

Juzgado de lo Social nº 08 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, 4ª planta (edifici S) - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874592
FAX: 938844911
E-MAIL: social8.barcelona@xj.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420178033423

Derechos fundamentales (Art.177) 1053/2017-B

Materia: Tutela de drets fonamentals

Cuenta BANCO SANTANDER:

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 08 de Barcelona

Para ingresos en caja. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato electrónico: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Parte demandante/ejecutante

CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA

Graduada/a social: Cristina Santos Saavedra

Parte demandada/ejecutada: EULEN, SA, MINISTERI FISCAL

SENTENCIA Nº 196/2018

En la ciudad de Barcelona, a 24 de abril de 2018.

Vistos por mí, el magistrado titular del Juzgado de lo Social número 8 de Barcelona, Juan Manuel Fernández Pérez, los precedentes autos número 1053/2017, seguidos a instancia de D^a

CATALUNYA (CCOO) contra EULEN S.A., en materia de tutela de derechos fundamentales.

ANTECEDENTES DE HECHO

Dec: electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://judicials.gencat.cat/JAF/consulteCSV/fini>
Codi Segur de Verificació:
Signat per Fernández Pérez, Juan Manuel;
Data i hora: 24/04/2018 13:28





Primero.- En fecha 14 de diciembre de 2017 tuvo entrada en el registro general del decanato social de Barcelona, luego turnada a este juzgado, demanda suscrita por la parte actora en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictara sentencia declarando la nulidad radical de la conducta discriminatoria de la empresa y contraria al derecho a la libertad sindical; el cese inmediato de la misma y la reposición de los derechos de información. Asimismo, solicitaba la imposición a la empresa de una condena consistente en 100.006 euros en concepto de sanción y otra de 15.000 euros por daños y perjuicios. Esa demanda fue admitida mediante decreto de fecha 21 de diciembre de 2017 y de ella se dio traslado a la parte demandada y al Ministerio Fiscal, no habiendo comparecido este último en el presente proceso.

Segundo.- Al acto de juicio oral, celebrado en fecha 13 de marzo de 2018, comparecieron la parte actora y la demandada, con la asistencia profesional que consta en el acta constituida al efecto. El Ministerio Fiscal no compareció ni justificó su inasistencia. Tras celebrarse el intento de evitación del proceso ante la letrada de la administración de justicia y concluido el acto con el resultado de sin avenencia, se procedió a la apertura de la vista oral.

En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, si bien precisó que la resolución reseñada en el hecho cuarto i) había sido revocada; añadió que la empresa entregaba libreta parte de la información al comité de empresa, pero no a los delegados sindicales y que otra información se introducía en un ordenador, pero sin posibilidad de descarga o impresión. La empresa opuso en primer lugar la falta de legitimación activa del sindicato accionante; añadió que toda la información prevista legalmente se introducía en un ordenador a disposición de las secciones sindicales, reconociendo que no se permitía la descarga ni la impresión, aunque sí el acceso de expertos. La parte actora contestó a la excepción procesal de falta de legitimación activa y desistió de la pretensión de imposición de la sanción de 100.006 euros.

Ya en fase probatoria la parte actora propuso 10 documentos; la empresa demandada propuso 15 bloques documentales y la declaración de un testigo. Todos esos medios probatorios fueron admitidos y practicados. Ninguno de los documentos fue objeto de impugnación en lo que a su autenticidad concierne.

En trámite de conclusiones, las partes mantuvieron sus alegaciones iniciales y solicitaron de este juzgado una sentencia de conformidad con sus pretensiones. Los autos quedaron vistos para sentencia.

