



274 - 559/18
20 MAR 2019

Jutjat Social núm. 11 de Barcelona

Avinguda Gran Via de les Corts Catalanes, 111, 4ª planta (edifici S) - Barcelona
08010 Barcelona

Tel. 938874514
Fax: 938844914
A/e: social11.barcelona@xij.gencat.cat

NIG 0801944420188047858

Drets Fonamentals 990/2018 A

Matèria: Tutela drets fonamentals

Entitat bancària: **Banc de Santander**
Per a ingressos en caixa, concepte: 5211000000099018
Pagaments per transferència bancària: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
Beneficiari: Jutjat Social núm. 11 de Barcelona
Concepte: 5211000000099018

Part demandant/executant: **CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA - CCOO**
Advocat/ada: Jonathan Gallego Montalban
Graduat/ada social:

Part demandada/executada: **SERVICIOS LOGISTICOS MARTORELL SIGLO XXI SL, MINISTERI FISCAL**
Advocat/ada:
Graduat/ada social:

SENTÈNCIA núm. 80/2019

Barcelona, 5 de març de 2019

Pedro Tuset del Pino, magistrat jutge titular del Jutjat Social número 11 de Barcelona, he vist el judici promogut per la **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO)**, assistit del lletrat **Jonathan Gallego Montalbán**, contra **SERVICIOS LOGISTICOS MARTORELL SIGLO XXI SL**, assistida del lletrat **_____** i **MINISTERI FISCAL**, que no compareix, en matèria de tutela del dret fonamental de vaga i de llibertat sindical.

ANTECEDENTS DE FET

Primer. Mitjançant el decret de data de 19-12-2018, aquest Jutjat va admetre la demanda subscripta per la demandant, entregada el 7-12-2018, en la qual després d'al·legar els fets i fonaments que va estimar pertinents al seu dret, va sol·licitar que es dicti una sentència que declari el reconeixement del dret reclamat.

Segon. Un cop assenyalats dia i hora per dur a terme l'acte de judici, va tenir lloc el dia 5-3-2019. En la fase d'al·legacions, la part actora va ratificar la seva demanda i es va afermar. L'empresa demandada s'hi va oposar a les pretensions exercitades; per la seva banda, el Ministeri Fiscal no va comparèixer. A continuació es van practicar les proves proposades i admeses, consistentes en la

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejeica.justicia.gencat.cat/API/consultaCSV.htm>
Data i hora 12/03/2019 09:04
Codi Segur de Verificació: MFDXUT950T5VK0CDPY9ZGOKTD1LXAXT
Signat per Tuset del Pino, Pedro.





documental i l'interrogatori de testimoni. En la fase de conclusions la part demandant va sostenir els seus punts de vista i va sol·licitar d'aquest Jutjat que dicti una resolució d'acord amb les seves pretensions, amb la qual cosa el judici va quedar vist per a sentència.

Tercer. En la tramitació d'aquest procediment s'han observat les normes processals de caràcter essencial aplicables al cas.

FETS PROVATS

Primer. En data 4-12-18 la secció sindical CCOO i el propi sindicat CCOO de Catalunya, a través de la Federació d'Indústria, van presentar, davant la Delegació Territorial del Departament de Treball, un escrit de convocatòria de vaga amb mediació en l'empresa demandada. Es fa constar a l'escrit que afectarà tota la plantilla i s'iniciarà l'11 de desembre de 2018, per torns de matí, tarda i nit, i una durada de 4 hores per torn.

El motiu de la vaga, segons el propi escrit de la convocatòria, es *"La readmisión de los compañeros despedidos, así como facilitar el acceso a las instalaciones de la empresa para poder ejercer sus funciones y derechos como RLT, en cumplimiento del requerimiento de la Inspección de trabajo y Seguridad social, en contra de la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical"*.

Com antecedent de la vaga convocada, tres membres del comitè d'empresa afiliats a CCOO i un altre treballador afiliat a CCOO van ser acomiadats per motius disciplinaris, i es van interposar demandes d'acomiadament nul (doc. 2 de l'actora).

Segon. Els treballadors van presentar una denúncia a la Inspecció de Treball, ja que entenien que podien exercir les seves funcions de representació legal mentre es tramitava l'acomiadament. Davant del requeriment de la Inspecció, l'empresa va comunicar per escrit que es negava a l'entrada dels treballadors i la seva condició de representants, fet pel que també es va presentar una demanda per vulneració de drets fonamentals.

La Inspecció de Treball va emetre un informe el 22-10-2018 en el que afirma que l'empresa demandada presta serveis de logística integral dins de les dependències del seu únic client (SEAT), en concret dins de l'anomenat Taller 12, i que l'empresa AB SERVICIOS SELECTA ESPAÑA S.L. compta amb un servei de vending en el citat taller, que des de principis de l'any 2018 van detectar que s'estaven manipulant, forçant i fent danys en les màquines que es troben en el menjador de la secció de VACÍOS, encenent-se una investigació el resultat del qual va ser la identificació d'un grup de treballadors com els responsables dels danys, desperfectes i substraccions en les màquines de vending, per la qual cosa AB SERVICIOS SELECTA ESPAÑA S.L va presentar una denúncia davant dels Mossos d'Esquadra de Martorell l'11-7-2018, identificant-se les persones que varen causar els danys, decidint SERVICIOS LOGISTICOS MARTORELL SIGLO XXI SL acomiadar 5 treballadors, dels que 3 eren representants legals dels treballadors, i 2 suspensions d'ocupació i de sou. Per aquesta raó, el comitè

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

Codi Segur de Verificació: MHDXUT96OT5VK0CDPY9ZGOKTD1LKAXT

Signat per Tuset del Pino, Pedro.

Data i hora 12/03/2019 09:04





d'empresa va convocar una vaga el 25-7-2018 motivada per l'externalització del servei de vending, que posteriorment va ser desconvocada per una mediació.

