

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS ISLAS BALEARES*Sentencia 623/2024, de 16 de diciembre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 422/2024***SUMARIO:**

Despido disciplinario por revelación de información confidencial. Nulidad. Compañía aérea. Publicación en Facebook de las escalas salariales de los tripulantes de cabina en respuesta a una pregunta vertida en esta red social sobre el sueldo de estos trabajadores. Trabajador que en el momento del cese se encuentra disfrutando del permiso de paternidad. Libertad de expresión. La publicación en una red social de las tablas salariales no es aval fáctico para ratificar la procedencia del despido, ya que no fueron publicadas nóminas individualizadas con datos personales que trasgredieran la legislación de protección de datos, sino información genérica. Las tablas salariales pueden ser de interés público en orden a que los interesados puedan conocer las condiciones de las contrataciones laborales, presentes o futuras. No estamos ante ninguna infracción del contenido de la Ley de 20 de febrero de 2019 de secretos empresariales. No es un secreto estratégico de la empresa. El documento no contenía ninguna advertencia previa relacionada con la confidencialidad. Además, el demandante tenía una participación activa como candidato del sindicato, por lo que contaba con un interés legítimo de disponer de esa información. Debe tenerse en cuenta que, además de la publicación de las tablas salariales, los comentarios realizados en una conversación social, siempre que respeten la posición de la empresa, pueden ser emitidos si vienen acompañados de una información veraz. Es un derecho constitucional a la libertad de expresión y de información. Y aun cuando la breve contestación realizada por el demandante indicara una cifra concreta por contrastar (¿preparado para ganar 700 euros trabajando allí?), aun fuera emitida por aproximación, no es menos cierto que acompañó las tablas salariales con las que los miembros de la red social podrían contrastar las percepciones y los complementos retributivos. Y no resulta ajustada a la comprensión de todo el despido disciplinario únicamente la extracción de una sola opinión, cuyo alcance puede ser sopesado judicialmente al momento de la cuantificación de la indemnización, debiéndose tener presente que, como premisa procesal, consta la vulneración de un derecho fundamental antecedente como es el de la garantía de indemnidad. El despido debe ser calificado como nulo, por cuanto la empresa no ha respetado en su decisión extintiva la situación laboral o contexto reivindicativo de reclamación de derechos por parte del trabajador demandante. Así, desde el 20 de noviembre de 2020, el demandante inició el reconocimiento de derechos como es el de antigüedad -que puede ser calificado de básico en caso de asistirle la razón- o complementarios en relación con el idioma y la claridad de los conceptos salariales de las nóminas. Las respuestas dadas por la empresa desde el departamento de Recursos Humanos llegaron a reconocer que las peticiones resultaban «perturbadoras», «frívolas», «abusivas», «buscando dañar», y solicitando no «bombardear» al departamento. Respuestas que ponen de relieve la existencia de un contexto reivindicativo. Además, en el momento del cese se encontraba disfrutando del permiso de paternidad y era candidato al comité de empresa. Procede condenar a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones, así como al pago de una indemnización por daños de 15.000 euros.

PONENTE:

Síguenos en...



Don Alejandro Noa Nonide.

SENTENCIA

T.S.J. ILLES BALEARS SALA SOCIAL
PALMA DE MALLORCA
SENTENCIA: 00623/2024
NIG:07040 44 4 2021 0003741
RSU RECURSO SUPPLICACION 0000422 /2024
DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000700 /2021 JDO. DE LO SOCIAL nº 004
de PALMA DE MALLORCA
Ilmos. Sres.
D. Antoni Oliver Reus, presidente
D. Alejandro Roa Nonide
D. Joan Agustí Maragall

En la ciudad de Palma, a 16 de diciembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº 422/2024, formalizado por el letrado Sr. D. Oscar Díaz Vilchez, en nombre y representación del Sr. D. Onesimo, contra la sentencia nº 444/23 de fecha 7 de diciembre de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Palma, en sus autos nº DSP 700/21, seguidos a instancia de la parte recurrente, frente a la entidad DIRECCION000, representada por la letrada Sra. D^a. Elena Barros Malo, con la intervención del Ministerio Fiscal, en materia de despido, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Alejandro Roa Nonide, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.

El demandante, DON Onesimo, ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa DIRECCION000, como trabajador indefinido, con una antigüedad del 15/09/2020, ostentando la categoría profesional de DIRECCION001, percibiendo un salario diario bruto de 52,46 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias, a razón de una jornada de trabajo a tiempo completo (no controvertido).

SEGUNDO.

En fecha 21/05/2019, el demandante y la empresa DIRECCION002 suscribieron un contrato de trabajo, para la prestación de servicios del actor como DIRECCION001.

En actor fue dado de baja en la Seguridad Social con respecto a la empresa DIRECCION002 en fecha 14/09/2020 y desde el 15/09/2020 figura de alta en DIRECCION000.

La cláusula 17 del referido contrato de trabajo estipula lo siguiente:

"1. Excepto en lo que sus obligaciones puedan requerir, no deberá, durante su empleo con la Compañía o en cualquier momento después de la terminación del mismo, sin el previo consentimiento escrito de la Compañía, revelar cualquier "información confidencial" relativa a la Compañía y/o sus compañías asociadas o sus negocios respectivos, cualquier secreto comercial, los conocimientos de los cuales puede que posea durante su empleo en la compañía, no usar o intentar usar tal información o secretos comerciales de ninguna manera que pueda causar pérdidas o perjuicios a la compañía, sus empresas o sociedades con las que la Compañía tenga tratos comerciales.

"Información confidencial" incluye, a título enunciativo pero no limitativo, a toda la información secreta o confidencial o comercial del tipo que sea que pueda haber llegado a

Síguenos en...



conocer durante o como resultado de su empleo por la Compañía, sus planes de negocios, finanzas, personal, clientes y clientes futuros, proveedores o productos, información que ha sido revelada a la Compañía en confidencia por un tercero, y ninguna otra información del tipo que podría ser considerada como secreto o confidencial incluyendo los datos de carácter personal y categorías especiales de datos de carácter personal.

2. No podrá en ningún momento durante su empleo ni en ningún momento después de la terminación de su empleo, directa o indirectamente reunir material sobre cualquier aspecto de las operaciones de la Compañía para su divulgación en periódicos, revistas, páginas webs, televisión o canales de radios, y cualquier otro medio de comunicación u otros usos a terceros.

Tiene expresamente prohibido grabar cualquier video, audio, u otra grabación por cualquier aspecto de las operaciones de la Compañía mientras que esté en servicio o fuera de servicio sin expreso consentimiento escrito previo de permiso de la Compañía. No debe trabajar o colaborar como freelance en ningún medio de comunicación durante tu empleo con la Compañía. El incumplimiento de las disposiciones anteriores será considerado como conducta grave y estará sujeto al despido sin preaviso. Además, la Compañía iniciara procedimientos legales contra. Ud y/o las terceras partes por daños y perjuicios (incluyendo daños punitivos o ejemplares) por difamación, calumnias, infracciones de confidencialidad e invasión de la privacidad y asimismo puede reclamarte los gastos legales de dichos procedimientos".

TERCERO.

En fecha 30/04/2021, a las 12:42 h, la empresa demandada remitió, mediante correo electrónico, una carta al trabajador, con el siguiente contenido:

"Querido Onesimo,

Un empleado de la Compañía nos ha informado que usted publicó información confidencial de la Compañía en las redes sociales, especialmente las escalas salariales de los nuevos miembros de la tripulación de cabina de DIRECCION000 el 28 de abril de 2021. Según esta información, usted publicó la escala salarial de la Compañía en un Grupo de Facebook llamado " DIRECCION001", en respuesta a una publicación de un usuario llamado Alfredo, cuya publicación era "¿Hola a alguien por DIRECCION003 el 6 de mayo?".

Adjunta mos a esta carta las capturas de pantalla de la publicación al mencionado grupo de Facebook y el comentario a esta publicación a su nombre. Hacemos notar que las escalas salariales publicadas en la publicación mencionada no son las adjuntas a su contrato de trabajo y nunca le han sido proporcionadas por la Compañía.

