiente:

& quot; Dado que nos encontramos ante un proceso de tutela de la libertad sindical y de otros derechos fundamentales, rige el artículo 181 LRJS que en su apartado 2 dispone que, en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del 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. Del precepto, a la vista de la expresión de la norma procesal, se deduce que es al demandante a quien le incumbe la carga de proporcionar al juzgador la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental. En efecto, es al demandante a quien le incumbe la carga de probar la concurrencia de indicios que acrediten la violación del derecho, porque quien alega cualquier atentado a un derecho fundamental le basta con acreditar indicios racionales de una actitud antisindical de la empresa o de que en ella exista cierto ambiente hostil al ejercicio de actividades sindicales, para que sea la entidad empresarial la que corra con la necesidad de probar que su conducta está totalmente alejada de los referidos móviles antisindicales y que obedece a planteamientos fundados en derecho. De suyo, la necesidad de acreditar la existencia de indicios no supone la exigencia de prueba plena; sin embargo, tampoco equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional al señalar que "para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (SSTC 21/1992, de 14 de febrero y 1890/1994, de 20 de junio) y es que "el demandante el principal gestor de su propio derecho, de ahí que siempre le sea exigible la diligencia suficiente, también

en el terreno probatorio, incluso cuando alega la existencia de una discriminación. Esa actividad probatoria ha de recaer, sobre la existencia real y efectiva de una diferenciación de trato, y por lo menos, sobre la existencia de indicios racionales de los que pueda deducirse que esa desigualdad está vinculada a algún factor prohibido de diferenciación” (SSTC 38/1986, de 21 de marzo y 34/1984, de 9 de marzo).

Como hemos reiterado en otras ocasiones (STS de 8 de mayo de 2019, Rec. 42/2018), los indicios deben ser entendidos como fenómenos que permiten inferir la existencia de otros no percibidos exigen que se genere una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación o lesión del derecho fundamental, lo que determina que es el afectado por la posible vulneración del derecho fundamental el que debe aportar un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la demandada ha actuado guiada por intereses ilícitos contra derechos fundamentales racionalmente reconocidos. En el correcto entendimiento del artículo 181.2 LRJS los indicios son señales o acciones que manifiestan o evidencian -de forma inequívoca- algo oculto, lo que resulta muy diferente de sospechar que es imaginar algo por conjeturas fundadas en las apariencias (en este sentido: STS de 9 de febrero de 1996, rcud. 2429/1994, sobre el extinto artículo 179.2 LPL).

Se debe distinguir, por tanto, entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba. En definitiva, la no aportación de indicios, la no aportación de elementos que lleven al juzgador a percibir la apariencia de la presunta violación determinará la inaplicación de la consecuencia prevista en el artículo 181.2, es decir, la no exigencia al demandado de la aportación de la justificación de la objetiva razonabilidad y proporcionalidad de la medida combatida. Así lo venimos determinando desde antiguo, señalando que ante la inexistencia de indicios o de simple apariencia “de que se haya producido una violación de la libertad sindical de los actores y, por tanto, no es aplicable la especial regla de la carga de la prueba que establece, en tales casos, el artículo 178.2 LPL (hoy 181.2 LRJS), de que, constatada la concurrencia de tales indicios, se desplaza hacia el demandado la carga de acreditar que la medida adoptada es objetiva, razonable y proporcionada. Al no producirse el presupuesto inicial exigido en el art. 178.2 (hoy 181.2 LRJS) citado son aplicables las reglas del art. 1214 CC que impone a los demandantes la aportación de la prueba de que han sido discriminados por razones sindicales” (STS de 27 de septiembre de 1993, rec. 3034/1992)”.

