| 245/17/LS/MGA | 30 de octubre de 2017 |
|---|---|

Ent. 272/17

**Asunto: Libertad Sindical. DERECHO DE HUELGA. Implantación por empleadora de mecanismo singular de control de presencia de los trabajadores, que se extiende sobre empleados no afectados por la convocatoria de huelga. La proyección exterior y difusión pública de la huelga como contenido adicional de dicho derecho fundamental.**

La decisión de la empleadora de imponer el registro de firmas de la totalidad del personal que no secundó la huelga, incluido tanto los trabajadores formalmente convocados a su desarrollo, como el personal funcionario que no estaba afectado por la convocatoria, vulnera el derecho fundamental de huelga a la vista de las siguientes consideraciones.

**Primero.** En primer lugar, supone la introducción por la Administración de un sistema de control de presencia del personal funcionario, de carácter específico y singular durante el período que comprendió la convocatoria de huelga, que resulta manifiestamente injustificado y desproporcionado desde el mismo momento en que este colectivo de empleados no se encontraba afectado por la convocatoria de huelga y, por consiguiente, desde ningún punto de vista puede considerarse justificado un sistema de verificación y control de presencia sobre empleados que no se encuentran afectados por la convocatoria de huelga.

**Segundo.** Ciertamente, la circunstancia de que en el ámbito de la empleadora se haya procedido al ejercicio colectivo del derecho de huelga por parte de una organización sindical puede justificar la puesta en práctica de mecanismos singulares o específicos de control de la asistencia de los trabajadores individualmente afectados por la convocatoria, siempre que resulten adecuados y proporcionados a dicha finalidad legítima y no introduzcan, directa o indirectamente, ningún elemento de presión ilegítima sobre la libre voluntad de los trabajadores de secundar o no la huelga a la que han sido convocados.



Concepción, 12-1ºDcha. 02002 Albacete Teléfono: 967 15 77 91 (RPV 20978) Fax: 967 52-33-45 (RPV 78243)
gejur@gejur.ccoo.es
acceso web: Páginas Jurídicas

Ahora bien, no sucede lo mismo respecto del resto de empleados que no están afectados por la convocatoria de huelga. En este caso, en la medida en que no pueden hacer uso del derecho de huelga, la empleadora no puede extender sobre los mismos el sistema de control de presencia específicamente instaurado con ocasión de la convocatoria de huelga.

Dicho proceder constituye una exhorbitancia del poder de organización y dirección de la empleadora, desconectada de cualquier justificación legítima desde el momento en que dichas medidas de control se extienden sobre personal no afectado por la convocatoria de huelga.

a) En el plano individual del personal funcionario, no afectado por la convocatoria de huelga, se trata de una medida que en modo alguno puede considerarse como irrelevante o intrascedente, desde el momento en que:

- En primer lugar, implica su exposición a una medida singular de control de presencia y jornada, más intensa y específica que la generalmente implantada en el ámbito de la empleadora, lo que resulta particularmente relevante en la medida en que la Administración no cuestiona la adecuación y suficiencia de los sistemas tradicionales de control de presencia y verificación de jornada que habitualmente aplica sobre el personal funcionario.

- La exposición del personal funcionario al sistema de firmas durante el período que comprende el ejercicio del derecho de huelga parece que parte de presuponer la instrumentación ilegítima por dicho personal funcionario de la convocatoria de huelga del personal laboral para desatender el cumplimiento de las obligaciones que les incumben como empleados públicos, lo que constituye un prejuicio y una sospechas manifiestamente ilegítimas, infundadas y que, en ningún caso justifican la implantación de un sistema específico de verificación de presencia.

- Además, y en plano individual del personal funcionario, la actuación empresarial implica posicionarlo y equipararlo en el bloque de los trabajadores que no secundan la huelga, cuando lo cierto es que ni tan siquiera está afectado por su convocatoria. Ello resulta lesivo del derecho fundamental de libertad sindical del personal funcionario, y también de su libertad ideológica -en su grado máximo respecto de los funcionarios afiliados a la organización sindical convocante de la huelga- ya que el efecto práctico de la técnica de control de presencia mediante las hojas de firmas supone la imposición coactiva sobre el personal funcionario de su colaboración activa en la confección de una hoja de control de personal, utilizada por la Administración a los exclusivos efectos de la difusión pública de la

verificación del seguimiento de la huelga, dado que el control de personal se efectúa a través de los mecanismos ordinarios de control de presencia.