El citat informe de la Inspecció de Treball conclou que els 3 representants legals dels treballadors acomiadats per SERVICIOS LOGISTICOS MARTORELL SIGLO XXI SL han de veure garantits els seus drets sindicals en els termes de la vigent Llei Orgànica de Llibertat Sindical i conforme la doctrina de la STC 44/2001 (doc. 3 de l'actora, doc. 6 a 23 de l'empresa demandada i no controvertit).

Tercer. L'empresa demandada, en data 5 desembre de 2018, va emetre un comunicat intern a tota la plantilla, on expressa la seua opinió respecte la convocatòria de vaga amb una finalitat coercitiva, amenaçadora i d'intent de desprestigiar el sindicat CCOO i evitar que la plantilla secundi la vaga.

Aquest escrit, que es dona per completament reproduït, conté expressions com:

"...a pesar de su obcecación (la de CCOO) por el sectarismo increíblemente marcado"

"...Que han jugado con los tiempos para intentar coaccionar a esta dirección"

"...Los tiempos de extorsión a los que han estado acostumbrado ya han pasado, y su comportamiento fraudulento..."

"... ES DEL TODO LAMENTABLE la actitud de este Sindicato"

"... Esta forma de proceder va totalmente en contra del beneficio de las trabajadoras y trabajadores de SLM, y una representación sindical, así como sus responsables, a nuestro entender, debe trabajar para el beneficio de sus representantes y no el suyo propio"

"... Dejen de mentir por favor, [...] su falta de sentido común con el objetivo"

"... Intentando amenazar y coaccionar no solo a esta Dirección y a sus trabajadores y trabajadoras, sino también a nuestros clientes"

"...Invitamos a las trabajadoras y trabajadores a que saquen sus propias conclusiones y que, por supuesto sepan que esta dirección velará por sus derechos y decisiones, sin que deban sentir la presión de aquellos que les están forzando a una situación que seguro prometen hacerles pagar a futuro"

"... Por sus actos vandálicos e indebidos"

"... Y sólo nos atrevemos a sugerirles que entiendan que significa "piquete informativo"

L'expressat comunicat intern va ser entregat a tots els comandaments intermedis que es van encarregar de posar-lo, juntament amb altres treballadors del departament de RRHH, en un total de 9 taulons d'anuncis. També es va distribuir mitjançant correus electrònics. La redacció del comunicat va ser autoria exclusiva

Codi Segur de Verificació: MHDXUT950T5VK0CDP9ZG0KTD1LXAXT

Signat per Tuset del Pino, Pedro:

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

Data i hora 12/03/2019 09:04





(doc. 1 de l'actora i l'interrogatori de testimoni).

Quart. Des del 16-10-2018 el sindicat CCOO ha informat a tota la plantilla de SERVICIOS LOGISTICOS MARTORELL SIGLO XXI SL de les seves reivindicacions per a la readmissió dels treballadors acomiadats per, s'afirma, una persecució sindical. Informació que es va fer extensiva a través de diversos tweets (doc. 2 i 3 de l'empresa demandada)

Cinquè. En data del 12-12-2018 l'empresa demandada va entregar a tots els comandaments intermedis que es van encarregar de posar-lo, juntament amb altres treballadors del departament de RRHH, en un total de 9 taulons d'anuncis, un nou comunicat intern, que es dona per completament reproduït, en el que, entre altres afirmacions, assenyala que:

"Pedimos disculpas sin ningún tipo de pudor si alguien ha podido sentir ofensa, pues más allá de que esta empresa la dirigen personas que también se sienten insultadas en más de una ocasión por según que comentarios y/o publicaciones en diferentes formatos, no existe por nuestra parte la más mínima intención de ofensa hacia ningún sindicato ni agente social, los cuales reconocemos como pieza indispensable de tantos avances en materia laboral en este país durante décadas de incansable trabajo, independientemente de sus siglas o tendencias" (doc. 1 de l'empresa demandada).

FONAMENTS DE DRET

Primer. La relació de fets que es declaren provats, s'ha deduït de la valoració conjunta de la prova, tot atenent als principis de la sana i imparcial crítica i valorant, en especial, els documents, i l'interrogatori de part i de testimonis que, per a major claredat, s'han especificat a cadascun dels fets als quals han donat suport probatori.

En aquest sentit, és al Jutjador d'instància al qui correspon la valoració conjunta per expressar la seva convicció en la forma que ordena l'article 97.2 de la Llei reguladora de la jurisdicció social (LRJS), de manera que a l'hora de valorar la prova, ha d'acudir a les regles sobre la càrrega de la prova que estableix l'article 217 de la Llei d'enjudiciament civil, l'últim apartat del qual assenyala que *"Per a l'aplicació del que disposen els apartats anteriors d'aquest article, el tribunal ha de tenir present la disponibilitat i la facilitat probatòria que correspon a cada-una de les parts del litigi."*

D'igual manera, és obligat referir-se a la doctrina del Tribunal Constitucional, per mitjà de la seva Sentència 7/1994 de 17 de gener (RTC 1994, 7); en la qual es consigna que *"como hemos declarado en la STC 227/1991 (RTC 1991, 227), fundamentos jurídico 5, cuando las fuentes de prueba se encuentran en poder de una de las partes del litigio, la obligación constitucional de colaborar con los tribunales en el curso del proceso (artículo 118 C.E [RCL 1978, 2836]) conlleva que dicha parte es quien debe aportar los datos requeridos, a fin de que el órgano judicial pueda descubrir la verdad. Asimismo nuestra jurisprudencia afirma que los tribunales no pueden exigir de ninguna de las partes una prueba imposible o diabólica, so pena de causarle indefensión contraria al artículo 24.1*

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultacSV.html>

Codi Segur de Verificació: MHDXUT9SOT5VK0CCDPY9ZGQKTDILXAXT

Signal per Tuset del Pinc. Pedro.