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS





Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.pnjrcat.cat/SIAP/consulteCSV.html>
Codi Segur de Verificació:
Sigm4per.Fernández.Parece.Joan.Martel
Data i hora 24/04/2016 13:28

PRIMERO.- EULEN S.A. cuenta en la provincia de Barcelona con unos 1.303 trabajadores y con cuatro delegados sindicales, dos de **CCOO** (quienes accionan) y dos de UGT (hecho no controvertido y, por tanto, conforme, folios 139 a 150)

SEGUNDO.- En fecha 27 de noviembre de 2008, la dirección de la empresa, el comité de empresa y los delegados sindicales acordaron en relación a la documentación que debiera entregarse a más de una representación, que la empresa habría cumplido con la obligación legal con la entrega a la secretaria o presidenta del comité de empresa, las cuales la mantendrían a disposición de todo legalmente legitimado para informarse. Asimismo, se preveía el procedimiento de entrega de documentos (folios 83 a 93)

TERCERO.- En fecha 3 de julio de 2014, el Juzgado de lo Social nº 21 de esta ciudad dictó sentencia estimando una demanda interpuesta por una delegada de CCOO en materia de derechos fundamentales y condenando a la empresa demandada a dispensar a la sección sindical de CCOO y a su delegada sindical el mismo trato que al comité de empresa en materia de acceso a la información y documentación de la empresa, con obligación de entregarle la misma documentación que facilitara al comité (folios 95 a 100)

CUARTO.- Tras esa sentencia, la empresa facilita la información prevista legalmente mediante su introducción en un ordenador al que tiene acceso tanto las secciones sindicales como el comité de empresa, si bien no permite la impresión o la descarga (hecho conforme, folios 101 a 133 y 158 a 160)

QUINTO.- En fecha 28 de abril de 2015, la Inspección de Trabajo requirió a la empresa para que en la próxima reunión del comité de empresa se tratara como asunto, además de los previstos, la posibilidad de mejorar el sistema de aportación de documentos decidido de forma unilateral por la empresa, cuya validez legal no cuestionaba (folios 155 a 157)

SEXTO.- Las copias básicas de los contratos de trabajo son entregadas físicamente a la presidenta del comité de empresa (declaración del S. técnico de recursos humanos)

SÉPTIMO.- Entre septiembre de 2014 y mayo de 2016, la Inspección de Trabajo dictó varios informes mediante los que requería a la empresa para que entregara a los delegados de prevención determinada documentación (folios 42





a 48).

OCTAVO.- Mediante informe de 10 de junio de 2015, la Inspección de Trabajo requirió a la empresa demandada para que garantizara de manera inmediata el cumplimiento de los artículos 10.3 de la LOLS y respetara el derecho de información de los delegados LOLS. Mediante informe de 3 de mayo de 2016, la Inspección de Trabajo apreció la existencia de un incumplimiento de las obligaciones en materia de información y consulta de los representantes de los trabajadores, procediendo a extender la correspondiente acta de infracción (folios 49 a 63).

NOVENO.- En fecha 23 de mayo de 2016, la Inspección levantó un acta de infracción a la empresa demandada por el incumplimiento de la normativa laboral en relación al derecho de información de los delegados sindicales. Mediante resolución del Departament de Treball de 15 de marzo de 2017, se confirmó e impuso a la empresa la sanción de 3.125 euros propuesta en el acta de infracción (folios 65 a 68).

DÉCIMO.- En fecha 5 de febrero de 2018, el Departament de Treball dictó resolución resolviendo y estimando la reclamación previa interpuesta por la empresa ahora demandada, anulando y dejando sin efecto la sanción impuesta previamente (folios 69 a 72)

UNDÉCIMO.- Mediante escrito de 23 de junio de 2016, la delegada sindical de CCOO instó a la empresa para que entregara a los delegados sindicales toda la documentación en papel. La empresa repuso que ni la norma, ni la Inspección de Trabajo ni la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona les imponía la obligación de librar la documentación en papel (folios 151 y 152)

DUODÉCIMO.- Es de aplicación al presente conflicto jurídico el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Eulen S.A. para los años 2015 a 2017, publicado en el Boletín Oficial de Barcelona número 23, de 4 de febrero de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultacSV.html>
Codi Segur de Verificació
Signat per Fernàndez Pérez, Joan Manel
Data i hora 24/04/2018 13:28





PRIMERO.- Valoración de la prueba.

En cumplimiento de lo que manda el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados son el producto, o bien de la ausencia de controversia entre los litigantes, o bien de la valoración conjunta de las evidencias documentales y de interrogatorio de parte obrantes en las actuaciones, con expresa identificación en cada ordinal fáctico.