- En íntima conexión con el plano anterior, no sólo no resulta posible la instrumentación de las hojas de registro de firmas del personal funcionario para la difusión pública por la Administración de seguimiento de la huelga, sino que, además, tal actuación puede constituir una infracción de la normativa de protección de datos en función de su utilización para una finalidad distinta de aquélla para la cual el personal funcionario procedió al registro de firma, al margen de que la Administración no hubiera hecho publicidad de la identificación personal de los empleados firmantes.

b) En el plano colectivo, de la organización sindical convocante de la huelga, se lesiona el ejercicio de tal derecho fundamental dado que:

- La empleadora ha implantado un mecanismo específico de control de presencia al margen de cualquier habilitación normativa y prescindiendo por completo del procedimiento legalmente establecido, que parte de una negociación previa con el órgano/s de representación legal de los trabajadores, ante su dimensión colectiva y el añadido del riesgo de impacto sobre el ejercicio del derecho fundamental de huelga, que además de la dimensión individual del ejercicio del derecho, también cuenta con una dimensión colectiva.

- La manifiesta infracción de los derechos de participación colectiva en la planificación y ejecución de esta decisión empresarial constituye un indicio determinante de la infracción del derecho fundamental de huelga.

- Resulta evidente que la implantación sobre el personal funcionario de un mecanismo de control de presencia específico durante el período de ejercicio del derecho de huelga pretende introducir un elemento de presión contrario al ejercicio de tal derecho fundamental ante la irradiación de un efecto o consecuencia negativa sobre personal dependiente de la Administración que, ciertamente, no es el colectivo de trabajadores afectados por la convocatoria, pero que forma parte de la misma base representativa a través de la que se conforma la organización sindical convocante de la huelga, al resultar evidente y claro que extiende su capacidad representativa sobre el personal laboral –afectado por la convocatoria- como también sobre el personal funcionario, hasta el punto de poder existir en el ámbito de la empleadora de órganos sindicales de representación común al personal laboral y el personal funcionario.

- Así, se introduce un elemento de presión ilegítimo sobre la organización sindical que actuó como convocante de la huelga, en cuanto consecuencia desfavorable sobre una parte esencial de su base afiliativa en el ámbito de la empleadora, buscándose así ruptura en la base afiliativa del Sindicato convocante, con el evidente impacto negativo en la libre voluntad del mismo de continuar o proseguir en las medidas de protesta colectiva frente a la empleadora, lo que directamente y por sí sólo constituye una infracción del derecho fundamental de huelga.

- Y de otra parte, la Administración empleadora se sirve de esta técnica singular e injustificada del control de presencia del personal funcionario durante el desarrollo de la huelga del personal laboral con la finalidad manifiestamente ilegítima y lesiva de tal derecho fundamental de eliminar, o reducir a su mínima expresión, la proyección exterior de la huelga y la dimensión pública del conflicto laboral, sobre la base de enmascarar a tratar de aparentar en el exterior y la opinión pública en general de una imagen de poco seguimiento laboral de la huelga sobre la base de tratar de confundir a la opinión pública, por la vía espúrea de presentar al conjunto del personal funcionario como colectivo de empleados que no acepta los paros y no secunda la huelga, cuando lo cierto es que este colectivo ni tan siquiera está afectado por la convocatoria de huelga.

  - Ciertamente, en el plano interno del conjunto del personal que presta servicios para la Administración en cuestión puede resultar fácil a la organización sindical convocante de la huelga evidenciar la actuación empresarial contraria a la buena fe, en función del conocimiento directo e inmediato por parte de dicho personal de las condiciones y factores concurrentes en el conflicto laboral y sindical.