Data i hora 12/03/2019 09:04



de la C.E., por no poder justificar procesalmente sus derechos e intereses legítimos mediante el ejercicio de los medios probatorios pertinentes para su defensa (SSTC 98/1987 [RTC 1987, 98]; fundamento jurídico 3 y 14/1992 [RTC 1992, 14], fundamento jurídico 2), sin que los obstáculos y dificultades puestos por la parte que tiene en su mano acreditar los hechos determinantes del litigio, sin causa que lo justifique, puedan repercutir en perjuicio de la contraparte, porque a nadie es lícito beneficiarse de la propia torpeza (STC 227/1991 [RTC 1991, 227], fundamento jurídico 3)".

Per a una recta interpretació de la qüestió, cal partir de les disposicions que contenen l'article 217 de la Llei d'enjudiciament civil, el qual, després d'establir en els seus tres primers apartats unes regles generals sobre la càrrega de la prova i en el apartat quart les aplicables en els processos sobre competència deslleial i sobre publicitat il·lícita, disposa en el seu apartat 5 que aquelles normes són d'aplicació sempre que una disposició legal expressa no distribueixi amb criteris especials la càrrega de provar els fets rellevants.

Aprofundint en la qüestió probatòria, la doctrina constitucional (STC 44/1989, de 20 de febrer) ha assenyalat que, per ser una facultat que pertany a la potestat jurisdiccional, correspon en exclusiva als jutges i tribunals ponderar els diferents elements de prova i valorar-ne el significat i la transcendència pel que fa a la fonamentació de la decisió que es conté en la sentència.

I aquesta llibertat de l'òrgan judicial per a la lliure valoració de la prova, implica, com també assenyalava la mateixa doctrina (STC 175/85, de 15 de febrer -RTC 1985, 175-) que pugui realitzar inferències lògiques de l'activitat probatòria portada a terme, sempre que no siguin arbitràries, irracionals o absurdes. Ara bé, el jutge o tribunal d'instància és sobirà per a l'apreciació de la prova, sempre que la seva lliure apreciació sigui raonada, exigència que ha posat de manifest la pròpia doctrina constitucional (STC 24/1990, de 15 de febrer [RTC 1990, 24]), la qual cosa vol dir que la resolució judicial ha de contenir el raonament sobre les conclusions de fet, a fi que les parts puguin conèixer el procés de deducció lògica del judici fàctic seguit per l'òrgan judicial. La vigent Llei de procediment laboral ha recollit expressament aquesta doctrina en el seu article 97.2, en disposar que la sentència, apreciada els elements de convicció, ha de declarar expressament els fets que consideri provats, fent referència en els fonaments de dret als raonaments que l'han portat a aquesta conclusió.

Conseqüentment, en aquest cas, atès els diferents documents aportats, les invocacions de fet efectuades per les parts i la declaració realitzada per la testimoni, aquest magistrat ha efectuat el raonament sobre el procés lògic que l'ha conduït a fonamentar les afirmacions que, respecte de la problemàtica substancial i de fons plantejada, integren el relat fàctic de la sentència que seguidament relacionaré.

Segon. La qüestió debatuda en el present plet rau en si la comunicació escrita distribuïda per l'empresa demandada entre tots els treballadors afectats per la convocatòria de vaga entra dins del seu dret de llibertat d'expressió o, atès el seu contingut i finalitat, vulnera del dret fonamental de vaga i de llibertat sindical.

Codi Segur de Verificació: MHDXUT95OT5VKOCDDPY9ZGOKTD1LXAXT

Signal per Tuset del Pino, Pedro.

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

Data i hora 12/03/2019 09:04





Al respecte, escau advertir el següent:

1r. La vaga no només és un mitjà extrem de lluita social per a aconseguir l'objectiu perseguit pels treballadors en la negociació col·lectiva, sinó que és lícita i serveix, també, per a aquells supòsits en què, vigent el Conveni Col·lectiu, es produeixen incompliments patronals ex-conveni, o canvis absoluts i radicals de circumstàncies, que permetin aplicar la clàusula «rebus sic stantibus»-Fonament de dret 14 de la Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981-, sense que tal dret fonamental desaparegui davant la possibilitat del treballador d'acudir, a altres mitjans pacífics -procés, mediació o arbitratge de solució de conflictes-, perquè això suposaria buidar de contingut el dret de vaga (Sentència de 3 d'abril 1991. RJ 1991\3248 del Tribunal Suprem -Sala Social).

2n. El dret de vaga a Espanya és de titularitat individual i d'exercici col·lectiu. Ara bé, sostenir que el dret de vaga correspon als treballadors considerats individualment no deixa de ser una visió parcial del problema, atès que la vaga no s'esgota en la seva esfera individual. Igual com passa amb la llibertat sindical, es pot distingir en el dret de vaga dos àmbits, facetes o dimensions: la dimensió individual i la dimensió col·lectiva. A això es refereix, precisament, la doctrina constitucional quan traça la separació entre la titularitat del dret de vaga i les facultats que integren el contingut complex d'aquest dret (STC 11/1981, 8-4-1981 [RTC 1981,11]); facultats que estan distribuïdes entre el treballador individual i els seus representants:

La dimensió individual s'identifica amb les facultats individuals de l'exercici del dret, que comprenen el dret del treballador singular de sumar-se o no a les vagues declarades, així com el dret d'abandonar la vaga a què es va adherir. Un treballador no pot convocar una vaga; però és lícita la vaga secundada per un sol treballador.

La dimensió col·lectiva s'identifica amb les facultats col·lectives que ha assenyalat el TC, això és, amb el dret de convocatòria, plantejament reivindicatiu, publicitat, projecció exterior, negociació i terminació d'una vaga -diferent de la reincorporació individual al treball-. Les facultats que integren l'exercici col·lectiu del dret de vaga corresponen, segons els casos, tant als treballadors (reunits en assemblea, per exemple) com als seus representants i a les organitzacions sindicals.