En el ámbito fáctico sólo una cuestión separó a las partes: si las copias básicas eran facilitadas exclusivamente a la presidenta del comité de empresa. El testigo propuesto por la empresa demandada, a la sazón técnico de recursos humanos y con poderes de representación de aquélla, depuso que las referidas copias básicas se entregaban a la presidenta del comité de empresa.

SEGUNDO.- Posición de las partes y ámbito de enjuiciamiento.

La parte actora persigue un pronunciamiento judicial que condene a la empresa a cesar en su conducta discriminatoria y contraria al derecho a la libertad sindical, consistente en denegar el derecho de información a los delegados LOLS de CC.OO. en materia laboral y de prevención de riesgos; que se le reponga en su derecho a la información laboral o de prevención de riesgos y el derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, así como a tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa. Adicionalmente, solicita se imponga a la empresa una sanción de 100.006 euros y se le condene a abonar una indemnización en concepto de daños y perjuicios de 15.000 euros. En sostén de su pretensión invoca la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, en su vertiente de la información que garantiza el artículo 10.3 de la LOLS. En la demanda se sostiene que la empresa niega sistemáticamente esa información, para luego relacionar diferentes informes dictados por la Inspección de trabajo en tal materia, así como la resolución de la autoridad laboral de 15 de marzo de 2017 por la que se imponía a la empresa una sanción de 3.125 euros.

Llegado el acto de juicio oral, la parte actora aclaró que la resolución de 15 de marzo de 2017 había sido revocada por la propia autoridad laboral y centró el incumplimiento empresarial en dos ámbitos: parte de la información se entrega físicamente al comité de empresa pero no a los delegados de personal; el resto de información se cuelga en un ordenador al que tienen acceso los representantes unitarios y sindicales, pero sin posibilidad de descarga o impresión.

La empresa excepcionó en primer lugar la falta de legitimación pasiva del sindicato accionante. En lo demás, admitió que la empresa, desde que recayera la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona, mayo de 2014, introduce toda la información en un ordenador que se encuentra en una sala a la que tienen acceso el comité de empresa y los delegados sindicales, si bien no se les permite descargar o imprimir ningún archivo, y sin perjuicio de que puedan

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic per validar amb signatura-e. Adreça web per validar: <http://ejusticia.gencat.cat/APl/consultarCSV.html>

Signat per Ferrnández Peres, Josep Manel.

Data i hora: 24/04/2018 13:23





consultarlos con el asesoramiento de expertos. En cuanto a las copias básicas, alegó que se encuentran en la sala de uso común para el comité y los delegados sindicales; y que si la presidenta del comité de empresa dificultaba el acceso a los accionantes era algo que escapaba a su control y responsabilidad.

La parte actora desistió luego de la pretensión ordenada a la imposición a la empresa de una sanción de 100.006 euros.

TERCERO.- Normativa aplicable y jurisprudencia que la interpreta,

El artículo 10.3 de la LOLS dispone:

"Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos, a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda..."

CUARTO.- Falta de legitimación pasiva de la COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO).

La empresa demanda negó legitimación activa a la "sección sindical", pero debe tratarse de un error, porque quien interpone la demanda es el sindicato mismo, además de los delegados sindicales. La sección sindical no es más que un órgano del sindicato dentro de la empresa. Por tanto, debe entenderse que la parte demandada excepcionó la falta de legitimación activa del sindicato.