  - Pero no sucede lo mismo en el plano exterior, donde resulta mucho más limitadas las condiciones y posibilidades de que la opinión pública pueda deducir el carácter falsario de las hojas estadísticas sobre seguimiento de la huelga unilateralmente confeccionadas por la Administración, cuando tal confección se presenta a partir del dato aparentemente irrefutable de las hojas de firmas de presencia del personal que acudió al puesto de trabajo. Y ello, con el efecto de hacer irrelevante el conjunto de la acción sindical del Sindicato convocante de la huelga en el plano exterior y, por derivación, también en el plano interno, ante la frustración generada sobre los trabajadores realmente afectados por la convocatoria y que ejercieron el derecho de huelga.

- En este punto, ha de partirse de la base de que dentro del contenido adicional del derecho fundamental huelga se encuentra la proyección exterior y pública de la misma –**Auto del Tribunal Constitucional 570/1987, de 13 de mayo, Rec. Amparo 67/1987, STSJ de Madrid, (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 5 febrero 2008, Rec. 738/2006 (JUR 2008\123290)-**, afectándose al ejercicio de tal derecho fundamental a través de actuaciones empresariales que laminen o impidan de forma real y efectiva dicha proyección pública a través de mecanismos ilegítimos, arbitrarios o desproporcionados, privando de visibilidad a la misma. En definitiva, el ejercicio de tal derecho también comprende la exteriorización pública del conflicto laboral, y resulta absolutamente ilegítima y lesiva del derecho de huelga el que la empresa pretende romper la proyección exterior del derecho de huelga, que se integra como un aspecto relevante de las condiciones básicas en las que ha de garantizarse el ejercicio de tal derecho fundamental -.

Tales criterios subyacen en el supuesto enjuiciado por la **Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 11 Febrero 2015, Rec. 95/2014 (Grupo Prisa)**, a los efectos de justificar la cuantificación de la indemnización de daños y perjuicios por la vulneración del derecho fundamental de huelga. En dicha sentencia se declaró la vulneración del derecho fundamental de huelga en el ámbito de la huelga convocada en una empresa integrada dentro de un grupo empresarial, que fue dejada sin objeto y contenido práctico ante la decisión de la empresa principal y del grupo al que pertenecía de desviar la producción que venía realizando la empresa en la que se convoca la huelga, a favor de otras entidades mercantiles.

En lo que a la indemnización se refiere, en el proceso se reclamaba una indemnización a cada uno los trabajadores que secundaron la huelga, correspondiente a la cantidad detraída de sus retribuciones, y al Sindicato CC.OO. en cuantía de 100.000 € en concepto de daños morales.

Y en este punto, el TS da cuenta de su doctrina anterior sobre el importe de la indemnización que puede corresponder al sujeto que ha visto lesionado el derecho fundamental de huelga y libertad sindical **–Ss. del TS (Social) de 5 febrero 2013 Rec. 89/2012, que reitera el contenido de la STS de 12 diciembre 2007 Rec. 25/2007, y la STS de 29 enero 2013, Rec. 89/2012-.**

1. Respecto de la indemnización a favor de los trabajadores huelguistas, el Tribunal Supremo no acepta tal petición porque *"…no identifica a los destinatarios de tal indemnización ni fija la cantidad concreta que a cada uno corresponde, por lo que no procede condenar a las demandadas al abono de la citada indemnización, por no cumplir los requisitos establecidos en el artículo 179.3 LRJS."*

2. Pero sí estima la petición de condena solidaria de todas las demandadas de abonar al Sindicato la indemnización de 100.000 euros por los daños morales causados al mismo.

En la demanda, esta cantidad se cuantificó tomando como criterio la cuantía de la sanción prevista para esa infracción (art. 40.1.c LISOS) en materia de relaciones laborales como falta muy grave (art. 8.10 LISOS), y que *"…La conducta de la empresa desactivando la huelga mediante las sustituciones de los trabajadores huelguistas constituye un descrédito y una pérdida de credibilidad del sindicato CCOO como convocante de la huelga y parte en las negociaciones del proceso de despidos en el que se encontraba la empresa. Por ello, basado en criterios de razonabilidad y atendiendo al repudio social, la transgresión del derecho fundamental violentado, así como a la salvaguarda del libre ejercicio de los derechos fundamentales,…"*