A todo ello, hemos de añadir que el art. 64.4 dispone que “El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles ” y que tal derecho de información es igualmente predicable respecto de los Delegados Sindicales LOLS por mor de lo dispuesto en el art. 10 de la LOLS2, redacción esta que le fue dada por el artículo único de la Ley 12/2021 de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

CUARTO.-La plasmación de todo lo expuesto nos ha de llevar a la conclusión de que se habrá vulnerado el derecho a la libertad sindical de CGT- en las secciones sindicales y los delegados de estas, no son sino la representación de dicha organización en la empresa- si constan, al menos indicios, de que la empresa debería haber dado algún tipo de información respecto de los requerimientos efectuados en fecha 27 de junio y 11 de julio de 2024 y 18 de marzo de 2.025 distinta a la que proporcionó el día 15 de julio de 2024 que, en síntesis, era que no se proporcionaba porque no se utilizaba.

Y, dicho lo cual, y descendiendo al relato histórico de la presente resolución resulta que CGT no sólo ha aportado indicios de que la empresa utiliza algoritmos o fórmulas matemáticas para programar el sistema de libranza del personal a turnos rotatorios, sino que lo ha probado de forma directa ya que, de un lado, así se constató en nuestra SAN 142/2024 de 5 de noviembre (autos 315/2024) y a así lo ha reiterado el testigo propuesto por la empresa que desempeña el cargo de Jefe de producción.

Ello, nos ha de llevar lesionado el derecho a la libertad sindical de CGT.

QUINTO.- El art. 182.1 de la LRJS dispone que:

"1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183."

Los pedimentos declarativos y de nulidad que obran los puntos 1 y 2 del suplico de la demanda tienen perfecto amparo en el precepto transcrito, así como la condena de hacer que se contiene en el punto tercero.

Con relación a la petición de 6.250 euros en concepto de resarcimiento de daños y perjuicios por los daños morales, que se cuantifican con arreglo a los parámetros de la cuantía de las multas previstas en la LISOS para este tipo de hecho, hemos de tomar en consideración el art. 183 apartados 1 y 2 de la LRJS 8" 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.")que han sido interpretados por la Sala IV del TS, en su sentencia de 8-11-2023, rco. 204/2021, con cita de la dictada el5-10-2017 rcud. 2497/2015 en el sentido siguiente:

"Doctrina actual: en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada "ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Como subraya la STS 267/2023 de 12 abril (rec. 4/2021, Repsol Química), la doble finalidad de la indemnización(resarcitoria, disuasoria) viene siendo realizada por nuestra doctrina más reciente, al

tiempo que la necesidad de atender a todas las circunstancias del caso. En tal sentido, por ejemplo, nuestras sentencias 356/2022 de 20 abril (rcud. 2391/2019) y 179/2022 de 23 febrero (rcud. 4322/2019) recalcan la necesidad de atender a las circunstancias de cada caso. La primera de ellas (Viajes Halcón, Pleno) expone que "el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización".

Atendiendo a las consideraciones anteriores, el art. 7.7 de la LISOS, referido a la infracción grave consistente en la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos, prevé la aplicación del art. 40.1.b) del mismo texto normativo en materia de sanciones en materia de relaciones laborales y empleo para faltas graves. Este último precepto dispone como sanción para las infracciones graves: en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

En nuestro caso, valorando el volumen de empleo en la empresa y que, en cierto modo, esta ha faltado a la verdad para no proporcionar información alguna que debió proporcionar, consideramos que la cuantía de la indemnización reclamada por CGT colme con las finalidades resarcitoria y disuasoria propias de la indemnización que se reclama.

SEXTO.-Contra esta resolución cabe interponer con arreglo al art. 206 de la LRJS recurso de casación ordinario.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Estimando la demanda interpuesta por CGT a la que se adhirieron CCOO, USO y CSIF contra FOUNDEVER SPAINS.A.:

- 1.- Declaramos la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del sindicato CGT por la empresa demandada, por no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.
2. Declaramos la nulidad de la práctica empresarial de no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.
3. Condenamos a la demandada a abonar al sindicato CGT la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.
4. Condenamos a la demandada a informar de manera inmediata, de forma clara y accesible a los delegados/as de las secciones sindicales de CGT de Barcelona, Madrid y Sevilla sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las

condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.

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 (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0182 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 018225, 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.

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.