Como ya resolvieran las sentencias del Tribunal Supremo de 22 de junio de 1995 (RJ 1995\5362) y de 20 de abril de 1998 (RJ\1998\3480), el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores no tiene como titular o sujeto activo a los sindicatos, en la medida que el artículo 10.3.1 de la LOLS extiende la previsión únicamente a los delegados sindicales. La segunda de esas sentencias contiene el siguiente razonamiento:

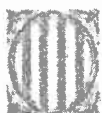
Esta Sala ya ha declarado que el derecho de información a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores no tiene como titular o sujeto activo a los Sindicatos. Y es que tampoco la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece como derecho del Sindicato la extensión de tal derecho al Sindicato, aunque sí lo haga a los Delegados Sindicales, como después se verá. Valga, como antecedente doctrinal, la Sentencia de 22 junio 1995 (RJ 1995\5362), recaída en un conflicto colectivo promovido sobre derecho de información por el mismo Sindicato aquí actuante y contra la misma Empresa ahora recurrida. Sentencia que casó la condenatoria de instancia para absolver a la demandada y que fundaba la estimación del recurso en que la obligación de la empresa a facilitar información previa sobre los acoplamientos de personal debe referirse al Comité Provincial de Guipúzcoa y no a cada uno de los Sindicatos representados en el mismo. Y es claro, porque el invocado artículo 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical no extiende la prevención del mencionado artículo 64 del Estatuto al Sindicato, sino únicamente a los Delegados sindicales de las Secciones establecidas por los afiliados a un Sindicato que cuente con presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Cuando se

Codi Segur de Verificació: 1

Drac. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/af/consultacioSV.html>

Signat per Fernández Perez, Juan Manuel

Data i hora: 4/04/2018 13:28





niega la información como derecho propio del Sindicato no se infringe ninguno de los preceptos alegados por el recurso.

En la medida que el sindicato no es titular del derecho que constituye el fundamento de la pretensión (artículo 10.3.1 de la LOLS) ni actúa en representación de sus afiliados (artículo 20 de la LRJS), debe deducirse que su intervención lo es a título de mero coadyuvante, conforme al artículo 177.2 de la LRJS. Ahora bien, esa condición le confiere legitimación activa, siquiera condicionada al designio procesal de los genuinos titulares de la acción, los delegados sindicales.

En cualquier caso, la más reciente doctrina de suplicación ha atribuido genuina legitimación activa al sindicato en supuestos como el presente. Así la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de junio de 2013 (AS\2013\2783) o la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 6 de julio de 2017 (AS\2017\1809). En esta última puede leerse lo siguiente:

Dicho lo anterior de ello se derivan importantes consecuencias.

En primer lugar, la sección sindical es única y exclusivamente un órgano del sindicato. Un órgano de la estructura interna del que este sujeto colectivo se dota en el ejercicio de su libertad organizativa, con todo lo que ello conlleva respecto de la vinculación con el derecho fundamental de libertad sindical.

En segundo término, por lo que hace a sus funciones, representar y defender los intereses de los trabajadores, son facultades propias del sindicato que necesariamente deben ser ejercidas por sus distintos órganos, y entre ellos se encuentra la sección sindical.

Así pues, ser parte integrante del sindicato implica que la sección sindical posee una cualidad inherente: representa y defiende los intereses de todos los trabajadores y, obviamente, de sus afiliados.

Luego si la legitimación activa ex arts. art.16, 17 y 175 LRJS en los procesos de tutela de la libertad sindical para interponer la demanda es doble: la ostenta tanto el trabajador, como el sindicato; e, incluso, ambos conjuntamente con la sección sindical y el delegado sindical. Es obvio que la intervención en el proceso como parte principal implica necesariamente ostentar la titularidad del derecho (art.13 LOLS). Además, para demandar la tutela, basta con invocar un derecho o interés legítimo; no siendo exigible ser titular del derecho fundamental a proteger (STC 214/1991 (RTC 1991, 214)). Ello implica poseer un interés cualificado y específico (STC 257/1988 (RTC 1988, 257)), que debe concretarse con relación al derecho fundamental supuestamente vulnerado (STC 189/1993 (RTC 1993, 189)). La legitimación causal presupone una vinculación de la parte con el objeto del proceso.

