

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 76/2015, de 28 de abril de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 36/2015

SUMARIO:

Sector de contact center. Derecho de los trabajadores a recibir un duplicado de la nómina en formato papel. Procedencia. Implantación por la empresa de un sistema de visualización del recibo de nómina consistente en la inclusión de la información contenida en el mismo en una página web (portal del empleado) a la que pueden acceder los trabajadores desde un puesto habilitado al efecto en cada centro de trabajo (así como desde sus propios puestos), introduciendo una clave y una contraseña, pudiendo visualizarla, imprimirla o guardarla en formato pdf. El deber de entrega del recibo salarial constituye una obligación de hacer que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor, imponiendo cargas al trabajador sin facilitar los medios accesibles. En el presente caso, no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado. Así, los teleoperadores tienen restringido el acceso a Internet en el trabajo, en el puesto instalado por la empresa para acceder al portal del empleado e imprimir la nómina no se puede acceder a la conexión USB para proceder a su descarga, los trabajadores acuden al puesto durante su tiempo de descanso y además, dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto, se forman colas. La negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que esta se sustituya por la información en el intranet de la empresa no es contraria a la buena fe. Ciertamente, la lectura y el archivo de un documento en soporte papel no suponen hoy por hoy la misma carga que las mismas operaciones en soporte informático, siendo lícito que el trabajador prefiera aquel procedimiento a este. Además, la disponibilidad por parte del trabajador a efectos probatorios del documento privado del recibo en soporte papel es también hoy por hoy distinto, y probablemente mayor, que la disponibilidad de los datos sobre sus percepciones en soporte informático.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 29.1.

PONENTE:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Magistrados:

SENTENCIA 76 / 15

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D./D^a RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D./D^a. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ,

D./D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

En MADRID, a veintiocho de Abril de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000036 /2015 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO contra CONTACT CENTER GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE S.L. (GSS LINE), CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), FEDERACIO DE TREBALLADORS I TREBALLADORES CATALUNYA INTERSINDICAL ALT. (FTC-IAC sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO_**Primero.**

Según consta en autos, el día 9 de febrero de 2015 se presentó demanda por D. JOSÉ MARÍA TRILLO-FIGUEROA CALVO, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la empresa del sector del Contact Center Global Sales Solutions Line S.L. (GSS LINE), siendo interesados la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI F) y FEDERACIÓ DE TREBALLADORS Y TREBALLADORES DE CATALUNYA-INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA (FTC-IAC), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente señalándose el día 21 de abril 2015 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que el demandante se afirmó y ratificó en su demanda, exponiendo sus argumentaciones y solicitando se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores de Global Sales Solutions Line S. L. (GSS LINE), a recibir el duplicado de su nómina en formato papel, anulando la práctica unilateral impuesta por la empresa que modifica el sistema de entrega del recibo nómina.

La empresa demandada se opuso a la demanda por los motivos que argumentó, todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

UGT, CCOO, y FTC-IAC se adhirieron a la demanda .
CSI-F, solicitó se dictara sentencia conforme a derecho.

Cuarto.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:

- CGT solo acredita representación en el centro de Madrid; tiene 11 miembros en el comité de empresa.
- CGT además tiene sección sindical en la empresa.
- CGT además tiene afiliados en todos los centros de trabajo.
- nunca se firmó la nómina en al empresa porque se abonaba por transferencia.

HCHOS PACÍFICOS:

- CGT negoció el convenio del sector.
- el 27-11-14 se envió un correo a los trabajadores avisándoles que podían visualizar la nómina a través del portal de la empresa.
- una parte de los trabajadores, concretamente los de estructuras, no así los de operaciones, tienen acceso a través de su terminal al portal de la empresa.

-el 29-1-15 se puso operativo un puesto en Madrid para acceder al portal de la empresa e imprimir la nómina.

-el 18-3-15 se puso operativo un puesto para acceder al portal de la empresa e imprimir la nómina, en el resto de centros de trabajo.