Esta alegación puede suponer un incumplimiento de la obligación de confidencialidad contenida en la cláusula 17 de su contrato y una falta muy grave descrita en el artículo 54.2. d) del Estatuto Laboral español. Por estos motivos, la Compañía le informa, con la presente carta, que ha decidido iniciar un procedimiento sancionador con el fin de esclarecer este asunto.

A la luz de lo anterior, ahora está obligado a asistir a una Reunión de Investigación para que pueda responder a las alegaciones, según lo considere necesario. También puede traer a esta reunión cualquier evidencia que considere necesaria y puede estar acompañado por un compañero de trabajo o representante, si lo considera necesario.

Aunque preferiríamos reunirnos con usted en persona, debido a las limitaciones operativas actuales debido a las restricciones de Covid-19, esta reunión se llevará a cabo virtualmente a través de Microsoft Teams el 3 de mayo de 2021 a las 11:00, para lo cual recibirá una invitación npor correo electrónico en breve. A esta reunión también asistirán Tania (Gerente de RRHH) y Ángela (Generalista de RRHH).

Si decide ir acompañado, debo advertirle que es su responsabilidad asegurarse de que su colega o representante elegido pueda asistir y que identifique a esta persona y nos informe su dirección de correo electrónico para que pueda unirse.

Dado que usted figura en la lista de candidatos de la USO del sindicato para las próximas elecciones de WC, le informamos a este sindicato sobre la existencia y fecha de la Junta Investigadora.

Finalmente, le rogamos que envíe un correo electrónico confirmando la recepción de esta carta y su asistencia a la Junta Investigadora del 3 de mayo de 2021".

En respuesta a lo anterior, y en el mismo día 30 de abril, a las 19:59h, el trabajador remitió correo electrónico indicando lo siguiente:

Síguenos en...



"Estima da Tania,

En relación a su escrito de "investigación" sobre una publicación en Facebook sobre las condiciones laborales ofertadas por DIRECCION000, me veo en la obligación de hacerle las siguientes manifestaciones:

1. Se colgó una información conocida por los trabajadores, en ningún caso un secreto estratégico de la empresa. Conociendo lo dados que son en el DIRECCION001 a las represalias a los trabajadores y en previsión de que hubiera trabajadores que hicieran comentarios críticos hacia la empresa por las condiciones laborales ofertadas, el documento fue eliminado, evitando así exponer a las mismas represalias a las que ustedes pretenden someterme ahora.

1. El documento publicado y que me llegó por medio de terceros en mi calidad de representante sindical, no contiene ninguna prohibición relativa a la confidencialidad, como se puede ver en el documento publicado.

1. Comentar públicamente las condiciones laborales de los trabajadores de cualquier empresa entra dentro de la libertad de expresión recogida en la Constitución Española, así como dentro de la Libertad Sindical en nuestro país, derechos considerados fundamentales.

1. Según su escrito, consideran que he vulnerado la cláusula 17 de mi contrato de trabajo en lo que se refiere a "información confidencial".

La calificación del documento confidencial no la establece la empresa sino la ley. En ningún caso este documento está clasificado como confidencial, ni se puede considerar como tal de acuerdo a la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales. En todo caso, no procederán las acciones y medidas previstas en esta ley cuando se dirijan contra actos de obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial que hayan tenido lugar en cualquiera de las circunstancias siguientes:

<c) cuando los trabajadores lo hayan puesto en conocimiento de sus representantes, en el marco del ejercicio legítimo por parte de estos de las funciones que tienen legalmente atribuidas por el Derecho europeo o español, siempre que tal revelación fuera necesaria para ese ejercicio".

1. La empresa es conocedora de mi situación de permiso por paternidad, pero a pesar de ello, me "requiere" para una reunión investigativa, lo que interrumpe mi legítimo derecho al permiso por paternidad sin necesidad de tener que atender ninguna actividad laboral, incluida la disciplinaria por los motivos que argumentan ustedes. La empresa, también es conocedora de mi condición de candidato de DIRECCION004 en las actuales elecciones sindicales a comité de empresa, en las que se establece como día de votación el 4 de mayo, justo el día después de la reunión para la que me requirieron, lo que entiendo como presiones antisindicales y represalias por mi condición de candidato y mi actividad sindical y reivindicativa, dadas las infundadas acusaciones de revelación de "información confidencial", por lo que simplemente es consecuencia de mi libertad sindical, mi libertad de expresión y de información sobre condiciones y derechos laborales.

1. Ante la indefensión causada por documentación que me remiten en inglés referente al inicio de un proceso disciplinario, reclamo que cualquier documentación referente a esta investigación disciplinaria sea, al menos, en idioma español, idioma recogido en nuestra Constitución, permitiendo que los organismos administrativos o judiciales puedan fiscalizarlos.

Dichas estas alegaciones, solicito que cancelen su "requerimiento" de reunión, no interrumpiendo así mi permiso por paternidad, y se dé por concluida esta investigación disciplinaria. En caso de que la empresa insista en realizar esta reunión y dado que tengo suspendido mi contrato, reclamo que esta reunión se produzca una vez esté reincorporado de mi permiso de paternidad".

El día 3 de mayo de 2021, a las 09:51h, el demandante remitió correo electrónico a la empresa en el que solicitó que le fuera confirmada la suspensión de la reunión, el retraso de la misma hasta que hubiera finalizado el permiso de paternidad, o si se mantenía la convocatoria a dicha reunión, alegando la necesidad de organizar sus atenciones al bebé, así como la creación de un estrés innecesario ante los cuidados de su hija.

La reunión a la que fue convocado el trabajador tuvo lugar el día 3 de mayo sobre las 11:00h, celebrándose de modo telemático, y compareciendo el actor y su acompañante, don Urbano, Coordinador de vuelo en el Sindicato DIRECCION004, y por parte de la empresa, doña Tania, Gerente de Recursos Humanos. La reunión se prolongó unos quince minutos.

En fecha 5 de mayo de 2021, la empresa remitió al actor el siguiente escrito:

Síguenos en...



"Querido Onesimo, Me refiero a la reunión de investigación que tuvo lugar el 3 de mayo de 2021 a las 11:00h a través de MS Teams entre usted, el Sr. Urbano (su acompañante elegido), Tania (gerente recursos humanos) y Ángela (generalista de recursos humanos).

La reunión de investigación se llevó a cabo a través de MS Teams y no se le solicitó ni se le exigió que asistiera físicamente a ninguna reunión. Decidiste voluntariamente asistir a la reunión programada para el 3 de mayo de 2021 a las 11:00h. Yo mismo le pregunté al comienzo de la reunión si aceptaba participar en la reunión de investigación y no ofreció ninguna objeción. Tampoco solicitó ni sugirió un aplazamiento de la reunión. Por lo tanto, su afirmación de que fue obligado a asistir es falsa.

La Compañía le ofreció la oportunidad de aclarar si publicó información confidencial de la Compañía (una lista de salarios) en un grupo de Facebook con más de 22,000 miembros. Lamentablemente, se negó a responder las preguntas que le hicieron directamente y, en cambio, insistió en que su compañero respondiera las preguntas.

También nos gustaría señalar que actuó de mala fe durante este procedimiento de investigación y parece estar tratando de socavar la investigación de la Compañía. Un ejemplo de esta mala fe es su correo electrónico enviado a la Compañía antes de la reunión de investigación indicando que no pudo asistir a la reunión. Esta acusación es claramente falsa, ya que conectó a una reunión electrónica sin ningún problema ni demora. Otro ejemplo es que la primera pregunta que se hizo en la reunión fue para confirmar si querías participar en la reunión y no ofreciste objeción. Su acompañante, el Sr. Urbano, las frecuentes interrupciones durante la reunión para reclamar que la compañía lo había obligado a asistir fueron inútiles y no tenían sentido.

Por favor, vea adjunto el acta de la reunión de investigación. Revise estas actas y revíselas antes del 6 de mayo de 2021".

A continuación, se adjunta el siguiente documento, como acta de la reunión:

"La reunión comenzó a las 11:07 tras un pequeño retraso debido a problemas técnicos.