3r. La STC 70/2000 (RTC 2000, 70) ha definit el contingut del dret fonamental de llibertat sindical i ha resolt que:

"En numerosas ocasiones hemos declarado que el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo, indispensable e indisponible de la libertad sindical. Pero, junto a los anteriores, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales atribuidos por normas legales o convenios colectivos que pasen

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejeat.justicia.gencat.cat/IA/P/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació: MHDXUT95OT5VK0C0PY9ZGQKTD1LXAXT

Signal per Tuset del Pino, Pedro:

Data i hora 12/03/2019 09:04





Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://eicajusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>
Codi Segur de Verificació: MHDXUT95OT5VK0COPY9ZGOKTD1LXAXT
Data i hora 12/03/2019 09:04
Signat per Tuset del Pino, Pedro:

a engrosar o a añadirse a aquel núcleo esencial, como los de representación institucional y de promoción y presentación de candidaturas en las elecciones para órganos de representación de los trabajadores en las empresas y en las Administraciones públicas. De este modo, el derecho fundamental de libertad sindical se integra no sólo por su contenido esencial mínimo indispensable, sino también por esos derechos o facultades adicionales de origen legal o convencional colectivo, con la consecuencia de que los actos contrarios a estos últimos son susceptibles de infringir el art. 28.1 CE (SSTC 39/1986, de 31 de marzo [RTC 1986\39]; 104/1986, de 17 de julio [RTC 1986\104]; 187/1986, de 15 de octubre [RTC 1986\187]; 9/1988, de 25 de enero [RTC 1988\9]; 51/1988, de 22 de marzo [RTC 1988\51]; 61/1989, de 3 de abril [RTC 1989\61]; 127/1989, de 13 de julio [RTC 1989\127]; 30/1992, de 18 de marzo [RTC 1992\30]; 173/1992, de 29 de octubre [RTC 1992\173]; 164/1993, de 18 de mayo [RTC 1993\164]; 1/1994, de 17 de enero [RTC 1994\1]; 263/1994, de 3 de octubre [RTC 1994\263]; 67/1995, de 9 de mayo [RTC 1995\67]; 188/1995, de 18 de diciembre [RTC 1995\188]; 95/1996, de 29 de mayo [RTC 1996\95]; 191/1998 de 29 de septiembre [RTC 1998\191] y 64/1999, de 26 de abril [RTC 1999\64]).

Ahora bien, también hemos precisado, a propósito de este contenido adicional, que no todo incumplimiento de cualquier precepto referido al mismo es susceptible de infringir el derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE, sino que tal violación del derecho fundamental se dará cuando dichos impedimentos u obstaculizaciones existan y no obedezcan a razones atendibles de protección de derechos e intereses constitucionalmente previstos que el autor de la norma legal o reglamentaria haya podido tomar en consideración (SSTC 51/1988 y 30/1992)."

4t. Per la seva banda, la Sentència núm. 168/1996 de 29 d'octubre. RTC 1996\168 del Tribunal Constitucional (Sala Primera) ha resultat que:

"La STC 94/1995 (RTC 1995\94) ha reiterado que, aunque el tenor literal del art. 28.1 CE parece restringir el contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, en virtud de una interpretación sistemática con el art. 7 de la CE y del canon hermenéutico sentado por el art. 10.2 de la CE, su enumeración de derechos no constituye un numerus clausus, sino que en el contenido de este precepto se integra también la vertiente funcional, 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. Les garantiza un ámbito esencial de libertad para organizarse a través de instrumentos de actuación de la forma que consideren más adecuada a la efectividad de su acción, dentro, claro está, del respeto a la Constitución y a la Ley. En el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros.

En coherencia con este contenido constitucional, la LOLS establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [art. 2.1, d)] y, de otra parte, que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen





derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella [art. 2.2, d)]. En los lugares de trabajo esta actividad viene concretada en el art. 8, del que conviene destacar lo siguiente: los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa [apartado 1, b)].

...ya la referida STC 94/1995 señaló que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de una democracia y de un pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial en la formación del derecho fundamental a la libertad sindical."

5è. Així mateix, la Sentència de 20 d'abril 2005. RJ 2005\3532 del Tribunal Suprem (Sala Social), resumeix la doctrina constitucional i del Tribunal Europeu de Drets Humans en relació a l'abast i els límits del dret de la llibertat sindical, en el seu vesant de comunicació d'opinions i informacions sindicals que han estat precisats i concretats en nombroses sentències del TC, i que es poden resumir de la següent manera:

"El Tribunal Supremo, en sentencia de 20 de abril de 2005 (dictada en autos de RCUd núm. 6701/2003 [RJ 2005, 3532]), resume la doctrina constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de la forma siguiente:

El alcance y los límites del derecho de libertad de expresión y del derecho de libertad sindical en su vertiente de comunicación de opiniones e informaciones sindicales han sido precisados y concretados en muy numerosas sentencias del Tribunal Constitucional.