Si la lesión afecta a la vertiente colectiva del derecho a la libertad sindical, como es el caso de autos, el legitimado es, en todo caso, el sindicato en cuanto su legitimación guarda relación con la dimensión colectiva de la lesión, bien porque tiene interés en la reparación del acto o es titular de la manifestación colectiva del derecho que ha sido lesionada. Así ocurre en el supuesto de autos en que se pretende se impida el que se vulneren derechos vinculados tanto con los derechos instrumentales de su sección sindical como de las facilidades y derechos del delegado sindical, representante de su sección sindical de modo que el sindicato está legitimado para accionar por la conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, al ser ésta la justificación de la intervención misma del sindicato en cuanto se le merman derechos al mermarse derechos de su sección sindical (SSTSJA Sevilla nº 3150/09 de 22 de septiembre (PROV 2009, 461318), rec 2024/09 y nº 4021/08 de 2 de diciembre (AS 2009, 260), rec 3098/08).

Por lo tanto, una cosa es la titularidad del derecho y otra la legitimación

Coet Segur de Verificació:

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/PA/PriconsultaCSV.html>

Signat per Fernández Pérez, Joan Manel;

Data i hora: 24/04/2018 13:28





activa. Siendo así, procede rechazar la excepción opuesta por la empresa demandada.

QUINTO.- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Ámbito de cognición. Libertad sindical. Artículo 28.1 de la Constitución Española. Derecho de información.

Según el artículo 178.1 de la LRJS, el objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.

Por lo tanto, el ámbito de cognición de las pretensiones vehiculadas a través de esta modalidad procesal se circunscribe al examen de aquellos actos que se hayan verificado en lesión de un derecho fundamental o libertad pública, de modo que cualquier otra cuestión, aunque suponga la inobservancia de la legalidad ordinaria, escapa a ese ámbito de enjuiciamiento. La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 2002 (RJ 2002/8372) compendia la doctrina aplicable en este particular:

Ya hay doctrina reiterada de esta Sala sobre la cuestión tratada, que tiene su reflejo, entre otras, en la sentencia de 27 de mayo de 2002, que siguió la doctrina proclamada establecida en las sentencias de 6 de octubre de 1997, 26 de junio de 1998, 20 de junio de 2000 y otras, en las que se ha dicho que «lo decisivo a efectos de la adecuación del procedimiento no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental. Si no existe la vulneración alegada, o si lo que se produce es una infracción simple del ordenamiento jurídico sin relevancia en la protección constitucional del derecho fundamental invocado, la consecuencia de la limitación de conocimiento que rige en la modalidad procesal será la desestimación de la demanda, sin perjuicio en su caso de la conservación de la acción para alegar la eventual existencia de una infracción de legalidad ordinaria en otro proceso»; abundando en esa misma idea, la sentencia de 18 de noviembre de 1997 declaró que «el hecho de que el órgano judicial competente considere que no se ha producido la lesión del derecho invocado no afecta a la adecuación del procedimiento, pues la consecuencia de esa operación será, de acuerdo con el principio de cognición limitada propia de esta modalidad procesal, la desestimación de la pretensión de tutela, sin perjuicio de la acción ordinaria en el proceso correspondiente, pero no la declaración de inadecuación de un procedimiento en el que formalmente se ha instado de forma correcta». La doctrina expuesta presupone que si la parte interesada acude a la modalidad procesal de tutela del derecho de libertad sindical, exponiendo los hechos que estima lesivos a tal derecho, y con la pretensión de que se ponga remedio a la violación denunciada, no cabe entender que el procedimiento seguido es inadecuado, a pesar de que se desestime la demanda al resolver sobre el fondo de la cuestión.

La demanda rectora del presente proceso se caracteriza por un grado de abstracción apenas compatible con el ejercicio de una acción judicial. De hecho se comporta como una denuncia ante la autoridad laboral, relacionando diferentes informes de la Inspección de Trabajo y resoluciones de la propia autoridad laboral, algunas de ellas no relacionadas siquiera con el objeto litigioso. Acaba preconizando la tutela de un indeterminado derecho a la información que garantiza el artículo 10.3.1 de la LOLS y propugnando incluso la imposición de una sanción administrativa por reincidencia, algo que escapa al

Codi Segur de Verificació

Signal per Fernàndez Pérez, Joan Manel

Doc. electrònic garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/vicissitudCSV.html>
Data i hora: 24/04/2018 13:28