Quinto.

Recibido el pleito aprueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.

En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales. Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

Primero.

El presente conflicto colectivo afecta aproximadamente a 1600 trabajadores de la empresa demandada.

Segundo.

La empresa demandada tiene seis centros de trabajo y 990 trabajadores en el centro de Madrid. CGT, negoció el convenio del sector. CGT tiene 11 representantes en el Comité de empresa de Madrid de un total de 23 (11 CGT, 4 CCOO, 3 UGT, 5 CSIF) y tiene constituida sección sindical en la empresa (hechos conformes y documento nº 5 aportado por la empresa) y en cuanto a la constitución de la sección sindical se desprende de la prueba testifical).

Tercero.

El 27 de noviembre de 2014, la empresa ha comunicado al conjunto de la plantilla "el nuevo sistema de visualización del recibo de nómina", mediante escrito con el siguiente contenido:

"Dicho sistema sustituye al actual hasta la fecha mediante la entrega en papel del recibo de nómina.

A partir de la nómina de noviembre todos los trabajadores tendrán un acceso al portal del empleado donde podrán visualizar su nómina, imprimirla o guardarla en formato pdf desde cualquier terminal con acceso a internet.

Para tal fin se facilitará mediante un envío al correo electrónico que se nos ha comunicado en estos últimos días una clave y una contraseña la cual deberá ser modificada la primera vez que se entre al portal.

Para los trabajadores que no hubieran facilitado un correo electrónico tendrán que mandar un correo a la dirección portaldelepleado@grupoqss.com donde se les facilitará una clave y contraseña respondiendo al correo que se reciba.

Para favorecer la intimidad y confidencialidad de los datos se aconseja a todos los trabajadores tener un correo electrónico donde la empresa pueda redirigir sus comunicaciones de una manera individual, sin que ello suponga obligatoriedad alguna.

Indicar para la constancia de todos que el formato de entrega de nómina en papel desaparece para todos los empleados por lo que desde el Departamento de Personal no se entregará copia alguna de ninguna nómina al estar vigente dicho sistema informático que lo facilita".

Dicho nuevo modelo se viene aplicando desde la nómina del mes de noviembre de 2014. (Descripción 14).

Cuarto.

El Comité de empresa emitió informe manifestando su desacuerdo con la medida empresarial que no ha sido pactada con el Comité y que supone un perjuicio notable para los empleados de la compañía que deben utilizar su tiempo libre y recursos para obtener el recibo de nómina. Hay que tener presente que ni todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado. Con el fin de buscar un espacio en que ambos intereses confluyan se propone a la dirección de la empresa continuar con la posibilidad de que aquellos trabajadores que deseen puedan obtener en papel su recibo de nómina, solicitándolo en el departamento de personal. Asimismo aquellos trabajadores que quieran imprimirse las nóminas

a través del portal del empleado tendrán que tener a disposición un ordenador e impresora dentro de las instalaciones de la empresa para tal fin. El tiempo que destinen a esta ejecución se contemplará dentro de su jornada de trabajo... (Se da por reproducido el contenido íntegro del informe del Comité de empresa que obra unido al descriptor 15)

Quinto.

El Director de RRLL y Administración de Personal de la empresa remitió a los representantes de los trabajadores la siguiente comunicación: "Asunto: INSTALACION EN MADRID DE PUESTO PORTAL DE EMPLEADO: Desde el día de hoy está en activo el puesto de acceso al portal del empleado con carácter público para todos los trabajadores de cualquiera de las empresas de GSS.

Dicho puesto se encuentra ubicado en la primera planta del edificio de la Avenida de la Albufera en la colocación indicada en el plano adjunto y tiene acceso directo a una impresora para que todo aquel trabajador que quiera pueda imprimir su recibo de nómina.

Tengo que recordar que cualquier incidencia en materia del usuario o contraseña se tiene que remitir al correo portaldeempleado@grupogss.com;

Ruego sea comunicado a todos los trabajadores de Madrid el contenido de este correo." (Descriptor 20).