- Con estos antecedentes, el TS considera que en la demanda se proporcionaron todos los datos exigidos en el art. 179.3 LRJS para la fijación de la indemnización, validando la utilización de la escala sancionadora de la LISOS para la fijación del "quantum" indemnizatorio, para lo que hace cita de la **STS (Social) de 5 febrero 2013, Rec. 89/2012, que citaba otra en igual sentido del TS de 15/02/2012, Rec. 67/2011.**

- En todo caso, el Tribunal Supremo considera proporcionada la cuantía de la indemnización reclamada, tomando en consideración las siguientes variables:

> *"…la Sala ha de proceder a establecer la misma, atendidas las circunstancias del caso. Los datos que han de tomarse en consideración para determinar la indemnización correspondiente son los siguientes: a) La gravedad de la conducta de las demandadas, consistente en la vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga de los trabajadores de PRESSPRINT SL; b) La intensidad de la misma, ya que la contratación con otras empresas alcanzó a la impresión de la totalidad de las publicaciones de las empresas editoras; c) La reiteración de la conducta, pues la contratación con otras empresas se extendió a todos los días de huelga, a saber, los días 13, 14, 15, 19, 20 21, 22, 23, 26 y 27 de diciembre de 2012; d) El número de trabajadores afectados, ya que la huelga fue secundada por la totalidad de la plantilla de los dos centros de la empresa, el de Madrid (12 trabajadores) y el de Barcelona (80 trabajadores); e) El efecto que produjo que supuso que, no solo cercenó la presión que los trabajadores pueden ejercer con la huelga, sino que privó de visibilidad a la misma; f) El descrédito y pérdida de confianza que ha originado en el sindicato convocante de la huelga pues ante la ciudadanía la misma pasó totalmente inadvertida.*

*Tomando en consideración las circunstancias concurrentes anteriormente consignadas y la idoneidad del parámetro utilizado por la accionante para cuantificar su reclamación de daños y perjuicios, sin que por las recurridas se haya formulado alegación alguna respecto al "quantum" indemnizatorio reclamado, la Sala concluye que procede estimar el tercer pedimento de la demanda y fijar a favor del sindicato CCOO la cantidad de 100.000 €, en concepto de indemnización de daños y perjuicios."*

También podemos hacer mención de la **Sentencia del Tribunal Constitucional 33/2011, de 28 de Marzo. Rec. Amparo 6171/04,** que declaró la lesión del derecho de huelga ante la sustitución de los trabajadores huelguistas por el personal directivo y técnico (empresa editora del diario ABC). En concreto, el comité de empresa del diario "ABC" secundó la huelga convocada para el día 20 de junio de 2002, frente al RDL 5/2002, sobre reforma laboral y recorte de los derechos frente al despido. Para ello acordó el desarrollo de la misma con el fin de impedir la presencia del diario en los quioscos el día 20 de junio de 2002, por lo que fijó la celebración de la huelga desde las 19:00 horas del día 19 de junio hasta las 7:00 horas del 20 de junio. En los talleres del periódico y en sus diversas secciones de pre-impresión, almacén de papel, rotativas, cierre y distribución, hicieron huelga todos los trabajadores, excepto los jefes de sección de todos los turnos. Éstos, acompañados de otros directivos y jefes de áreas como recursos humanos, producción y sistemas, informática, logística, etc., consiguieron editar una tirada del periódico de 29.800 ejemplares, que fueron distribuidos en tiendas VIPS y en las distintas cadenas de televisión, que se hicieron eco de que el diario en cuestión había salido a la calle no obstante la huelga.

Frente a dicha actuación, cuarenta y dos trabajadores presentaron demanda sobre tutela de derechos fundamentales frente a la empresa editora, alegando la vulneración del derecho de huelga (art. 28.1 CE) por parte de la empresa, por haber llevado a cabo prácticas contrarias al ejercicio de ese derecho fundamental consistentes en la efectiva emisión de una tirada de periódicos mediante la colaboración al efecto de los directivos y jefes de área que sustituyeron a los trabajadores huelguistas.