Tania comenzó la reunión y agradeció a Onesimo por unirse. Tania preguntó si Onesimo está de acuerdo en participar en la reunión de investigación.

Onesimo no puso ninguna objeción y dijo que quería que su acompañante Urbano respondiera a las preguntas por él. ¿Tania preguntó a Onesimo si había publicado un documento confidencial con el esquema salarial de DIRECCION000 en el grupo de Facebook?

Onesimo se negó a responder a la pregunta. Su acompañante dijo que Onesimo había enviado un correo electrónico el viernes con sus respuestas.

Tania preguntó cómo había llegado a manos de Onesimo ese documento privado y confidencial.

Onesimo se negó a responder a la pregunta. Su acompañante dijo que la Compañía no tiene derecho a saberlo. Su acompañante afirmó que el documento no es confidencial, y que los miembros de DIRECCION004 tienen derecho a compartir con ellos cualquier documento de la compañía - contratos, condiciones de trabajo.

Tania preguntó si Onesimo retiró ese documento del grupo de Facebook?

Onesimo se negó a responder a la pregunta. Su acompañante hizo referencia al correo electrónico de Onesimo enviado a la compañía y formuló una pregunta no relacionada con la reunión.

El acompañante de Onesimo interrumpió la reunión con preguntas no relacionadas con la investigación.

¿Tania preguntó a Onesimo si tenía algo que añadir en relación con la publicación de información confidencial en el Grupo Facebook?

Onesimo se negó a responder a la pregunta. Su acompañante volvió a referirse al correo electrónico de Onesimo.

Onesimo y su acompañante preguntaron repetidamente por qué Onesimo estaba "obligado" a asistir a la reunión.

Tania confirmó que no se le había obligado a asistir.

Onesimo preguntó si recibiría una copia del acta de la reunión.

Tania indicó que la empresa le proporcionaría el acta y que volverá a consultarle.

El acompañante de Onesimo interrumpió la reunión con preguntas no relacionadas con la investigación.

La reunión terminó aproximadamente a las 11:15h". El actor respondió a lo anterior, remitiendo el siguiente escrito el mismo día 5 de mayo:

Síguenos en...

"(...)

1. Me envían una carta con declaraciones de la empresa firmadas por dos representantes de la empresa, Tania y Ángela, ambas de recursos humanos. Registre que Ángela no estuvo presente en la reunión, ni que nos la presentaron ni nos informó que estaba allí, por lo que parece materialmente imposible que su firma aparezca en ese documento de declaración de reunión, si no es con el único propósito de darle una veracidad que le falta.

1. Sobre el contenido de lo recopilado por la empresa: (...) parece que olvidan lo que dije en la carta enviada el 30/04/2021 donde afirmo que solicito que cancelen su solicitud de reunión, no interrumpiendo así mi baja por paternidad, y que esta investigación en caso de que la empresa insista en la realización de esta reunión y dado que mi contrato está suspendido, exijo que esta reunión se realice una vez restituida mi licencia de paternidad. Además, usted reconoce durante la reunión que la empresa recibió las cartas con mi solicitud.

Además, el 3/5/2021, ante la falta de respuesta de la empresa, volví a enviar correo indicando que necesito organizar mi atención al bebé, así que por favor confirme si considera suspendida la reunión, como lo solicité en mi carta, demore hasta que me inscriba en la empresa, o por el contrario insista en realizar esta reunión, lo que generará un estrés innecesario en el cuidado de mi hija.

Por tanto, doy como absolutamente falso, sus declaraciones sobre el carácter voluntario de mi asistencia a la reunión de investigación, especialmente cuando la empresa utilizó la expresión "se requiere", que no deja margen para la voluntariedad, además de que en ningún caso asistí a mi solicitud de no ser retenido, dadas mis explicaciones y mi suspensión por paternidad.

1. (...) Di todas las explicaciones adecuadas a sus preguntas, por lo tanto, son ampliamente respondidas.

1. (...) La respuesta que se dio fue que el documento llegó a manos de Onesimo a través de un trabajador, ejerciendo su libertad sindical. Agregué también en este escrito que las condiciones salariales no son un documento confidencial, por el mero hecho de que la empresa quiera considerarlo confidencial, por lo que su pretensión de considerarlo como tal es irrelevante.

1. (...) Ante esta falsa declaración totalmente distorsionada y cargada de mala fe, vuelvo a transmitir lo recogido en mi correo electrónico, donde en ningún momento dije que no estaba disponible, pero, dadas las explicaciones por escrito y su falta de respuesta, me solicité que se cancelara y no interrumpiera mi atención al bebé, lo cual ocurrió cuanto tuve que atender su videollamada, ni tampoco mi reclamo de que ocurrió una vez finalizada mi baja por paternidad.

1. Dado que han distorsionado intencionalmente mis declaraciones con evidente mala fe para exponer una actitud de mi parte que no ha existido, solo puedo interpretar esta actitud empresarial como de mala fe y antisindical por mi condición de delegado del comité de empresa

1. En caso de que conserve sus declaraciones sobre la reunión por video, le rogamos que envíe una copia del registro para verificarlo con nuestro propio registro de la reunión.

1. Me reclaman que responda antes del 6 de mayo. Solicito que, dado que estoy en suspensión de contrato por paternidad, en base a que tengo que remitir respuesta alguna antes del 6 de mayo. Dado que ustedes mismos reconocen que no estoy obligado a participar en esta investigación no entiendo la exigencia de responder antes de cierta fecha. Teniendo en cuenta que la empresa califica esta investigación como voluntaria doy por terminadas las comunicaciones sobre este asunto. Si tienen alguna otra comunicación sobre este asunto, solicito que lo hagan a mis representantes sindicales a través de este correo (...).

CUARTO.

El 18/06/2021, la empresa informó al Comité de Empresa y al actor, del inicio de un expediente disciplinario iniciado frente el actor, instándoles para presentar las alegaciones que consideren.

En fecha 22/06/2021, el Comité de Empresa respondió con el siguiente escrito:

"Muy Sres. Nuestros,

Por medio de la presente carta acusamos recibo del inicio del expediente disciplinario que la compañía ha iniciado frente a D. Onesimo por la presunta comisión de una falta de

Síguenos en...

carácter muy grave conforme se encuentra descrito en su contrato de trabajo y en el apartado 54.2.d) del E.T.

En este sentido, mostramos nuestra más rotunda oposición a que el trabajador sea sancionado por los hechos que se describen en el pliego de cargos entregado, en tanto que una sanción como consecuencia de las circunstancias en él contenidas supondría una medida absolutamente desproporcionada.

Por este motivo, solicitamos la finalización y archivo del expediente contradictorio iniciado frente al trabajador, sin que se le imponga sanción alguna. No obstante lo anterior, les recordamos que la Mesa electoral fue requerida por la Dirección de Trabajo de Baleares a fin de subsanar algunos defectos observados en el proceso electoral sin que a día de hoy se haya obtenido respuesta por su parte".

En el mismo día, el actor remitió pliego de descargos, en el que alegó que había solicitado hasta en dos ocasiones cancelar y/o postponer la reunión de 3 de mayo 2021 al encontrarse en permiso de paternidad, por lo que debió desatender su conciliación familiar, y que se le obligó a asistir a dicha reunión. A continuación, se reproduce en su práctica totalidad el contenido del correo que envió el actor en fecha 30 de abril a la empresa, como respuesta a la comunicación del inicio de la investigación.

QUINTO.

Mediante carta de fecha 23 de junio de 2021, la empresa DIRECCION000 comunica al actor su despido disciplinario con fecha de efectos del mismo día. Dicha misiva se basa, sintéticamente, en el hecho de haber publicado el actor las escalas salariales de los tripulantes de cabina de reciente contratación de la empresa DIRECCION000, en un grupo de Facebook denominado " DIRECCION001", que cuenta con 22.700 miembros. Conducta que la compañía califica como infractora de la cláusula 17 del contrato de trabajo y del art. 65. 2 y 3 del E.T., subsumiéndola en las previsiones del art. 54.2. b) y d) del E.T., y por lo tanto constitutiva de indisciplina o desobediencia, y transgresora de la buena fe contractual. Se da por íntegramente reproducido el contenido de dicha comunicación, obrante en las actuaciones como acontecimiento n.º 164.