De acuerdo con esta matizada línea jurisprudencial:

1) *la celebración de un contrato de trabajo «no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución (RCL 1978, 2836) le reconoce, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos ideas y opiniones (art. 20.1.a. CE)» (STC 204/1997 [RTC 1997, 204] y las que en ella se citan), por cuanto que las empresas «no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad» (STC 88/1985 [RTC 1985, 88] y las muchas que reproducen esta máxima).*

2) *«la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados... constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical» (STC 94/1995 [RTC 1995, 94]).*

3) *más concretamente, la denuncia de hechos de relevancia pública, efectuada a través de medios adecuados y de forma proporcionada, por parte de los trabajadores o sus representantes, puede estar amparada por el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad sindical y libertad de expresión (STC 126/1990 [RTC 1990, 126] , 6/1995 [RTC 1995, 6] , 186/1996 [RTC 1996, 186] , 57/1999 [RTC 1999, 57] y 90/1999 [RTC 1999, 90]).*

4) *no obstante, el complejo de derechos y obligaciones que genera el contrato de trabajo modula el ejercicio de los derechos fundamentales, puesto que la buena fe en esta relación contractual comporta un «límite adicional al ejercicio de la libertad*

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

Data i hora 12/03/2019 09:04

Codi Segur de Verificació: MHOXUT95OT5VK0CDPY9ZGGKTD1LXAXT
Signal per Tuset del Pino, Pedro.





de expresión» (STC 241/1999 [RTC 1999, 241]), de donde se desprende que manifestaciones que incluso en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación (STC 120/1983 [RTC 1983, 120] y 4/1996 [RTC 1996, 4] , entre otras muchas).

5) con carácter general, «el ejercicio de la libertad de expresión» también el del derecho a la información «no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican» (STC 204/1997 [RTC 1997, 204]).

Esta exigencia de ponderación o búsqueda del «equilibrio que se debe alcanzar entre los diversos intereses en juego» inspira también la jurisprudencia de los tribunales internacionales. Así ha sucedido, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 14 de marzo de 2002 (asunto Nafria [TEDH 2002, 15]), de la que se ha extraído la anterior cita. La referida sentencia llega a la conclusión de que, en el caso, «las acusaciones vertidas por el demandante», que fueron «formuladas de manera general y sin aportar ningún elemento de hecho o indicio de prueba que las apoye, constituyeron, por su gravedad y su tono, ataques personales gratuitos», no amparados por el derecho de libertad de expresión. La demanda que inició el proceso concluido con esta sentencia del TEDH se planteó frente a decisiones jurisdiccionales de tribunales españoles, entre ellos el propio Tribunal Constitucional que había denegado amparo al demandante.

La anterior limitación no supone merma o menoscabo injustificados de la libertad de crítica de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores a la empresa y a la titularidad de la misma, sino reconocimiento de que tales derechos no son absolutos y deben coexistir con los derechos de las personas que la dirigen y de los otros empleados.

La virtualidad de la doctrina jurisprudencial expuesta no desaparece por las consideraciones que pudieran hacerse en relación al contexto del mundo del trabajo y de las relaciones laborales en la empresa demandada. El mundo del trabajo no es, como se ha encargado de destacar la jurisprudencia constitucional, una esfera separada y estanca de la sociedad donde tengan libre curso descalificaciones y expresiones vejatorias que no son de recibo en otros ámbitos de la vida social. Impiden además esta visión del mundo del trabajo como territorio exento de las reglas de una convivencia mínimamente civilizada, entre otros principios y normas generales, dos preceptos específicos del Estatuto de los Trabajadores: el que reconoce el derecho del trabajador (y el consiguiente deber empresarial) a la consideración debida a la dignidad del trabajador (art. 4.2.e. ET [RCL 1995, 997]) y el que establece el ya indicado deber de éste de atencimiento a las reglas de la buena fe contractual (art. 5.a. ET)."

Tercer. Dit l'anterior, certament el comunicat emès per l'empresa demandada entre tots els treballadors de l'empresa, a resultes de la convocatòria de vaga del sindicat demandant, no persegueix tant el seu legítim i constitucional dret a la llibertat d'expressió, dins d'uns paràmetres comú i generalment acceptats d'oposició ideològica o material en relació a les causes per les quals es convoca el conflicte col·lectiu, donant a conèixer als treballadors el seu criteri sobre la necessitat, finalitat o proporcionalitat de la mesura, sense amb això afectar l'esfera i competències del sindicat convocant a fer valdre el seu fonamental dret d'acció sindical, tant en el marc de la CE com de la Llei Orgànica de Llibertat

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html

Codi Segur de Verificació: MHHXUT950T5VK0C0DPY9ZG0KTD1LXAXT

Signal per Tuset del Pino, Pedro.

Data i hora 12/03/2019 09:04





Sindical, com traspasar el llindar legal realitzant un conjunt de manifestacions que posen en evidència la mateixa legalitat de la vaga convocada, amb acusacions d'extorsió, sectarisme, comportament fraudulent, mentides, falta de sentit comú, acusacions d'amenaques i coaccions a la direcció d'empresa i al seus treballadors i titllant els actes sindicals de vandàlics i indeguts.

Arribats a aquest punt, és evident que el dret d'expressió de l'empresa no pot ser il·limitat ni pot venir justificat pel presumpte o presumptes perjudicis derivats de la mateixa convocatòria d'una vaga legal, sinó que ha de guardar la deguda proporcionalitat en les seves manifestacions, sense que, en cap supòsit, pugui justificar-se sense més l'ús d'expressions o apel·latius insultants, injuriosos o vexatoris que excedeixen del dret de crítica i són clarament atemptatoris per a l'honorabilitat del sindicat convocant de la vaga i, fins i tot, dels propis treballadors, amb més raó respecte dels afiliats a la central sindical convocant, trencant la necessària exigència de ponderació o cerca de l'equilibri que s'ha d'aconseguir entre els diversos interessos en joc.

Atès l'anterior, no existeix cap dubte, si més no per aquest magistrat, que el comportament observat per l'empresa atempta sèria i greument el dret de vaga i de llibertat sindical del que aquell és expressió d'aquest, per la qual cosa ha de merèixer favorable acollida la pretensió tuteladora del dret vulnerat.

L'anterior afirmació, a més, és objectivada per la realitat de que set dies després del primer comunicat, l'empresa va emetre un altre, per cert cinc dies després de que el sindicat accionant presentés la seva demanda origen de les presents actuacions i un cop ja començada la vaga convocada, demanant disculpes a la plantilla "... *sin ningún tipo de pudor si alguien ha podido sentir ofensa ...*". Decisió aquesta última que, com va posar de manifest el lletrat del sindicat demandant, evidencia un reconeixement, ni que sigui tàcit de que va existir un excés en les manifestacions patronals.