Sexto.

La empresa demandada abona los salarios a sus trabajadores mediante transferencia. En todos los centros ha habilitado un puesto para imprimir el recibo de salarios con firma y sello al que tienen acceso todos los trabajadores a través de portal del empleado para visualizar e imprimir su nómina para lo cual los trabajadores tienen que introducir el número de usuario y una clave.

Séptimo.

En la empresa demandada no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado.

Los teleoperadores tienen restringido el acceso a Internet en el trabajo. En el puesto instalado por la empresa para acceder al portal del empleado e imprimir la nómina no se puede acceder a la conexión USB para hacer la descarga de la nómina. Los trabajadores acuden al puesto durante su tiempo de descanso y además, dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto se forman colas. (Prueba testifical de la parte demandante).

Octavo.

En fecha 18 de diciembre de 2014 tuvo lugar el intento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

Segundo.

- Se solicita que se reconozca el derecho de los trabajadores de Global Sales Solutions Line S. L. (GSS LINE), a recibir el duplicado de su nómina en formato papel, anulando la práctica unilateral impuesta por la empresa que modifica el sistema de entrega del recibo nómina.

UGT, CCOO, y FTC-IAC se adhirieron a la demanda . CSI-F, solicitó se dictara sentencia conforme a derecho.

La empresa demandada, alegó la falta de legitimación activa del sindicato demandante y en cuanto al fondo, se opuso a la demanda por entender que el nuevo sistema implantado por la empresa para visualizar e imprimir la nómina es válido, se ha habilitado un puesto en todos los centros para que los trabajadores puedan acceder a través del portal del empleado a visualizar e imprimir la nómina con sello y firma, mediante la

introducción del número de usuario y clave, pudiendo los trabajadores acceder al portal del empleado desde sus puestos como en el puesto habilitado al efecto.

Tercero.

La empresa excepcionó la falta de legitimación activa de la Confederación General del Trabajo para promover la presente demanda de conflicto colectivo porque sólo tiene 11 miembros en el Comité de empresa de Madrid sin que en los demás centros tenga representación., quebrando, por consiguiente, el principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y su ámbito de representatividad. Los demandantes defendieron, sin embargo, la legitimación de CGT por cuanto tiene implantación suficiente en el ámbito del conflicto, tiene afiliados en diferentes centros y sobre todo en Madrid, tiene constituida sección sindical en la empresa, ha negociado el convenio del sector, por consiguiente, solicita que se desestime la excepción planteada.

La excepción planteada, debe ser rechazada, ya que consta acreditado que el presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la demandada, alrededor de 1600, siendo el número de trabajadores de Madrid 990, en virtud de las elecciones sindicales celebradas en el centro de trabajo de Madrid, el Comité de empresa está compuesto por 23 miembros (11 CGT, 4 CCOO,3 UGT, 5 CSIF) y CGT tiene constituida sección sindical en la empresa y además a la demanda se han adherido UGT, CCOO, y FTC-IAC. Y en este sentido, constando acreditado, que el sindicato demandante tiene presencia en el Comité de empresa de Madrid en el que prestan servicios 990 trabajadores de los 1600 a los que afecta al conflicto, dicha representación revela una audiencia electoral razonable, que viabiliza su legitimación para interponer el conflicto colectivo, en lo que se refiere a la solicitud de declaración del derecho de los trabajadores a recibir el duplicado de su nómina en formato papel y la nulidad de la práctica unilateralmente impuesta por la empresa que modifica sistema de entrega del recibo de nómina, lo que se acomoda con la doctrina del TS, cuya síntesis se efectúa en el fundamento jurídico séptimo de la STS de 12 de mayo de 2009 (recurso 121/2018), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo, en los términos siguientes: "SEPTIMO- En definitiva cabe sintetizar como doctrina, que: a) en virtud del principio "pro actione" y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato (art. 7 CE)."; doctrina ésta reiterada en la posterior y más reciente sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012 (recurso 289/2011), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo.