SEXTO.

En fecha 12/08/2020, la empresa DIRECCION000 comunica al actor que, a partir del 15/09/2020, se le ofrece el puesto de asistente de vuelo junior en dicha empresa, aplicándose todos los términos y condiciones del contrato suscrito con DIRECCION002, solicitándole que emita respuesta con su aceptación, en su caso. El actor responde el 20/08/2020 aceptando dicha oferta.

SÉPTIMO.

En fecha 20/11/2020, el demandante remitió comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía en el que solicitaba que se le reconociera como fecha de antigüedad la correspondiente al inicio en su prestación de servicios para DIRECCION002 (21/05/2019), así como también que las nóminas le fueran entregadas en español y no en inglés, y que los conceptos salariales incluidos en las nóminas resultaran comprensibles". La empresa, en fecha 04/12/2020, responde con el siguiente comunicado:

"Querido Onesimo, Me refiero a sus múltiples y repetitivas consultas de Zendesk.

Respecto a su última consulta, el desglose de las nóminas de DIRECCION000 cumple íntegramente con la legislación española. De acuerdo con la práctica aceptada de las empresas multinacionales en España, estas nóminas se emiten en inglés, lo que cumple con la legislación española. De hecho, como bien sabe, el inglés es el idioma de trabajo de DIRECCION000 y es un requisito para su empleo que lo hable con fluidez. Por lo tanto, su consulta es legalmente infundada y, francamente, frívola, sobre todo porque la gran mayoría de sus colegas no han planteado tales cuestiones.

Debo señalar que usted y un pequeño número de otros tripulantes con base en Palma (menos del 5% de nuestro equipo total) son responsables de más del 40% de todas las consultas a la empresa. Sus comunicaciones supuestamente individuales están redactadas de forma casi idéntica y aparentemente coordinadas para perturbar y sobrecargar nuestro

Síguenos en...



departamento de recursos humanos en un momento en que DIRECCION000 lucha por superar los inmensos desafíos de la COVID-19.

Sus consultas, que han sido respondidas en varias ocasiones, son perjudiciales para nuestros esfuerzos por ayudar a las solicitudes individuales y genuinas de otros empleados. Ya no recibiremos ni responderemos a ninguna otra correspondencia perturbadora o frívola de su parte. A diferencia del 95% de sus colegas, que trabajan con la misma empresa en beneficio de todos nuestros trabajos, usted se distingue por su abuso continuo y claramente coordinado de nuestras instalaciones de recursos humanos.

Como saben, DIRECCION000 está operando solo un avión de fin de semana en lugar de los seis planificados de 7 - avión de día. Con solo 8 vuelos por semana en lugar de los 175 planificados, tenemos un enorme excedente de tripulación y estamos haciendo todo lo posible para evitar redundancias.

Finalmente, tenga en cuenta que no podemos tolerar miembros de la tripulación excedentes que buscan dañar a la empresa e interferir en nuestra capacidad para brindar servicios de recursos humanos y apoyo al otro 95% de sus colegas que no han cometido el mismo abuso de nuestras instalaciones de recursos humanos.

Por lo tanto, le solicitamos que se abstenga de bombardear nuestro departamento de recursos humanos con "consultas" legalmente infundadas y frívolas. Además, dichas comunicaciones por su parte solo pueden considerarse de mala fe y pueden hacer que la empresa considere medidas disciplinarias para garantizar que nuestro departamento de recursos humanos pueda atender las necesidades de la gran mayoría (95%) de sus colegas sin frívolas e innecesarias".

En fecha indeterminada, posteriormente a la respuesta de la empresa arriba referenciada, el actor envió un escrito a la compañía, cuyo contenido se desconoce. En respuesta a dicho escrito, la empresa comunicó lo siguiente, el día 18/12/2020:

"Estimado Onesimo,

Me remito a una carta reciente sin firma, supuestamente del sindicato DIRECCION004, a la que se agregó su nombre.

La carta hace una referencia insustancial a una resolución judicial sobre el idioma inglés, que no tiene relevancia alguna para la práctica habitual por la que las empresas multinacionales en España emiten nóminas en inglés.

Sin embargo, la carta confirma que sus supuestas consultas individuales a RRHH formaban parte de una campaña coordinada en la que menos del 5% de nuestros empleados representaban más del 40% de las comunicaciones de nuestro departamento de RRHH. Esto va en detrimento de nuestra capacidad para atender las verdaderas necesidades del 95% restante de sus compañeros, que no tienen tales inquietudes y entienden que debemos trabajar juntos para intentar asegurar el futuro de nuestra base de Palma".

En fecha 08/01/2021, la compañía remite al actor la siguiente comunicación:

"Estimado Onesimo,

Hemos recibido otra carta sin firmar, supuestamente del sindicato DIRECCION004, en la que se incluye de nuevo su nombre.

No hay duda de que los nombres incluidos son en absoluto representativos de nuestras tripulaciones de palma cuando este grupo es una pequeña minoría de menos del 10% de los miembros de la tripulación que rechazaron los términos y condiciones de rescate para nuestra base de Palma. Observo que, a diferencia de otros 4 de los 5 nombres incluidos en la carta, usted ya ha aceptado los términos y condiciones de rescate necesarios para ayudar a salvar los puestos de trabajo en nuestra base de Palma.

Por supuesto, usted es libre de afiliarse al sindicato que desee, de acuerdo con la ley.

Su afirmación de que discriminamos entre nuestros empleados es falsa y está hecha con mala fe. Seguiremos respondiendo a las consultas genuinas que nuestros empleados dirijan a nuestra empresa. Sin embargo, queremos hacer hincapié en que el envío continuo y coordinado de cartas en las que menos del 5% de nuestra plantilla es responsable de más del 40% de todas las consultas no es positivo sino que distrae a nuestro equipo de RRHH de atender las necesidades del 95% restante de sus compañeros, y por lo tanto, va en detrimento de los intereses de nuestra gente.

DIRECCION000 seguirá comunicándose con su tripulación en inglés, que es el idioma operativo de nuestra compañía y que todos nuestros tripulantes deben dominar para poder desempeñar sus funciones".

Síguenos en...



OCTAVO.

En fecha 4 de mayo de 2021, se celebraron elecciones sindicales en el centro de trabajo de Palma de Mallorca (Aeropuerto), resultando electo el actor como miembro del Comité de Empresa, en representación del Sindicato DIRECCION004.

Mediante escrito de fecha 22 de noviembre de 2021, se comunica a DIRECCION000 el nombramiento de la ejecutiva de la Sección Sindical DIRECCION004 en la empresa:

1. 1. Secretario General - Bienvenido
2. 2. Secretario de Acción Sindical Adriana
3. 3. Secretario de Organización Anton

Al tiempo de prestar servicios para la anterior empresa, DIRECCION002, el demandante ya era miembro del Sindicato DIRECCION004, cuya sección sindical se constituyó el 03/07/2020.

NOVENO.

Al tiempo de ser despedido, el actor se encontraba disfrutando su permiso de paternidad, desde el 28/03/2021. Todas las comunicaciones o peticiones que el actor había realizado a la empresa, con anterioridad al despido se efectuaron en inglés.

DÉCIMO.

En fecha 07/10/2020, el Sindicato DIRECCION004 presentó demanda de conflicto colectivo frente a la empresa DIRECCION002, que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 3 de Palma. El 23/02/2021, la parte demandante solicitó ampliar la demanda a DIRECCION000. Mediante Sentencia de 4 de julio de 2022, se desestimó la demanda, y mediante diligencia de ordenación de 25 de agosto de 2022, se declaró la firmeza de la sentencia.

En fecha 20/11/2020, una trabajadora presentó demanda de derechos fundamentales frente a DIRECCION002 y DIRECCION000 que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 3 de Palma. Mediante Auto de 16 de noviembre de 2021, se homologa judicialmente el acuerdo alcanzado por las partes.