En tot cas, amb independència de les diferències que van existir en l'adjudicació del servei i gestió de vending i del clima de conflictivitat laboral existent, accentuat pels acomiadaments protagonitzats per l'empresa demandada, en cap cas poden justificar ni emparar les expressions desqualificatòries protagonitzades per l'empresa, en titllar les accions del sindicat demandat de fraudulentas, lamentables, en contra del benefici dels treballadors, mentideres, amenaçadores i de coacció davant de la direcció, treballadors i client, i suposant actes violents.

Finalment, la vaga convocada pel dia 11 de desembre de 2018 tampoc va ser objecte de cap impugnació judicial per l'empresa demandada, posant de manifest una possible il·legalitat o el seu caràcter abusiu que contextualitzés una reacció desafortunada i desafortunada com la protagonitzada mitjançant el seu comunicat de 5-12-2018.

Quart. En qualsevol cas i en directa relació amb el conflicte ara debatut, la Sentència de 12 febrer 2013. RJ 2013\2866, del Tribunal Suprem (Sala Social, Secció 1a) ha posat de manifest que:

Codi Segur de Verificació: wHDXUT950TSVKOCDDPY9ZGQKTD1LXAXT

Signal per Tuset del Piro, Pedro:

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

Data i hora 12/03/2019 09:04





".- En cuando a las infracciones legales denunciadas por las entidades empresariales recurrentes, debe, en primer lugar, recordarse que, desde sus primeras sentencias, -- en especial las SSTC 11/1981 de 8 de abril (RTC 1981, 11) y 120/1983 de 15 diciembre (RTC 1983, 120) --, el Tribunal Constitucional ha coordinado los derechos fundamentales en litigio, entre otros y en el ámbito de las relaciones de trabajo, los de libertad sindical, huelga y libertad de expresión. En esta línea, en síntesis, se ha declarado en la STC 120/1983 en relación con un comunicado emitido por un Comité de Huelga en el ámbito de una situación conflicto en el que se descalificaba a la empresa, que:

A) "La libertad de expresión no es un derecho ilimitado, pues claramente se encuentra sometido a los límites que el artículo 20.4 de la propia Constitución (RCL 1978, 2836) establece, y en concreto a la necesidad de respetar el honor de las personas, que también como derecho fundamental consagra el artículo 18.1, ...; pero el mismo tiempo, dicho ejercicio debe enmarcarse, en cualquier supuesto, en unas determinadas pautas de comportamiento, que el artículo 7 del Código Civil (LEG 1889, 27) expresa con carácter general al precisar que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe» y que en el supuesto de examen tienen una específica manifestación dentro de la singular relación jurídica laboral que vincula a las partes, no siendo discutible que la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario general un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derechos la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación".

B) "Los condicionamientos impuestos por tal relación han de ser matizados cuidadosamente, ya que resulta cierto que no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto, cuya legitimidad general ampara el texto constitucional; pero ello no exime de la necesidad de un comportamiento mutuo ajustado a las exigencias de la buena fe, como necesidad general derivada del desenvolvimiento de todos los derechos y específica de la relación contractual, que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones, y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos quedando margen de su protección".

C) "En la legislación laboral aparece reconocido un específico derecho de expresión y difusión dirigido al ejercicio de la función representativa o instrumento para fomentaba la acción sindical, cuyas manifestaciones serían tanto la contemplada en el artículo 68, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), que autoriza a los representantes a expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, como la prevista en el artículo 6.6 del citado Real Decreto-Ley

Codi Segur de Verificació: WHDXUT960T5V/KCCDPY9ZGOKTD1LXAXT

Signat per Tuset del Pino, Pedro.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejeat.justicia.gencat.ca/IA/consultaiacsv.html>

Data i hora 12/03/2019 09:04





Codi Segur de Verificació: MHDXUT950T5VK0CDP9ZGQKTD1LXAXT

Signal per Tuset del Pínc. Pedro.

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

Data i hora: 12/03/2019 09:04

17/1977 (RCL 1977, 490), conforme a la cual los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma; pero la consideración de estos preceptos tampoco modifica la situación, porque si es cierto que aquél no puede merecer una interpretación restringida que le reduzca a extremos y materias inocuas, y que éste abarca no sólo la publicidad del hecho mismo de la huelga, sino también de sus circunstancias o de los obstáculos que se oponen a su desarrollo, o a los efectos de exponer la propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición también lo es que dicha actuación no puede realizarse, como se dijo, vertiendo información a personas receptoras del servicio de enseñanza y a sus padres, que tendía a desprestigiar al Colegio y a mermar la credibilidad del alumnado y de sus familiares responsables sobre la validez de las pruebas de examen y sobre la propia trayectoria del Centro de enseñanza en fechas de renovación de matrícula "; y

D) "Lo anteriormente expuesto no se ve alterado porque el comunicado en cuestión pueda ser considerado como un específico instrumento para el ejercicio de la acción representativa de los demandantes, en su doble condición de delegados de personal y miembros del Comité de Huelga, y cuya finalidad última no era sino la de obtener unos determinados resultados en relación al conflicto que se estaba desarrollando, puesto que en realidad en el supuesto concreto ni tal finalidad resultaba bastante por sí misma para modificar la sustancia del acto enjuiciado, ni cabe alegar que dicho acto fuera necesario o adecuado, en los estrictos términos en que se produjo, para la defensa de los derechos o intereses que se debatían en el conflicto, pues indudablemente la desbordan ".