ámbito de cognición de esta jurisdicción. Ese defecto postulatorio se remedió en parte en la fase de ratificación de la demanda, cuando la parte actora, tras reconocer que la propia autoridad laboral había dejado sin efecto su previa resolución sancionatoria (algo que privaba de contenido a buena parte de la demanda), puntualizó que el incumplimiento empresarial se cifraba en dos ámbitos: la no entrega a los delegados sindicales de las copias básicas de los contratos y la prohibición de imprimir o "descargar" la información introducida en un ordenador. A pesar de que ese planteamiento podía suponer una eventual mutación de la pretensión, la parte demandada no sólo no opuso la excepción de variación sustancial de la demanda, sino que admitió esa específica definición del objeto litigioso. Por lo tanto, son dos las cuestiones que deben dirimirse aquí:

1.- Si el introducir la documentación prevista en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en un ordenador a disposición de los delegados sindicales, pero sin posibilidad de impresión o descarga da satisfacción al artículo 10.3.1 de la LOLS o constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical.

La empresa precisó que los delegados sindicales podían examinar esa documentación acompañados de expertos, de modo que su obligación de información se agota con la exhibición de la documentación, sin límite de tiempo. Por el contrario, la parte actora defiende que el ejercicio de la función representativa exige la entrega física de esa documentación. Los orígenes de este conflicto se remontan ya al año 2014, cuando el Juzgado de lo Social nº 21 de esta ciudad resolvió que la empresa debía dispensar a la sección sindical de CCOO y a su delegada sindical el mismo trato que al comité de empresa en materia de acceso a la información y documentación de la empresa, con obligación de entregarle la misma documentación que facilitara al comité. Ahora bien, en esa misma sentencia se dice, obiter dicta, esos sí, (fundamento jurídico segundo) que la empresa no está obligada a entregar copia de la documentación. A partir de ese momento, la empresa modificó su comportamiento previo en esta materia e introdujo la documentación en un ordenador al que los delegados sindicales pueden acceder cuando lo estimen oportuno (sin límite de tiempo) y en compañía de los expertos que juzguen necesarios. La parte actora considera que de ese modo no se satisface plenamente el derecho a la información que garantiza el artículo 10.3.1 de la LOLS.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores se caracteriza por su complejidad, con un tratamiento diferenciado para cada clase de información. De ahí que su apartado sexto prevea:

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

En ausencia de una mayor precisión en la demanda (y en fase de su ratificación), debe concluirse que, en términos generales, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores no impone la obligación de entrega física de la documentación, salvo en algún supuesto que luego se verá. Lo importante es

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per validar: <http://sjudicial.g-noc.c-cv/A/ProconsultaCSV.html>
Data i hora: 24/05/2018 13:28
Signat per: Ferrnández Parat, Joan Mansal;
Col·li Segur de Montserrat: 1





que se garantice que los delegados sindicales puedan proceder, sin límite de tiempo, al examen adecuado de su contenido. Y esa finalidad se consigue, salvo que se acredite lo contrario, mediante el acceso a los archivos informáticos que contienen la información. Como esos archivos se introducen en un ordenador, los delegados sindicales pueden acceder todo el tiempo que estimen necesario. Y si la información es compleja, pueden acompañarse de expertos para su mejor comprensión. Es cierto que, en algunos supuestos, por la especial complejidad o profusión de la documentación, su libranza física facilitaría la actividad representativa de los delegados sindicales, a fin de un detenido examen por parte de expertos que no siempre puedan desplazarse al centro de trabajo. Pero esos supuestos deben identificarse debidamente al ejercitar la acción, a fin de que la tutela se otorgue en términos de adecuación y proporcionalidad. En la medida que la parte actora no identifica una determinada información, no cabe aquí un pronunciamiento genérico. En términos similares, y en un caso sustancialmente idéntico, se pronuncia la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León de 28 de mayo de 2014 (JUR\2014\164843).