En esta línea interpretativa, de las apreciaciones fácticas antes señaladas y de cuanto se ha razonado hasta ahora, cabe concluir que, en el presente caso, se acepte, sin duda alguna, la legitimación de la Confederación General de Trabajadores para promover el conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones.

Cuarto.

la decisión o práctica de empresa que ha originado el presente conflicto colectivo ha sido la implantación de un nuevo sistema de visualización del recibo de nómina que sustituye al que hasta el 27 de noviembre de 2014 venía utilizando la empresa mediante la entrega a los trabajadores en papel del referido recibo, sustituyéndolo por la inclusión de la información contenida en el mismo en una página web de la empresa, el portal del empleado, donde podrán visualizar su nómina, imprimirla o guardarla en formato PDF desde cualquier terminal con acceso a Internet facilitando la empresa a tal fin una clave y una contraseña.

Conforme previene el art. 29.1 del ET la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres y su documentación se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo y ajustado "al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que

contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan".

En esta línea la Orden de 27 de diciembre de 1994 en su artículo 2-1 establece que el recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas, y en el apartado 2.º que cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

La exposición de motivos de la propia OM de 27-12-1994 indica con precisión las dos finalidades que persigue la regulación de este instrumento de documentación del salario, que son "la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas" y la "transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación".

A propósito de esta regulación la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2011 (casación 3/11) confirmando la sentencia de esta Sala de 9-12-2010 señala:

" La sentencia recurrida ha argumentado la estimación de la demanda sobre la base de que la regulación en la materia del Convenio Colectivo aplicable no ha alterado la forma de documentación del recibo de salarios establecida por la ley y por la norma reglamentaria reseñadas. Así las cosas, el deber de entrega del mismo constituye una obligación de hacer, que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor (artículo 1166 del Código Civil): "Tampoco en las obligaciones de hacer podrá ser sustituido un hecho por otro contra la voluntad del acreedor". A ello se añade, en el razonamiento de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que la omisión de la entrega material del recibo al empleado puede desvirtuar la función probatoria atribuida a dicho documento.

La calificación del deber del empresario de entrega del recibo como obligación de hacer es clara; y no es menos claro, a la vista de los hechos probados, que hasta enero de 2010, tal obligación de hacer se ha venido cumpliendo mediante entrega material de un recibo individual. Es cierto que nos encontramos ante normas legales y reglamentarias disponibles colectivamente, si no en cuanto al hecho de la exigencia de "documentación", sí en cuanto a la forma de la "documentación" misma. Pero no es menos verdad que, como hemos podido comprobar, el Convenio Colectivo aplicable no ha alterado el instrumento documental previsto en la legislación, que es sin duda, a la vista de los preceptos reproducidos, el recibo en soporte papel. Al recibo en soporte papel se refiere el artículo 29.1 párrafo 3.º ET cuando habla de "recibo individual", e incluso con más claridad a tal documento en papel se refiere también la Orden Ministerial cuando precisa que lo que se entrega al trabajador es el "duplicado" del recibo.

Por otra parte, la negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que ésta se sustituya por la información en el intranet de la empresa no es contraria a la buena fe. Ciertamente, la lectura y el archivo de un documento en soporte papel no suponen hoy por hoy la misma carga que las mismas operaciones en soporte informático, siendo lícito que el trabajador prefiera aquel procedimiento a éste. Y, además, la disponibilidad por parte del trabajador a efectos probatorios del documento privado del recibo en soporte papel es también hoy por hoy distinto, y probablemente mayor, que la disponibilidad de los datos sobre sus percepciones en soporte informático."