I n'afegeix en el seu apartat 2 que:

"Con carácter general, como recuerda y reitera la STC 125/2007 de 21 mayo (RTC 2007, 125), debe destacarse que:

A) "El derecho fundamental a la libertad de expresión tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Según hemos dicho con reiteración, este derecho comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige (por todas, SSTC 6/2000, de 17 de enero (RTC 2000, 6) ...; 49/2001, de 26 de febrero (RTC 2001, 49) ...; 204/2001, de 15 de octubre (RTC 2001, 204) ...; y 181/2006, de 19 de junio (RTC 2006, 181) ...).

B) "También hemos declarado que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE (RCL 1978, 2836)) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004, 19)...). En este sentido, nuestra doctrina (sintetizada recientemente en la STC 41/2006, de 13 de febrero





(RTC 2006, 41)...), sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél, de manera que no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales. Por ello, venimos reiterando desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre (RTC 1981, 38), que cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales (entre las más recientes, recogiendo esa doctrina, SSTC 41/2006, de 13 de febrero ...; y 342/2006, de 11 de diciembre (RTC 2006, 342) ...)"

Per acabar afirmant, en l'apartat 1 del seu FD Quart, el següent:

"En conclusión, entiende la Sala, de manera acorde con la jurisprudencia constitucional, que el derecho fundamental a la libertad de expresión no es ilimitado, debe respetar los derechos fundamentales de los demás, ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y matizado con los condicionamientos mutuos impuestos por la relación de trabajo, lo que afecta tanto a los trabajadores como a la empresa. El ejercicio de los derechos de libertad sindical y de huelga, en especial este último de más intensa protección, puede comportar la exigencia de una publicidad especial dirigirse a las propias partes del conflicto o a terceros afectados, pero debe ajustarse, de forma necesaria y adecuada, a los estrictos términos de los derechos e intereses que se debatan en el concreto conflicto, y aunque encajen en ella actos de crítica en sentido amplio, no pueden ampararse los contenidos tendentes a desprestigiar a la empresa; y sin que, a la inversa, quepa justificar actos empresariales desproporcionados que puedan limitar el ejercicio de los derechos de huelga o el de libertad sindical bajo el pretendido amparo del ejercicio de las facultades organizativas del empleador o de la libertad de expresión".

Traslladat l'anterior criteri jurisprudencial al cas ara objecte de debat, és clar que escau en dret estimar la demanda en haver-se acreditat la denunciada vulneració del dret fonamental de vaga i de llibertat sindical.

Cinquè. L'actora reclama, una indemnització per danys i perjudicis quantificats en 100.000 euros, tot valorant la vulneració dels drets fonamentals i el desprestigi del sindicat, afiliats i representats coma resultat de les manifestacions patronals denunciades.

Pel que fa a la indemnització del dany moral, com apunta la Sala Social del Tribunal Suprem en Sentència d'11 de juny de 2012 (recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 3336/2011), no atén a la reintegració d'un patrimoni,





sinó que va dirigida sobretot a proporcionar, en la mesura de l'humanament possible, una satisfacció com a compensació al sofriment que s'ha causat. La mateixa sentència fa referència a la discrecionalitat que regeix en l'apreciació de l'adequada indemnització per causa de la inexistència de paràmetres que permetin objectivar en termes econòmics el sofriment moral.

El Tribunal Suprem, en la sentència citada, recorda la doctrina constitucional en la matèria i segons la qual *"la Constitució protegeix els drets fonamentals... no en sentit teòric i ideal, sinó com a drets reals i efectius"* (Sentència del Tribunal Constitucional número 176/1988, de 4 d'Octubre, fonament jurídic 4) i que *«si més no en supòsits d'una innegable entitat- «la declaració de nul·litat de la conducta vulneradora, no pot considerar-se suficient per aconseguir una reparació real i efectiva del dret fonamental vulnerat, que queda per això desprotegit» (STC 247/2006, de 24/Juliol (FJ 8))*.

Però en tot cas, continua el Tribunal Suprem en la sentència de referència, *"no pot obviar-se que des que la STS/1a 06/12/1912 va donar carta de naturalesa al dany moral, el mateix sempre s'ha situat en l'exègesi de l'àmplia fórmula «reparar el dany causat» utilitzada per l'art. 1902 CC [sota la idea d'impacte o sofriment psíquic/espiritual que en l'interessat pot produir la vulneració de certs drets], i que com a dany que és també ha de ser objecte de prova, el mateix que el dany material, sense que sorgeixi de manera automàtica"*.

El mateix Tribunal ha afirmat que *"la prova de la violació del dret no determina automàticament l'aplicació de la indemnització de danys i perjudicis, sinó que és precisa l'al·legació d'elements objectius, encara que siguin mínims, en els quals es basa el càlcul, i que els mateixos resultin acreditats (SSTS 22/07/96 --rco 3780/95--; 24/10/08 --rcud 2463/07--; 06/04/09 --rcud 191/08--; 24/06/09 --rcud 622/08--; i 09/03/10-- rcud 4285/08-)*. En paraules de la primera de les resolucions citades, l'establert en els arts. 15 LOLS i 180.1 LPL *«no significa, en absolut, que n'hi ha prou que quedi acreditada la vulneració de la llibertat sindical, perquè el jutgador hagi de condemnar automàticament a la persona o entitat al pagament d'una indemnització. Aquests preceptes no disposen exactament aquesta indemnització automàtica, ja que del que en ells es diu resulta clar que per poder adoptar-se l'esmentat pronunciament condemnatori és totalment obligat que, en primer lloc, el demandant al·legui adequadament en la seva demanda les bases i elements clau de la indemnització que reclama, que justifiquin suficientment que la mateixa correspon ser aplicada al supòsit concret que es tracti, i donant les pertinents raons que avalin i recolzin aquesta decisió; i en segon lloc que quedin acreditats, si més no, indicis o punts de suport suficients en els quals es pugui assentar una condemna de tal classe"*.

