

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO**

Sentencia 1392/2018, de 26 de junio de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 1236/2018

SUMARIO:

Libertad sindical. Negociación colectiva. Derecho de información directa por parte de la empresa a los trabajadores durante las negociaciones de un nuevo convenio colectivo. Informes negativos sobre el actuar del comité de empresa. Ninguna norma impide a la empresa relacionarse e informar directamente a los trabajadores sobre cuestiones laborales en tanto no queden mermados los derechos del comité de empresa. El derecho del comité de empresa a informar a los trabajadores no excluye igual derecho de la empresa; asimismo, el comité no constituye un organismo que pueda impedir el contacto entre la empresa y los trabajadores. Por consiguiente, la conducta empresarial debe enmarcarse en el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral. No debe negarse tal libertad, máxime si nadie se la denegó al sindicato ELA que paralelamente la ejercitó descalificando la conducta empresarial.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 64.

Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), art. 2.2.

PONENTE:

Don Jesús Pablo Sesma de Luís.

Magistrados:

Don JESUS PABLO SESMA DE LUIS

Don MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI

Doña ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA

RECURSO N.º: Recurso de suplicación 1236/2018

NIG PV 01.02.4-17/003272

NIG CGPJ 01059.34.4-2017/0003272

SENTENCIA N.º: 1392/2018

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 26/6/2018.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en Funciones, D.MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI y Dª ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DHL -EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 3 de los de VITORIA-GASTEIZ de fecha 16 de marzo de 2018 , dictada en proceso sobre TDF, y entablado por COMITE DE EMPRESA DE DHL-EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. y CONFEDERACION SINDICAL ELA frente a DHL -EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. .

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS, quien expresa el criterio de la Sala.

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. Que las relaciones entre empresa y trabajadores se rigen por convenio propio de empresa cuya fecha de finalización inicial pactada era el 31-12-2015, teniendo prevista una ultractividad de 3 años (hasta 31-12-2018).

SEGUNDO. Que se encuentra integrado por 8 miembros, siendo estos: 6 Delegados de la Central Sindical ELA, 1 de UGT y 1 de Somos (cfr. Acta de elecciones sindicales de 29/02/2016).

TERCERO. Que en el mes de Junio de 2016, por parte del Comité de Empresa se hizo entrega de la plataforma negociadora del convenio colectivo a la Dirección de la Empresa de DHL-EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. Con fecha 03 de Octubre de 2016 se inició la negociación del nuevo convenio entre Comité de empresa y Dirección de empresa. En este proceso de negociación se han realizado unas 18 reuniones de Mesa de Negociación.

CUARTO. Que existía una propuesta de acuerdo de convenio realizada por la empresa, que al Comité de empresa no le parece asumible, siendo que no fue suscrita, continuando el proceso negociador.

QUINTO. Que uno de los escollos en la negociación era la doble escala salarial ligada a un incremento salarial para la plantilla actual del IPC anual que presenta la empresa en su propuesta, y que el comité no estaba dispuesto a aceptar.

SEXTO. Que la Dirección de la Empresa de DHL-EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U., en los últimos meses ha realizado las actuaciones siguientes:

1º) La Dirección de la empresa, publicó cinco " comunicados a la plantilla " , donde informaba del contenido del proceso de negociación de convenio, siendo las fechas de los mismos: 4-10-17; 23-10-17; 3-11-17; 9-11-17; 16-11-17; 22-11-17) Estos comunicados son entregados personalmente a la plantilla por los mandos intermedios (jefes de turno y coordinadores).

2º) La Dirección de la empresa también ha sacado " un folleto " , en el que informa a la plantilla de qué pasaría si DHL no continuara con el contrato con Graciela y de la inseguridad que ello pudiera suponer a los trabajadores, constando la pregunta " ¿seguimos viajando juntos?" . Señala la necesidad de hacer las cosas de determinada manera para que todo vaya bien, tanto para la empresa como para los trabajadores.

3º) Durante el mes de Marzo del 2017, y con ocasión de las paradas de Graciela de MPS se realizaron reuniones con toda la plantilla en grupos de unas 20 personas en las que se excluye a los miembros del Comité de Empresa y que están dirigidas por Leoncio , máximo responsable de RR.HH de la Empresa en España y Portugal. En dichas reuniones, se expuso a través de PowerPoint el folleto anteriormente mencionado. En esta ocasión, al Comité de Empresa se le reunió aparte.