En fecha 20/11/2020, una trabajadora presentó demanda de derechos fundamentales frente a DIRECCION002 y DIRECCION000 que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 2 de Palma. Mediante escrito de fecha 29/03/2021, las partes solicitan la homologación judicial del acuerdo alcanzado, dictándose el correspondiente Auto en fecha 31/03/2021.

En fecha 07/01/2021, el Sindicato DIRECCION004 presentó demanda de conflicto colectivo frente a las empresas DIRECCION002 y DIRECCION000 que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 2 de Palma. El 09/12/2022, se presentó escrito de desistimiento por la parte actora, acordándose el archivo de las actuaciones mediante Decreto del mismo día.

UNDÉCIMO.

El día 28 de abril de 2021, el demandante, como integrante del grupo de Facebook "DIRECCION001", que en ese momento contaba con un total de 22.700 miembros, en respuesta a la pregunta de otro miembro "Hola, alguien para DIRECCION002 el 6 de mayo?", escribió "Preparado para ganar 700 trabajando allí?", y a continuación adjuntó un documento que contenía la escala salarial de los tripulantes de cabina de DIRECCION000 con ingreso en dicha empresa a partir del 1 de enero de 2021. El documento publicado incluía diversas tablas con los importes correspondientes al salario base de los tripulantes de cabina junior, ad hoc senior y senior, según contrato al 100% o al 50%, así como el importe correspondiente al bloque de horas programadas, según las anteriores categorías. La tercera parte del documento contiene tres tablas (correspondientes a las categorías) en las que se especifica el importe correspondiente a diversas tareas asignadas. Se da por íntegramente reproducido el contenido de dicha escala salarial, obrante en las actuaciones en el acontecimiento n.º 206 del E.E.

En los días posteriores, el actor eliminó la publicación.

DUODÉCIMO.

Síguenos en...



El 14/07/2021 tuvo entrada en el TAMIB papeleta de conciliación, cuyo acto finalizó con el resultado de SIN ACUERDO el 29/07/2021 (Acta TAMIB).

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice:

Se desestima la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, instada por el actor, DON Onesimo frente a DIRECCION000 y, en consecuencia, se declara la **procedencia** del despido, absolviendo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento.

TERCERO.

Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación del Sr. D. Onesimo, que fue impugnado por la representación de la entidad DIRECCION000 y por el Ministerio Fiscal.

CUARTO.

Se señaló para la votación y fallo el día 5 de diciembre de 2024, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La sentencia recurrida desestima la demanda que reclamaba la nulidad del despido y subsidiariamente su improcedencia, así como una indemnización por daños.

La resolución judicial fundamenta la completa desestimación de la demanda por cuanto aprecia la procedencia del despido disciplinario. Admite que el documento publicado en la red social no constituye un secreto estratégico de la empresa, pero pudiera perjudicar a la empresa puesto que el salario es un factor determinante de la contratación, teniendo ese grupo social de "22.700 personas, trabajadoras de otras compañías del mismo sector aéreo".

En segundo lugar, considera que la respuesta dada por el demandante a la pregunta "alguien para DIRECCION000 el 6 de mayo" consistente en "preparado para cobrar €700 trabajando allí?" seguido de la escala salarial "da a entender que las condiciones salariales de DIRECCION000 no son en absoluto óptimas, instando al miembro del grupo a replantearse la posibilidad de prestar servicios en la misma. ciertamente se observa una intención de desprestigiar a la compañía públicamente".

Tampoco aplica la teoría gradualista jurisprudencial en función de la escasa antigüedad tanto en DIRECCION000 como en DIRECCION002.

Añade que no tiene incidencia que fuera realizada esa conducta como representante de los trabajadores y en su interés puesto que existen cauces procedimentales para la interacción entre la parte social y la parte empresarial sobre las condiciones laborales.

Al interpretar la cláusula 17 de confidencialidad que recoge el hecho segundo, del contrato de trabajo con DIRECCION002, no advierte que tenga trascendencia resolutive.

Resta importancia al idioma inglés utilizado por la empresa en las comunicaciones en la medida que posee un alto nivel, no percibiendo que estuviera indefenso, sin que conste informe de la Inspección de Trabajo.

La sentencia, por otra parte, examina en el fundamento tercero los razonamientos que conducen a la desestimación de la reclamación de la nulidad del despido, que serán objeto de análisis tras la revisión de los hechos probados.

SEGUNDO.

La parte recurrente, en función del apartado b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, solicita, aceptando los hechos del primero al noveno, una serie de revisiones fácticas.

Resulta conveniente en primer término destacar los hechos probados que no son objeto de propuestas fácticas en orden al examen posterior de las pretensiones presentadas en atención a la normativa y jurisprudencia de aplicación.

El primer hecho establece que el trabajador demandante presta servicios para la empresa demandada DIRECCION000 desde el 15 de septiembre de 2020 con la categoría profesional de tripulante de cabina.

No obstante, el siguiente hecho indica que desde el 21 de mayo 2019 trabajó, con la misma categoría profesional hasta el día anterior de haber prestado servicios para la empresa demandada, con la empresa DIRECCION002

La cláusula 17 del contrato suscrito con esta empresa, y que reproduce ese hecho, atañe a las obligaciones relativas a la información confidencial de la empresa.

El hecho tercero recoge la comunicación de la empresa del 30 de abril 2021 en que solicita por correo electrónico al demandante explicaciones relacionadas con la publicación del 28 de abril de 2021 en una red social, que el trabajador respondió ese mismo día. A su vez seguidamente el 5 de mayo 2021 fue respondido por la empresa, que adjuntó un acta de la reunión de investigación que tuvo lugar el 3 de mayo de 2021, y que fue respondido ese mismo día por el demandante dando su versión.

El hecho cuarto refleja que la empresa el 18 de junio de 2021 informó al Comité de Empresa la apertura de un expediente disciplinario, siendo respondido el 22 mostrando su más rotunda oposición al considerar desproporcionada la medida, remitiendo pliego de descargos el demandante.

Según el hecho quinto el despido tuvo lugar por carta de 23 de junio de 2021 por el hecho de la publicación de las escalas salariales de los tripulantes de cabina de reciente contratación.

A continuación, los siguientes hechos atañen a sucesos probados que habían tenido lugar con anterioridad, debiéndose destacar los siguientes:

El hecho sexto el 12 de agosto 2020 la empresa demandada comunica la oferta del puesto de asistente de vuelo junior aplicando los términos y condiciones del contrato suscrito con DIRECCION002, aceptando el demandante el 20 de agosto 2020 la oferta.

El hecho séptimo contiene las peticiones realizadas por el demandante el 20 de noviembre de 2020 al departamento de Recursos Humanos para el reconocimiento de la fecha de antigüedad al inicio de la prestación laboral para DIRECCION002, y que las nóminas fueran en español y con los conceptos salariales comprensibles. Respondiendo la empresa el 4 de diciembre de 2020 en cuanto al idioma utilizado, reprochando al demandante y a "un pequeño número" de tripulantes de Palma del elevado número de consultas coordinadas para perturbar y sobrecargar nuestro departamento de recursos humanos, advirtiéndole que no responderán correspondencia perturbadora o frívola, siendo un abuso continuo, tratando de justificar las dificultades de planificación por la situación de COVID, que ha causado un enorme excedente de tripulación, no pudiendo tolerar que miembros que buscan dañar a la empresa, debiéndose abstener de "bombardear" nuestro departamento. a su vez fue contestado por el demandante, cuyo contenido no consta, sí la comunicación de la empresa de 18 de diciembre de 2020 respecto del idioma reiterando la necesidad de evitar consultas individuales en detrimento de su capacidad de organización. El 8 de enero 2021 la empresa al recibir una carta supuestamente firmada por el sindicato en la que incluye su nombre, rechazando cualquier discriminación, e insistiendo que las comunicaciones con su tripulación serán hechas en inglés.

El hecho octavo recoge la celebración de las elecciones sindicales en el centro de trabajo de Palma de Mallorca aeropuerto el 4 de mayo de 2021, resultando elegido el demandante como miembro del comité de empresa por el sindicato DIRECCION004. El demandante ya era miembro del sindicato al momento de prestar servicios con la anterior empresa DIRECCION002.