Es preciso, entre otras cosas, que la información reclamada tenga encaje dentro del artículo 10.3.1 de la LOLS, y en el artículo 64 del ET, en su redacción de 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica dicho Estatuto en materia de información y consulta de trabajadores, así como de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Si la información que se reclama no aparece recogida, como tal derecho, en una norma de rango legal ordinario a que se remite, siquiera sea reflejante, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mal cabe concluir que el derecho fundamental resultara violado por la supuesta falta de información.

Entendiéndose por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. La definición de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

A su vez la ley 38/2007, dispone en su apartado 2 c, que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado. De tal manera que la tendencia legal, es el de la potenciación del derecho de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores, y en atención al artículo 10.3 de la Ley de Libertad Sindical, de los representantes sindicales. Ahora bien, convendría distinguir si esa merma de información supone o no una merma del derecho de libertad sindical.

En este sentido, la STS de 19 de septiembre de 2006, señalaba que no toda reducción de las posibilidades de acción o de la capacidad de obrar sindical puede calificarse de vulneración de la libertad sindical, sino que es preciso que estas eventuales restricciones sean arbitrarias, injustificadas o contrarias a la ley. A su vez, la STS de 18 de septiembre de 2000, vino a establecer que cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental, pero que para que opere este desplazamiento de la carga de la prueba, no basta que el actor la tildе de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato, y presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o no, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales, siendo por tanto, exigible un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales.

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://justicia.gencat.cat/PA7/consultaCSV.html>

Signat per Fernández Pérez, Joan Manel

Data i hora 24/04/2018 13:28





Tal como se deriva del contenido de la fundamentación jurídica de la sentencia, con valor de hecho probado- y, en particular en el final del fundamento de derecho segundo, se viene a alegar que "la empresa ha cumplido con entregar la documentación al Comité de Empresa". Es decir, ha entregado dicha documentación a sus miembros, y si no ha entregado copia de dicha documentación, es precisamente porque en ninguna norma existe que haya de ser entregada la misma. Bastando con que dicha información se ponga de manifiesto de los miembros del Comité de Empresa por cualquier otra vía, y que, encontrándose dicha documentación en lugar habilitado al efecto, se pueda proceder por parte de cualquiera de los miembros del Comité de Empresa, sin cortapisas, a su examen. Como sucede en el caso de autos.

Recapitulando, en los términos en los que se ha deducido la acción, no cabe apreciar en este ámbito ninguna vulneración del derecho a la libertad sindical.

2.- Entrega de la copia básica de los contratos. En este supuesto concreto, la norma sí prevé una obligación de entrega material. Según el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes ostentan derecho a recibir la copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar. Según el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario ha de entregarles la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (salvo de los contratos de relación laboral especial de alta dirección).

Esta cuestión ya fue resuelta también, conforme a una consolidada jurisprudencia, por la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21, sin margen para la interpretación. La empresa debe entregar las copias básicas también a los delegados sindicales. A pesar de ello, reconoció que las entregaba exclusivamente a la presidenta del comité de empresa, aunque vino en decir que si los delegados sindicales podían o no acceder a ella, era una cuestión que no le incumbía. En esto se equivoca. La obligación empresarial sólo se satisface mediante la entrega, sin intermediación alguna, a los delegados sindicales de la referida documentación. La empresa también opuso que nunca había recibido un requerimiento en tal sentido. Eso tampoco es del todo cierto. Aunque ningún requerimiento de Inspección se refiere a las copias básicas, consta que la delegada sindical de CC.OO, mediante escrito de 23 de junio de 2016 instó a la empresa para que entregara a los delegados sindicales toda la documentación en papel. Ese requerimiento se refería al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que necesariamente comprendía, siquiera genéricamente, las copias básicas. La empresa repuso que ni la norma, ni la Inspección de Trabajo ni la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona les imponía la obligación de librar la documentación en papel, pero, como se ha visto, eso no afecta a las copias básicas.