La demanda fue estimada parcialmente por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, de 10 de octubre de 2003, que declaró la vulneración del derecho de huelga por el Diario ABC, S.L., y condenó a la empresa a indemnizar a cada uno de los actores en concepto de daño moral, con la cantidad de trescientos euros. No obstante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por Sentencia de 27 de abril de 2004, que negó la lesión del derecho de huelga y absolvió a la empresa de las denuncias formuladas en su contra. Subraya la Sala de lo Social que no consta que la empresa hubiese empleado medidas contrarias al ejercicio del derecho de huelga, puesto que fueron los jefes de sección de todos los turnos quienes tomaron la decisión de no secundar la huelga y no la empresa en sentido estricto.

El Tribunal Constitucional estima la demanda de amparo de los trabajadores, y declara la vulneración del derecho de huelga, declarando la firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social que había anulado la actuación empresarial y ordenando el establecimiento del derecho de huelga.

Ciertamente, el Tribunal Constitucional no analiza específicamente la afectación al derecho fundamental de huelga por el proceder empresarial de remitir los ejemplares confeccionados ilegítimamente por la empleadora a Salas Vips y cadenas de televisión para tratar de aparentar una situación de normalidad productiva, pero lo cierto es que tal elemento constituye un presupuesto fáctico en la ponderación del desvalor jurídico de la ilicitud de la actuación empresarial de sustitución de los trabajadores afectados por la convocatoria de huelga.

La cuestión consiste en resolver si se vulneró el art. 28.2 CE por haber sido sustituidos los trabajadores huelguistas, como denuncian los recurrentes, por los directivos y jefes de área de su empresa, quienes, asumiendo las funciones de aquellos, lograron que se editase el diario "ABC" el día de la huelga del 20 de junio de 2002. Partiendo de la posición constitucional preeminente del derecho de huelga, el TC (FJ 4) invoca la doctrina que se fijó en la STC 123/1992, de 28 de septiembre (FJ5), según la cual "…la huelga produce, durante su ejercicio, *"el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los trabajadores ... (que) cuando se utiliza como instrumento para privar de efectividad a la huelga, mediante la colocación de personal cualificado (en algún caso, con título universitario) en puestos de trabajo con una calificación mínima, deja inermes a los trabajadores manuales, cuya sustitución es fácil y puede privarles materialmente de un derecho fundamental, vaciando su contenido esencial".*

Diremos, en consecuencia, en la línea que acogimos en aquel pronunciamiento constitucional (en un supuesto en el que también se denunciaba la sustitución de los trabajadores en huelga por otros de superior nivel profesional que no la habían secundado), que la *"sustitución interna"* de huelguistas durante la medida de conflicto constituye un ejercicio abusivo del ius variandi empresarial, derecho que, con los límites legalmente previstos, corresponde al empresario en otras situaciones. Pero en un contexto de huelga legítima el referido ius variandi no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones; ya que, en tal caso, quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo.

Por ello, ni el empresario puede imponer a los trabajadores no huelguistas la realización de las tareas que corresponden a los que secundaron la convocatoria, ni los trabajadores que libremente decidieron no secundarla pueden sustituir el trabajo de sus compañeros. Esa regla general admite dos excepciones, conectadas a las previsiones legales sobre el aseguramiento de determinados servicios mínimos esenciales para la comunidad (art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977), y a las previsiones sobre los servicios de seguridad y de mantenimiento en la empresa (art. 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977). En estos dos supuestos, si los trabajadores designados para el mantenimiento de los referidos servicios se negaran o se resistieran a prestarlos, quedaría justificada su sustitución a tales efectos. No obstante, en la determinación de cuáles son los servicios mínimos esenciales para la comunidad, o cuáles son los servicios de seguridad y de mantenimiento requeridos, debe atenderse a ciertos límites, que impidan interpretaciones restrictivas del derecho fundamental (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 18, y 80/2005, de 4 de abril, FFJJ 5 y 6). Si las cautelas frente a un entendimiento restrictivo del derecho de huelga se proyectan incluso sobre la ordenación de los servicios mínimos, no puede resultar incongruente que, en el ámbito que estamos examinando, la prohibición de la sustitución interna constituya el principal límite al ius variandi empresarial en situaciones de huelga.