El hecho noveno consigna que el demandante estaba disfrutando del permiso de paternidad desde el 28 de marzo de 2021 cuando fue despedido. y que las comunicaciones anteriores fueron efectuadas en inglés.

Inalterado permanece la descripción del hecho judicial disciplinario:

"El día 28 de abril de 2021, el demandante, como integrante del grupo de Facebook " DIRECCION001", que en ese momento contaba con un total de 22.700 miembros, en respuesta a la pregunta de otro miembro "Hola, alguien para DIRECCION002 el 6 de mayo?", escribió "Preparado para ganar 700 trabajando allí?", y a continuación adjuntó un documento

que contenía la escala salarial de los tripulantes de cabina de DIRECCION000 con ingreso en dicha empresa a partir del 1 de enero de 2021. El documento publicado incluía diversas tablas con los importes correspondientes al salario base de los tripulantes de cabina junior, ad hoc senior y senior, según contrato al 100% o al 50%, así como el importe correspondiente al bloque de horas programadas, según las anteriores categorías. La tercera parte del documento contiene tres tablas (correspondientes a las categorías) en las que se especifica el importe correspondiente a diversas tareas asignadas. Se da por íntegramente reproducido el contenido de dicha escala salarial, obrante en las actuaciones en el acontecimiento n.º 206 del E.E.

En los días posteriores, el actor eliminó la publicación".

Propone el recurso una reforma fáctica y tres adiciones de hechos.

Respecto a la reforma -ataña al hecho décimo que recoge demandas judiciales presentadas- para que quede modificado añadiendo los incisos que son destacados en cursiva:

"En fecha 07/10/2020, el sindicato DIRECCION004 presentó demanda de conflicto colectivo *donde se interesaba declarar la subrogación empresarial habida entre la empresa DIRECCION002 y la empresa DIRECCION000*, que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 3 de Palma. El 23/02/2021, la parte demandante solicitó ampliar la demanda a DIRECCION000. Mediante sentencia de 4 de julio de 2022, se desestimó la demanda, y mediante diligencia de ordenación de 25 de agosto de 2022, se declaró la firmeza de la sentencia.

En fecha 20/11/2020 una trabajadora *afiliada al sindicato DIRECCION004*, presentó demanda de derechos fundamentales frente a DIRECCION002 y DIRECCION000 que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 3 de Palma. Mediante auto de 16 de noviembre de 2021 se homologa judicialmente el acuerdo alcanzado por las partes.

En fecha 20/11/2020, una trabajadora, *afiliada al sindicato DIRECCION004*, presentó demanda de derechos fundamentales frente a DIRECCION002 y DIRECCION000 que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 2 de Palma. Mediante escrito de fecha 29/03/2021, las partes solicitan la homologación judicial del acuerdo alcanzado, dictándose el correspondiente Auto en fecha 31/03/2021.

En fecha 07/01/2021, el sindicato DIRECCION004 presentó demanda de conflicto colectivo frente a las empresas DIRECCION002 y DIRECCION000 que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 2 de Palma. El 09/12/2022, se presentó escrito de desistimiento por la parte actora, acordándose el archivo de las actuaciones mediante Decreto del mismo día"

Avalada por los documentos 43, 46, 48 y 50 de la prueba de la demandada.

Cabe su referencia en orden a tener una completa panorámica fáctica en relación con las demandas presentadas y sus resultados judiciales, la relación del demandante con el sindicato DIRECCION004, así como la exigibilidad de la cláusula 17, no obstante, con independencia de su incidencia al resolver el recurso.

Mas debe indicarse los datos relacionados con su vinculación sindical ya han sido expuestos anteriormente.

Segunda propuesta fáctica. Reclama añadir un hecho nuevo, décimo tercero:

En fecha 03/02/2021 la sección sindical de DIRECCION004, de la cual es integrante el actor, informa vía email, a los trabajadores de la empresa sobre la resolución de Inspección de Trabajo en referencia a la confección de los recibos de salarios.

En fecha 02/09/2020 el actor, a través de la Sección Sindical de DIRECCION004, participa en una mediación ante el Tribunal d'Arbitratge i Mediació les Illes Balears (TAMIB).

La parte recurrida niega que fuera enviado por la sección sindical sino por el sindicato DIRECCION004, y que la resolución de la Inspección de Trabajo atañe a DIRECCION001, afirmando que es "empresa ajena a la compañía", no teniendo implicación con el correo electrónico. Y en cuanto a la participación en la mediación ante el TAMIB, únicamente fue como acompañante.

Debe atenderse a los documentos 2 y 14 de la prueba a efectos de incorporar las propuestas realizadas, con las matizaciones efectuadas por la parte recurrida, y al margen de la incidencia definitiva que pueda tener en la resolución del recurso.

Tercera. Seguidamente propone una nueva adición como hecho décimo cuarto:

Es habitual que en redes sociales se publiquen las condiciones salariales de los trabajadores que prestan servicios en compañías aéreas, entre ellas DIRECCION002.

En atención a la prueba documental -22, 23 y 24- aun cuando la propuesta fáctica debería haber delimitado su contenido a las redes sociales concretas, puede tener cabida que

existen publicaciones sobre las retribuciones salariales de las compañías aéreas e intercambio de opiniones sobre las condiciones laborales en las empresas de la aviación, pretendiendo la parte demandante aminorar menoscabo del "posicionamiento y competitividad estratégica" de las compañías aéreas.

Y cuarta. Pide añadir como hecho décimo quinto: *En fecha 30/08/2021 el sindicato CCOO publica en la red social Facebook tablas salariales de la compañía DIRECCION001*". El documento 24 de la prueba revela una información utilizada por trabajadores y Sindicatos para dar cuenta a sus afiliados o a quien pretenda prestar servicios en una determinada compañía aérea.

TERCERO.

El recurso presentado reclama la nulidad del despido o subsidiariamente la improcedencia, y una indemnización por daños por la vulneración de los derechos fundamentales.

Alega "la infracción de los artículos 54.2 b) y d), 55.1, 55.5, 56 y 58 del Estatuto de los Trabajadores, infracción por aplicación indebida de la cláusula 17 del contrato de trabajo , así como infracción por inaplicación del artículo 65.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, infracción del artículo 2.3 c) de la Ley 1/2019 de 20 de febrero de Secretos Empresariales, infracción de los artículos 20, 24 y 28 de la Constitución Española y 181 y 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, todo ello en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia".

También el artículo 96 de la LRJS sobre la carga probatoria de la justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Recoge extensamente la sentencia del TSJ de Galicia de 13 de noviembre de 2020 en relación con la vulneración de la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

Alega el artículo 20 de la Constitución española sobre el derecho a expresar y difundir libremente las opiniones mediante cualquier medio de reproducción y a comunicar información veraz.

Solicita la aplicación del artículo 183 de la ley jurisdiccional para reclamar, una vez demostrada la vulneración de los derechos fundamentales, una indemnización, que el propio artículo configura para resarcir o reintegrar a la situación anterior y contribuir a una finalidad de prevenir el daño. Y en esta dirección jurídica invoca la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero 2020. En suplicación, no llega a realizar una específica cuantificación ni expone los factores que pudieran reflejar precisamente el importe económico reclamado.

Como segundo apartado distinto del recurso, reclamando asimismo la nulidad del despido, reitera que la cláusula 17 del contrato no puede conducir a la procedencia del despido pues la publicación de las tablas salariales no conllevan un documento estratégico ni ha tenido la intención de desprestigiar a la empresa, entendiendo que la información es veraz, ni puede acarrear la opinión en una conversación en una red social la máxima sanción disciplinaria, cuando fue realizada en un entorno de conflictividad sindical y con el trabajador demandante.

Y que es nulo por imperativo del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores por cuanto al momento del despido estaba disfrutando del permiso de paternidad.

Añade que fue elegido el 4 de mayo de 2021 por lo que trata de reclamar también la nulidad por ser representante legal de los trabajadores.

En tercer lugar y último, examinando de nuevo la aplicación de la cláusula 17 del contrato, es alegado que si no existe subrogación empresarial, la cláusula concierne a la empresa DIRECCION002.