Nos encontramos con una obligación de hacer, que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor (artículo 1166 del Código Civil) imponiendo cargas al trabajador, de modo que la empresa demandada que unilateralmente ha introducido un nuevo sistema de visualización del recibo de nómina sustituyendo al existente mediante la entrega en papel del recibo de nómina sin facilitar a los trabajadores medios accesibles teniendo en cuenta que, en el presente caso, ha quedado acreditado que en la empresa demandada no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado, los teleoperadores tienen restringido el acceso a Internet en el trabajo, en el puesto instalado por la empresa para acceder al portal del empleado e imprimir la nómina no se puede acceder a la conexión USB para hacer la descarga de la nómina, los trabajadores acuden al puesto durante su tiempo de descanso y además, dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto se forman colas, por lo que de acuerdo con la doctrina anteriormente expresada, la demanda debe merecer favorable acogida porque el convenio colectivo de aplicación, no contiene particular alguno al respecto que sustituya, modifique o contemple de alguna forma, la practica observada por la empresa. que hasta noviembre de 2014, ha venido cumpliendo tal obligación de hacer mediante entrega en papel del recibo individual de salarios.

Quinto.

-Es cierto que con los avances tecnológicos a los que se han adaptado las empresas, es frecuente que los empleados accedan al recibo de salarios a través de los mecanismos puestos a su disposición que les permite

visualizarlo e imprimirlo tras introducir su n.º de DNI y clave de acceso personal, obteniendo así la nómina en modelo similar al que se venía entregando en soporte papel.

De este modo, no se contradice el espíritu y finalidad de la norma que no es otra que garantizar, "la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas" y la "transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación", lo que es compatible con la adaptación empresarial a los sistemas informáticos y con el mandato contenido en el artículo 3.1 del Código Civil relativo a la interpretación de las normas teniendo en cuenta la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas. En este sentido se han expresado las SS del TSJ de Asturias de 30-09-2014 (Rec 1934/2014), Cataluña 20-11-2006 (Rec 331-2005) y Murcia de 26-05-2008 .Sin embargo existen diferencias sustanciales entre los supuestos en ellas contemplados y el aquí examinado. En los supuestos citados, los trabajadores pueden acceder a la nómina mediante terminales puestos a su disposición por la empresa y en el caso aquí enjuiciado se da la circunstancia de que dado el elevado número de trabajadores de la empresa, los medios puestos a disposición de los trabajadores para acceder a la nómina y poder imprimirla son insuficientes y además lo deben hacer durante sus tiempos de descanso.

El sistema de visualización y entrega de nómina mediante la entrega en papel del recibo puede ser sustituido, siempre que se cumplan determinadas condiciones, que en el presente supuesto no concurren. Por tanto, la empresa hasta que solvente los problemas de acceso debe atender a las peticiones de envío en papel de la nómina de aquellos empleados que por razón de las circunstancias de su puesto de trabajo no tengan acceso desde el mismo a un ordenador.

Los razonamientos que anteceden justifican la estimación de la demanda.

Sexto.

- El letrado de CGT alegó que la empresa demandada incumplió lo mandado por Auto de la Sala, aportando la prueba documental el día del juicio, debiéndose aplicar el acuerdo de la Sala e imponer multa por temeridad a la parte demandada por haberle causado indefensión a lo que se adhirió el letrado de UGT, CCOO y FTC-IAC.

La STS de 2-12-14 (rec. 97 /2013), proclama: " a) En la norma relativa al señalamiento de los actos de conciliación y juicio, y refiriéndose, lógicamente y en primer lugar, a las peticiones que la parte actora formule en su demanda sobre petición de prueba a aportar de contrario, -- lo que deberá admitirse por el Juez o Tribunal, y no por el Secretario judicial (arg. ex art. 81.4 LRJS), valorando entonces judicialmente " a priori " que pudieran concurrir circunstancias de volumen o complejidad en algunas de las concretas pruebas solicitadas que aconsejaran la adopción de la medida, y no de forma genérica o global ni dejando al arbitrio de una u otra parte, en su caso, la valoración subjetiva de la concurrencias de aquellas circunstancias en las pruebas documentales o periciales --, se dispone --, se dispone que "De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba " (art. 82.4 LRJS).