Como ha declarado este Tribunal, y como se repite en la jurisprudencia ordinaria en numerosas resoluciones, la prohibición de la sustitución interna de los trabajadores es consecuente con la necesidad de garantizar la efectividad del derecho fundamental en juego. Por ello, en tanto resulte probado que las funciones de los huelguistas han sido desarrolladas por quienes tenían asignadas otras diferentes en la misma empresa, debe concluirse que se ha lesionado el referido derecho. Así lo declara la STC 18/2007, de 12 de febrero, -si bien en el caso enjuiciado deniega el amparo por falta de prueba de la sustitución alegada del trabajador huelguista- remitiendo expresamente a la doctrina sentada en la STC 123/1992, de 28 de septiembre, para afirmar el carácter lesivo de las prácticas de sustitución interna de trabajadores en huelga.

Sobre esta base, al constar probado que sin la intervención de los jefes de sección no habría sido posible sacar la edición del verídico ese día, y que los cometidos de dicho personal no eran los que efectivamente realizaron, se constata la vulneración del derecho de huelga pues la edición del periódico vacío de contenido ese derecho, y además, no había ninguna circunstancia justificativa de la actuación empresarial, como pudiera ser el eventual incumplimiento de los servicios mínimos, o de los servicios de mantenimiento y seguridad. Concluye el TC que "La utilización de las estructuras de mando para sustituir a los trabajadores huelguistas de categorías inferiores con el fin de editar el periódico el día de la huelga -o, en su defecto, el consentimiento empresarial tácito o la omisión de toda reacción o prevención que impidiera que el acto de sustitución llegara a producirse-, vulneró el art. 28.2 CE, al privar a la huelga seguida por los recurrentes de su plena efectividad como medio de presión colectiva."

**Tercero.** En relación específicamente con la infracción empresarial del derecho fundamental de huelga, podemos dar cuenta de los siguientes criterios referenciales a la hora de cuantificar los daños y perjuicios generados:

a. La intensidad con la que se haya materializado el vaciamiento del ejercicio del derecho de huelga realizado por los trabajadores, perdiendo todo el sentido el sacrificio retributivo experimentado por ellos a partir de unas decisiones empresariales ilegítimas.

b. La postergación de la eficacia de la actividad sindical y el demérito de la misma en la empresa, dada la percepción que han tenido los trabajadores acerca de la inutilidad de su esfuerzo y de su compromiso con el ejercicio del derecho de huelga al que fueron llamados por los Sindicatos. Aquí resulta decisivo tomar en consideración el nivel de representatividad del Sindicato en la empresa, la proyección de su nivel de afiliación en la misma.

c. La totalidad de los gastos de personal, de intervención sindical, económica y jurídica, que el Sindicato hubiera podido involucrar en el conjunto de intervenciones orientadas a la convocatoria de huelga, en función del número de reuniones de estudio, preparatorias del ejercicio del derecho de huelga, tiempo invertido en desplazamientos, asistencia a asambleas o reuniones de trabajadores…

d. El grado de enriquecimiento injusto que la actuación empresarial haya generado en favor de la misma, cifrado en la cuantía de las retribuciones y cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a dicho día y que fueron dejadas de pagar por consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, no obstante el mantenimiento inalterado de su actividad productiva, y el beneficio ilegítimo también derivado del mantenimiento de su producción.

e. Y el volumen y dimensión económica de la empresa o sujetos infractores del derecho fundamental, en cuanto elemento imprescindible de la cuantificación de la vertiente punitiva y preventiva de la infracción de los derechos fundamentales.

Con todos estos elementos se puede cuantificar el importe de la indemnización que puede reclamarse de la empresa, que pueden conjugarse con el criterio referencial de las sanciones por faltas muy graves que se establece la LISOS, y que ha venido utilizándose en diversos pronunciamientos judiciales en relación con supuestos de prácticas empresariales lesivas de derechos fundamentales.

Por lo demás, en el proceso de tutela podría reclamarse el abono de la indemnización reparadora de los daños y perjuicios producidos a cada uno de los trabajadores afectados, si bien es cierto que, en tal caso, habría de cuantificarse separadamente la correspondiente directamente al Sindicato como también perjudicado directo por la práctica empresarial en cuestión.

** *** **