Compendia del siguiente modo la cronología de los hechos según su visión: "30 de agosto de 2020: Reclamación de la Sección Sindical de DIRECCION004 a la empresa, en referencia a las medidas anticovid. 2 de septiembre de 2020: Reclamación ante el TAMIB. 7 de octubre 2020: Demanda de Conflicto Colectivo, en referencia a la subrogación de DIRECCION000. Diciembre 2020: Denuncia ante Inspección de trabajo, en referencia a las nóminas en el idioma inglés. 7 de enero de 2021: Demanda en Conflicto Colectivo de la Sección Sindical de DIRECCION004 en DIRECCION000. 3 de febrero de 2021: Información vía email de la Resolución de la denuncia de Inspección. 28 de abril de 2021: Publicación en Facebook de las tablas salariales. 30 de abril de 2021: Comunicación al actor con citación para reunión telemática. 3 de mayo de 2021: Reunión telemática con DIRECCION000 para alegaciones. 18 de junio de 2021: Apertura del Expediente disciplinario. 22 de junio de 2021:

Síguenos en...



Alegaciones por parte del Comité de empresa. 23 de junio de 2021: Comunicación de despido disciplinario al actor".

Defiende que "en el documento nº 14 de esta parte, acontecimiento nº 185 del expediente digital, se puede observar que la comunicación efectuada lo es por la Sección Sindical del DIRECCION004, cuyos integrantes aparece el actor. Del acta del TAMIB celebrada en fecha 02 de septiembre de 2020 consta en el acta que el actor comparece como acompañante del sindicato DIRECCION004, siendo ello una actividad sindical más, dentro del amplio derecho a la actividad sindical de los trabajadores. Además, tal y como se expone en la fundamentación jurídica Tercera de la Sentencia de instancia, donde textualmente dice "...y si bien es cierto que la empresa había manifestado su malestar con las reclamaciones o escritos presentados por el demandante en algunas ocasiones, como en los escritos de 4 y 18 de diciembre de 2020 y 8 de enero de 2021....", esta afirmación denota que la empresa estaba molesta con las reclamaciones efectuadas, apuntando directamente al actor, siendo esta circunstancia más que un indicio que conecta automáticamente con la decisión de la empresa de poner fin a la relación laboral del actor.

Destaca la parte recurrente de los escritos de día 4 y 18 de diciembre y 8 de enero afirmaciones como: usted y un pequeño número (5%) de otros tripulantes con base en Pama son responsables del más del 40% de todas la consultas a la empresa" "para perturbar y sobrecargar nuestro departamento de recursos humanos" "Sus consultas que han sido respondidas en varios ocasiones son perjudiciales para nuestros esfuerzos por ayudar a las solicitudes individuales y genuinas de otros empleados" "no podemos tolerar miembros de la tripulación excedentes que buscan dañar a la empresa e interferir en nuestra capacidad para brindar servicios de recursos humanos y apoyo al otro 95% de sus colegas" "el envío continuo de cartas... distrae a nuestro equipo de RRHH. Confirmándose así, que el actor efectivamente era un elemento molesto para la empresa demandada y del que se quería desprender, aparentando un despido disciplinario, quedando demostrada la causa clara de la decisión extintiva, tanto es así que en la comunicación al actor de día 4/12/20 manifiesta "Además dichas comunicaciones por su parte solo pueden considerarse de mala fe y pueden hacer que la empresa considere medidas disciplinarias".

Que del hecho de que haya publicado en una red social durante un escaso tiempo unas tablas salariales de la empresa no denota los requisitos necesarios de gravedad y culpabilidad que se exigen para sostener la decisión extintiva, razonando que: "Las tablas salariales no son proporcionadas por la empresa, sino facilitadas por un trabajador. Por lo tanto, son públicas. La publicación en Facebook fue inmediatamente eliminada (Hecho declarado probado Tercero y Decimo de la Sentencia). No es aplicable la cláusula 17 del contrato con DIRECCION002, ya que no ha existido subrogación empresarial alguna, no siendo aplicable tal cláusula a la empresa demandada. No ha existido el más mínimo perjuicio para la empresa demandada, o al menos no consta acreditado ni si quiera un mínimo indicio de un posible perjuicio. No ha existido vulneración del sigilo profesional, ya que el actor en el momento de la publicación no era representante legal de los trabajadores", termina el recurso presentado.

CUARTO.

A la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio 2023: "Cuando nos situamos en el plano de la relevancia constitucional, incumbirá a la empresa a quien se le imputa la vulneración de un derecho fundamental, acreditar que concurren causas objetivas que justifican la medida adoptada. En este sentido la STC 111/2003, de 15 de junio, vino en argumentar lo que sigue: "Una vez cubierto este inexcusable presupuesto y como segundo elemento, recae sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación obedeció a causas reales y objetivas absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para fundar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios STC 30/2002, de 11 de febrero, FJ 3): sin que ello suponga situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (SSTC 140/1999, de 22 de julio, FJ 5 ; 29/2000, de 31 de enero , FJ 3). Se trata, pues, de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que debe llevar al juzgador a la convicción de que las causas alegadas motivaron la decisión de forma razonable y ajena a todo propósito atentatorio al derecho fundamental (SSTC 202/1997, de 25 de noviembre, y 48/2002, de 25 de febrero, FJ 5)".

Síguenos en...



El recurso planteado frente a la sentencia que declaró la procedencia del despido debe ser estimado por cuanto la Sala concluye que esa calificación no es ajustada a todos los hechos concurrentes antes señalados. Y con revocación, procede condenar a la empresa demandada por nulidad del despido y la indemnización económica correspondiente.

La decisión extintiva disciplinaria acordada por la empresa no resulta procedente en función de los hechos probados, existiendo indicios suficientes acreditados en juicio de efectiva vulneración de derechos fundamentales al momento de tomar la decisión de extinguir la relación laboral y que conllevan la calificación del despido como nulo.

La ausencia de la procedencia del despido por los hechos que a continuación serán reseñados y cuando, de entrada, el demandante estaba disfrutando un permiso de paternidad, conduce a su nulidad por determinación legal de esta consecuencia jurídica.

Sobre los hechos probados para llegar a esta conclusión están, de un lado, el hecho principal atinente a la publicación en una red social de las tablas salariales no es aval fáctico para ratificar la procedencia del despido. No fueron publicadas nóminas individualizadas con datos personales que trasgrediera la legislación de protección de datos sino información genérica. Las tablas salariales pueden ser de interés público y que por ello quedaría explicada su transmisión en orden a que los interesados puedan conocer las condiciones de las contrataciones laborales, presentes o futuras. No estamos ante ninguna infracción del contenido de la Ley de 20 de febrero de 2019 de secretos empresariales. No es un secreto estratégico de la empresa. El documento no contenía ninguna advertencia previa relacionada con la confidencialidad. Además, el demandante tenía una participación activa como candidato del sindicato por lo que contaba con un interés legítimo de disponer de esa información. Y respecto de la cláusula 17 del contrato de trabajo con la anterior empresa, existiendo discrepancia entre las partes sobre la existencia o no de subrogación, no es un elemento decisivo por cuanto no menciona la publicación de las tablas salariales, ni puede ser restringida trasladar información en caso de colisión del contrato con las normas legales contenidas en el artículo 61 y siguientes del Estatuto de los trabajadores.

De otro lado, en cuanto a la interpretación de la pregunta realizada en la red social y la respuesta dada, la Sala ha tenido presente la respuesta dada por el demandante, y el contenido y su contexto de la publicación unida en el acontecimiento 206 en la medida que la sentencia da por acreditada las conversaciones que incluye, para observar si existe el alcance de la descalificación y del modo de desarrollarse las conversaciones vertidas en la red social; pero, teniendo presente la preexistencia de factores de vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad, precedentes a la decisión del despido, no llega a alcanzar la conversación en la red social una opinión con una entidad suficiente para generar la procedencia del despido puesto que podría haber sido sancionado en su caso sin tan drástica medida. Ahora bien, aquella destacada en la carta de despido, por posible carácter ambivalente al formularse como pregunta, puede ser tenida en cuenta esa misma circunstancia al momento de establecer la indemnización aparejada a la vulneración de los derechos fundamentales. En suma, no siendo procedente el despido, habiendo sido emitido en el periodo de disfrute de paternidad, procede su declaración como nulo.