Una síntesis de l'actual doctrina sobre la matèria la trobem en la STJ de Catalunya, Sala Social, núm. 7097/2016, de 29-11-2016 (rec. 4352/2016, Ponent Sr. Colino Rey), que en el seu FD tercer afirma el següent:

"La Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2015, rcud nº 279/2013, declara lo siguiente: Ha de reconocerse que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos - indemnización por vulneración de derechos fundamentales - no ha tenido la uniformidad que

Codi Segur de Verificació: MHDXUT950T5VK0CDPY9ZGOKTD1LXAXT

Signal per Tuset del Pino, Pedro.

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

Data i hora 12/03/2019 09:04





sería deseable, pasando de una inicial fase de concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume (así, SSTs 09/06/93 - recud 3856/93 -; y 08/05/95 - rco 1319/94 -, a una posterior exigencia de base y elementos claves de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena (SSTs 22/7/96 - rco 7880/95 -; ... 11/06/12 - rcud 336/11 -; y 15/04/13 - rcud 114/12 - que es la citada por la parte recurrente). Y continúa: Pero en los últimos tiempos esta doctrina de la Sala también ha sido modificada, en primer lugar atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral (incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS I 15/96/10 - rec 804/06 -), y por la consideración acerca de la inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño moral esencialmente consiste ... lo que lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio de la aplicación de parámetros objetivos, pues los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados no tiene directa o secuencialmente una traducción económica (SSTs/1ª 27/07/06 Ar. 6548; y 28/02/08 - rec. 110/01 -, SSTs 21/09/09 - rud 2738/08 -; y 11/06/12 - rcud 3361/11). Y sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS, precepto para el 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".

Conforme l'anterior doctrina i considerant que la mesura modificativa impugnada ha quedat aceditada, juntament amb l'evident perjudici que ha representat al treballador, i atès la possibilitat de que el jutjador s'orienti per les normes de la vigent Llei d'Infraccions i sancions en l'ordre social (criteri admès per la jurisprudència constitucional - STC 247/2006, de 24 de juliol - i proclamat com mecanisme indemnitzatori idoni pel Tribunal Suprem - SSTs de 15-2-2001, rco 670/2011, i de 8-7-2014 - rco 282/2013, citades per la sentència de 2-2-2015 i ratificada per la recent Sentència de la Sala Social, Secció 1a del Tribunal Suprem, núm. 43/2017 de 24 gener, recurs per a la unificació de doctrina 1902/2015) és possible, tot moderant l'import resultant i adaptant-ho al cas concret, per tal d'observar l'adequada proporcionalitat de les causes invocades (Sentència núm. 2708/2005 de 30 març. AS 2005\1335, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. Sala Social, Secció 1a), considera aquest magistrat ajustat a les circumstàncies objecte de debat reduir l'import de la indemnització reclamada a la de 50.000 euros, atès el posterior comunicat patronal de disculpes i d'acord amb el criteri orientador recollit en els arts. 8.12 i 40.1.c (en el seu grau mitjà) del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Es per això que prenc la següent

Codi Segur de Verificació: MFHDXUT950T5VK0CDDPY8ZGOKTD1LXAXT

Signal per Tuset del Pmo. Pedro;

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Atragea web per verificar: <https://ejcat.justicia.gencat.ca/WAP/consultaCSV.html>

Data i hora 12/03/2019 09:04





DECISIÓ

Estimo parcialment la demanda interposada per CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) contra SERVICIOS LOGISTICOS MARTORELL SIGLO XXI SL i el MINISTERI FISCAL, i resolc:

1r. L'existència d'una vulneració del dret a la vaga i a la llibertat sindical del sindicat demandant en relació amb el comunicat emès per l'empresa de 5 de desembre de 2018, declarant la nul·litat radical de la citada actuació de l'empleador i ordenant el cessament immediat de tot comportament relacionat amb el mateix.

2n. Condemnar l'empresa demandada a remetre a tots els seus treballadors, de manera individualitzada i per correu electrònic, el text íntegre de la present sentència, així com de fer-la pública en els taulons d'anuncis del centre o centres de treball existents.

3r. Condemnar l'empresa demandada a pagar al sindicat demandant, en concepte d'indemnització per danys i perjudicis, la quantitat de 50.000 euros.

Notifiqueu aquesta Sentència a les parts i els hi faig saber que poden interposar un recurs de suplicació davant la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, el qual, si escau, ha de ser anunciat davant aquest Jutjat a l'acte de la notificació d'aquesta Sentència; per fer-ho, n'hi ha prou amb la manifestació en aquest sentit de la part, del seu advocat o graduat social col·legiat designat per la part recurrent en el moment de fer-li la notificació, o en el termini dels cinc dies següents a aquell en què tingui lloc aquella notificació, ja sigui per escrit o per compareixença.

Aquesta és la meva Sentència, que disposo, mano i signo.

Les persones interessades queden informades que les seves dades personals s'han incorporat al fitxer d'assumptes de l'oficina judicial, sota la custòdia i responsabilitat d'aquesta, on es conservaran amb caràcter confidencial i únicament per al compliment de la tasca que té encomanada, i es tractaran amb la màxima diligència.

Així mateix, queden informades que les dades que conté aquesta documentació són reservades o confidencials, que l'ús que se'n pugui fer ha de quedar circumscrit a l'àmbit del procés, que se'n prohibeix la transmissió o comunicació per qualsevol mitjà o procediment i que s'han de tractar exclusivament per a finalitats pròpies de l'Administració de justícia, sens perjudici de les responsabilitats civils i penals establertes per al cas que se'n faci un ús il·legítim (Reglament EU 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell i Llei orgànica 3/2018, de 6 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals).

Codi Segur de Verificació: MHDXT950T5VK0CDPY9ZG0KTD1LXAXT

Signat per Tuset del Pino, Pedro.

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

Data i hora 12/03/2019 09:04