Debe concluirse, por tanto, que la empresa ha incumplido el artículo 10.3.1 de la LOLS en relación al artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, en lo que respecta a la entrega de las copias básicas de los contratos. No es admisible, especialmente después del dictado de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona, que la empresa siga entregando exclusivamente a la presidenta del comité de empresa las copias básicas de los contratos, a pesar de

Codi Segur de Verificació:

Signat per Ferrnández Perea, Joan Martí

Doc. electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://sijuridica.gencat.cat/IA/PlomnscuifCSV.html>

Data i hora: 24/04/2018 13:28





lo resuelto judicialmente y del requerimiento al que se ha hecho referencia. Ello supone una inobservancia de lo que dispone el artículo 10.3.1 de la LOLS y, por tanto, una lesión del derecho fundamental a la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la Constitución.

SEXTO.- Consecuencias de la vulneración del derecho de libertad sindical.

En este particular, la parte actora se limita a reclamar la cantidad de 15.000 euros por daños y perjuicios, en aplicación analógica de lo que dispone el artículo 40.1 de la LISOS de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social en sus artículos 8.12 y 40 c).

Como recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2012 (RJ\2012\3894), ya citada arriba:

Así ocurre con la utilización referencial de la LISOS, sobre cuya utilidad como elemento de delimitación de la pretensión indemnizatoria, fue admitida por la STC 247/2006 (RTC 2006, 247). Tal sucede también en este caso en que la parte recurrente -como ya hiciera en su demanda- cita el indicado texto legal, con una escueta remisión a un criterio al que no sólo ella parece atenerse, sino que fue también utilizado por la empresa en la contestación a la demanda, si bien para oponerse a la cantidad reclamada.

Por ello, sin que con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, estemos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, debemos ceñirnos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental.

Considerando el actual redactado del artículo 183 de la LRJS, es incuestionable que la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical anuda un perjuicio moral que debe repararse económicamente, siendo correcto acudir a la LISOS como parámetro referencial para la cuantificación de la indemnización, aunque ello no deba suponer una aplicación mimética. La parte actora subsume la conducta empresarial en el artículo 8.12 de la LISOS y postula la sanción intermedia. Ahora bien, la conducta empresarial descrita en el fundamento jurídico precedente sería incardinable en el artículo 7.7 de la LISOS como falta grave, de modo que correspondería una sanción de 626 a 6.250 euros. Considerando las circunstancias concurrentes, esto es, el incumplimiento parcial de la norma y la ausencia de un requerimiento por parte de la Inspección de Trabajo en materia de la entrega de las copias básicas, considera este juzgador que la indemnización, a falta de otra alegación, debe cifrarse en el grado mínimo, por un importe total de 1.000 euros. Recapitulando, procede imponer a la empresa demandada una indemnización por daños morales en la cantidad final de 1.000 euros.

SÉPTIMO.- Recurso procedente.

A tenor de lo prevenido en el artículo 190 y siguientes de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso procedente contra esta sentencia es el de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/IA/PriconsultaCSV.html>

Signal per: Fernández Pérez, Joan Martí

Data i hora 24/04/2018 13:28





Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

FALLO

ESTIMO EN PARTE la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por **D^a**

y la COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) contra **EULEN S.A.** y, en consecuencia, declaro que la empresa demandada ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical de la parte actora, así como la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en no entregar directamente a los delegados sindicales de CC.OO. las copias básicas de los contratos; condeno a la empresa demandada a cesar en su actitud vulneradora y entregar de forma directa a los delegados sindicales de CC.OO. las copias básicas de los contratos, así como al abono de una indemnización de daños y perjuicios morales en la cantidad de **1.000 euros**.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco Santander en la cuenta corriente nº 0591000064-1053/17, o mediante transferencia en ES5500493569920005001274 de este Juzgado o bien presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe, depositando además la cantidad de 300 euros en la misma cuenta corriente y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso, debiendo el recurrente entregar en la secretaría de este juzgado el correspondiente resguardo al tiempo de interponer el recurso. Se advierte también a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso y de impugnación, en su caso, un domicilio en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña a efectos de notificaciones, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 198 de la LRJS.

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

Codi Segur de Verificació:

Doc. electrònic (per arxivi amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ijusticia.gencat.cat/AP/consultat/CSV.html>)

Signat per Fermàndec Pérez, Joan Manel

Data i hora: 24/04/2018 13:28