Mas concurre que el despido debe ser calificado de nulo por cuanto la empresa no ha respetado en su decisión extintiva la situación laboral o contexto reivindicativo de reclamación de derechos por parte del trabajador demandante. Son el hecho séptimo y siguientes los que patentizan, que desde el 20 de noviembre de 2020, el demandante inició el reconocimiento de derechos como es el de antigüedad -que puede ser calificado de básico en caso de asistirle la razón- o complementarios en relación con el idioma y la claridad de los conceptos salariales de las nóminas. Las respuestas dadas por la empresa desde el departamento de Recursos Humanos llegan a reconocer que las peticiones resultaban "perturbadoras", "frívolas", "abusivas", "buscando dañar", y solicitando no "bombardear" al departamento. Respuestas que ponen de relieve la existencia de un contexto reivindicativo. Y enfrentamiento real, del que no resulta justificable el despido aún cuando los mensajes del demandante hubieran tenido lugar en un periodo tan complicado como fue el de la pandemia.

Además, aun cuando fue elegido el demandante como miembro del comité de empresa pocos días después del despido, el hecho décimo refleja las reivindicaciones realizadas por el sindicato al que pertenece.

Por otra parte, en la misma dirección sobre la nulidad del despido, debe tenerse en cuenta que además de la publicación de las tablas salariales, los comentarios realizados en una conversación social, siempre que respeten la posición de la empresa, pueden ser emitidos si vienen acompañados de una información veraz. Es un derecho constitucional a la libertad de

expresión y de información. Y aun cuando la breve contestación realizada por el demandante indicara una cifra concreta por contrastar, aun fuera emitida por aproximación, no menos cierto es que acompañó las tablas salariales en que los miembros de la red social podrían contrastar las percepciones y los complementos retributivos. Y no resulta ajustada a la comprensión de todo el despido disciplinario únicamente la extracción de una sola opinión, cuyo alcance puede ser sopesada judicialmente al momento de la cuantificación de la indemnización, debiéndose tener presente que como premisa procesal que consta la vulneración de un derecho fundamental antecedente como es el de la garantía de indemnidad.

Y las razones expuestas en el fundamento tercero de la sentencia para descartar la nulidad del despido no tienen la eficacia pretendida por la parte impugnante del recurso al momento de reclamar la confirmación de la sentencia. Así, existe el correo electrónico del sindicato que informa a los trabajadores sobre la resolución de la ITSS sobre las nóminas de una empresa. El demandante acompañaba al sindicato ante el TAMIB el 2 de septiembre de 2020. Las demandas de conflicto colectivo que concernían ambas empresas o aquellas individuales, de afiliadas al sindicato, suponen ciertos indicios complementarios. El demandante al momento de convocarle a la reunión de investigación estaba disfrutando de un permiso de paternidad, y era candidato al comité de empresa por parte del sindicato. No existe una distancia temporal decisiva, cuando la empresa reconoció expresamente y por escrito el malestar de las reclamaciones y escritos presentados por la parte demandante. En definitiva, todos estos motivos conducen a la nulidad del despido.

QUINTO.

Procede, al estar prevista y ordenada legalmente, la condena una indemnización aparejada a la vulneración de los derechos fundamentales conforme a la normativa antes citada, y la fijación de su importe, tarea compleja derivada de los hechos concurrentes, en que confluyen bidireccionalmente -propias de la relación laboral sinalagmática- circunstancias de incidencia recíproca.

Más, los daños causados por el demandante resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, por todas, la sentencia del Tribunal Supremo de 13 abril 2023.

La defensa del trabajador destaca el derecho fundamental a la libertad sindical y a la tutela judicial efectiva, el desprestigio sindical del actor ante sus compañeros y al sindicato que está afiliado, y "la ejemplarización que proporciona la empresa al resto de trabajadores induciendo temor a los trabajadores a la pérdida de ingresos", solicitando la condena por €30000.

Por su parte, al impugnar el recurso, la parte demandada ciertamente opone la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales que conllevarían la inexistencia de cualquier indemnización. Ahora bien, subyace una legítima preocupación empresarial relacionado con que en las redes sociales los propios empleados no emitan descalificaciones que pudieran desprestigiar a la propia empresa, y en concreto para sucesivas contrataciones de personas trabajadoras y que la información que sea facilitada sea en todo caso veraz.

Y el Tribunal Supremo ha orientado sobre esta materia del siguiente modo:

En la sentencia de 20 de abril de 2022 razona que "el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización".

Y la sentencia de 10 de enero de 2024 incide en que "en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la función de fijar prudencialmente el daño. Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado en algunos casos y en otros ceder ante una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto", como esta sentencia valora puede ser la duración de la relación laboral.

Síguenos en...



Por tanto, teniendo presente los derechos fundamentales conforme a los razonamientos precedentes, la vulneración de los derechos fundamentales a la garantía de indemnidad principalmente, y simultáneamente el derecho a facilitar la información, siempre que no sean transgredidos los límites de opinión por menoscabar intereses empresariales legítimos, así como la situación de paternidad en que fue producida, en orden a un efecto disuasorio para prevenir decisiones de extinción contrarias a los derechos expuestos, y en atención a la duración de la relación laboral que no llega a ser de considerable duración según señala el hecho el segundo, debe ser condenada la empresa demandada al pago de una indemnización, que no alcanza a aquella solicitada en la demanda, debiéndose cifrar en €15000.

Por consiguiente, en nombre del Rey y la autoridad conferida por la Constitución, la Sala ha decidido

FALLAMOS

Estimando en parte el recurso presentado por la representación del Sr. D. Onesimo, en demanda planteada contra la entidad DIRECCION000, frente a la sentencia 444/23, dictada el 7 de diciembre de 2023 por el juzgado de lo social nº 4 de Palma de Mallorca, en los autos DSP 700/21, y con revocación de la sentencia recurrida, procede la declaración de la nulidad del despido, condenando a la empresa demandada DIRECCION000 a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones, con abono de los salarios dejados de percibir que se calcularán en fase de ejecución de sentencia, así como al pago de una indemnización por daños de 15000€.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por abogado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 218 y 220 y cuya forma y contenido deberá adecuarse a los requisitos determinados en el artº. 221 y con las prevenciones determinadas en los artículos 229 y 230 de la **Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social**.

Además si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en el **Santander**, sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-65-0422-24a** nombre de esta Sala el **importe de la condena** o bien aval bancario indefinido pagadero al primer requerimiento, en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander IBAN ES55 0049-3569-9200-0500-1274**, y en el campo "Beneficiario" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el órgano "Sala de lo Social TSJ Baleares".

Conforme determina el artículo 229 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregando en esta Secretaría al tiempo de preparar el recurso la consignación de **un depósito de 600 euros**, que deberá ingresar en la entidad bancaria **Santander**, sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, cuenta número **0446-0000-66-0422-24**.

Conforme determina el artículo 229 de la LRJS, están exentos de constituir estos depósitos los trabajadores, causahabientes suyos o beneficiarios del régimen público de la Seguridad social, e igualmente el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el

Síguenos en...



beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

En materia de Seguridad Social y conforme determina el artículo 230 LRJS se aplicarán las siguientes reglas:

a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando el oportuno resguardo. El mismo ingreso de deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad social del capital costa o importe del recargo correspondiente.

b) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso si bien deberá presentar certificación acreditativa del pago de la prestación conforme determina el precepto.

c) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena en la forma establecida en el artículo 230.1.

Conforme determina el art. 230.3 LRJS los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constituir del depósito necesario para recurrir en su caso, en el momento de la preparación del recurso de casación o hasta la expiración de dicho plazo, aportando el oportuno justificante. Todo ello bajo apercibimiento que, de no verificarlo, podrá tenerse por no preparado dicho recurso de casación.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrense testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvanse los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.

Así se acuerda y firma.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