b) Esta regla resulta igualmente aplicable a las posibles peticiones que en escritos posteriores pueda presentar cualquiera de las partes con fundamento en el citado art. art. 90.3 LRJS ("Podrán asimismo solicitar, al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento, salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres día ").

c) Los anteriores preceptos no fijan expresamente las posibles consecuencias que la no aportación anticipada de la concreta documental o pericial calificada o valorada judicialmente de compleja o de voluminosa pueda comportar para la parte que hubiere sido requerida para su aportación anticipada, pero claramente no se establece principio alguno de preclusión que impida su directa aportación al acto del juicio a diferencia de lo establece, como regla, el inaplicable art. 269.1 LEC citado ("... no podrá ya la parte presentar el documento posteriormente").

d) La norma procesal social configura otros medios o instrumentos para intentar lograr la aportación anticipada de la documental o pericial requerida, y así, con carácter general, para lograr que la parte requerida ajuste su actuación a las reglas de la buena fe y cumpla con las resoluciones judiciales, posibilita, entre otros, la imposición de multas (" que podrá oscilar de ciento ochenta a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio " - art. 75.4 LRJS) o la apreciación de temeridad o mala fe en la sentencia (art. 75.4 LRJS) o los apremios pecuniarios (art. 75.5 LRJS) o la responsabilidad por los daños evaluables económicamente exigible directamente " ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal " (art. 75.3 y 5 LRJS) o la formulación del requerimiento consistente en poderse estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada (arg. ex arts. 88.3 y 91.7 LRJS). "

En el presente caso, es cierto que la empresa demandada incumplió lo mandado por Auto de la Sala, aportando prueba documental el día del juicio, si bien, dado que con anterioridad al acto del juicio aportó prueba documental y en el juicio, tan sólo se aportaron dos documentos consistentes en listados de representantes elegidos en los centros de trabajo de la empresa y una nómina impresa del portal del empleado, no permite entender que la demandada haya actuado con temeridad y mala fe ni se aprecia fraude o abuso procesales, ni se ha causado indefensión a CGT, pues la aportación de estos documentos no han causado indefensión a la parte demandante que obviamente debe conocer su implantación en la empresa y el resultado de los procesos electorales.

Es cierto que la Sala ha generalizado de oficio la aportación, con antelación al acto del juicio, de la prueba documental o pericial, por cuanto la práctica forense ha demostrado que la inmensa mayoría de los litigios colectivos, soporta pruebas documentales o periciales voluminosas y complejas, para facilitar su examen previo a la práctica de la prueba, conforme a lo dispuesto en el art. 81.4 LRJS, práctica, asumida generalizadamente por los profesionales en la Sala, y que la empresa demandada incumplió, en parte, lo mandado por Auto dictado en el presente procedimiento, aportando dos documentos el día del juicio, si bien las circunstancias concurrentes en el presente caso no, permiten entender que a la demandada se le deban imponer los apremios pecuniarios (art. 75.5 LRJS) o la responsabilidad por los daños evaluables económicamente exigible directamente, porque no se aprecia fraude o abuso procesales, ni se ha causado indefensión a CGT y a los demás sindicatos intervinientes en el acto del juicio y por ello no procede imponer una multa a la parte demandada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de falta de legitimación activa invocada por el legal representante de la empresa demandada. Estimamos la demanda formulada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la empresa del sector del Contact Center Global Sales Solutions Line S.L. (GSS LINE), siendo interesados la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI F) y FEDERACIÓN DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE CATALUNYA-INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA (FTC-IAC), sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos la nulidad de la decisión y práctica empresarial de no hacer entrega en soporte papel a los trabajadores de los recibos salariales mensuales, dejándola sin efecto. Reconocemos el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a recibir el duplicado de su nómina en formato papel, y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración. Absolviéndole de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0079 14; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0079 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.