4º) En la empresa existe un espacio denominado "desayunos con el gerente" , cuya finalidad es comentar entre la empresa y grupos de la plantilla -que van de 3 a 10 personas-, cuestiones relativas al ambiente laboral y la operativa. Los trabajadores son llamados cuando están trabajando en su puesto de trabajo para esta reunión y en

algunos casos, la empresa utiliza estos espacios para hablar de la negociación del convenio, informando de la misma.

5º) La empresa, al producirse "paradas productivas (mps)" , utiliza ese tiempo para hablar con los trabajadores de temas relativos al proceso productivo, siendo que con ocasión del proceso negociador también los utiliza para informar del proceso de negociación del convenio. Se ha dado el caso que uno de los miembros del Comité fue informado para acudir a una de estas reuniones para posteriormente ser retirada dicha invitación.

6º) La empresa ha colocado en un panel denominado "hall de la fama " destinado a agradecimientos mediante una tarjeta denominada " thank you-card" , que quiera realizar cualquier persona. La Dirección de la Empresa coloca dichas tarjetas en dicho panel y en ellas debe aparecer el nombre y la firma. Sin embargo, la Dirección ha permitido que aparezca una tarjeta con firma ilegible, en la que se refiere ser de la autoría de "un rebelde" y en la que dice: "agradece al comité por no escuchar a la plantilla" .

7º) La Dirección de la Empresa también envió un correo electrónico a la plantilla donde se hablaba de una nueva iniciativa denominada " one to one " de carácter voluntario. Dichas charlas aunque están orientadas a "conocerse personalmente" los trabajadores de la plantilla y el "staff" de la empresa; sin embargo, han sido utilizadas como ámbito para tratar la negociación del convenio colectivo.

SÉPTIMO. Que el Comité recibió un escrito firmado por unos 56 trabajadores en el que le pedían que se votara en el centro de trabajo, en urna y sobre cerrado si se quería o no la doble escala salarial.

OCTAVO. Que el Comité de Empresa ha ido sacando comunicados informativos de la negociación durante el proceso negociador así como diferentes Asambleas Generales donde se han podido expresar todas las opiniones y se han tomado decisiones."

Segundo.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"1) Que debo estimar parcialmente la demanda formulada por la Letrada D^a. Olga Ugarte Lasanta, en nombre y representación de la Central Sindical ELA y de D. Ramón , en su calidad de Presidente del COMITE DE EMPRESA DE DHL-EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. contra DHL -EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U., en el sentido de declarar que la conducta empresarial consistente en informar a la plantilla sobre el curso de la negociación colectiva en la empresa, concretado en comunicados, folletos, reuniones y demás actuaciones análogas ha supuesto vulneración del derecho de libertad sindical, en su vertiente de derecho de información sindical, del Comité de empresa de la demandada, debiendo las partes estar y pasar por este pronunciamiento y condenando aDHL SUPPLY CHANCE, S.Aa que abone al Comité de empresa la suma de 800 euros como indemnización por daño moral.

2) Que debo desestimar la demanda reconventional formulada por el Letrado D. Manuel Bejarano López, en nombre y representación de DHL -EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. frente al COMITE DE EMPRESA DE DHL-EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U., por lo que debo absolver y absuelvo a la demandante, sin pronunciamiento en cuanto al fondo del asunto y sin perjuicio de las acciones que legalmente le asistan para la tutela de los derechos que se estiman vulnerados."

Tercero.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La empresa propone en el recurso que al relato de hechos probados de la sentencia de instancia se añadan cinco nuevos apartados y que se modifique el apartado sexto.

Las pruebas documentales que alega demuestran la veracidad de las propuetas, sin que otras pruebas señalen lo contrario o cosa distinta, por lo que procede acogerlas.

Segundo.

Los hechos enjuiciados, acaecidos durante el período en que la empresa y el comité negociaron un nuevo convenio colectivo, fueron denunciados por el comité como vulneradores del derecho a la libertad sindical, lo que fue estimado por la sentencia recurrida.

El relato de hechos probados informa que durante la negociación del convenio colectivo nuevo, iniciada en Octubre de 2017, llegaron a desarrollarse 18 reuniones de la mesa de negociación, y que finalmente se suscribió el convenio.

Ello evidencia, en ausencia de cualquier otra circunstancia, que nada se puede reprochar a la empresa calificable como vulneración del derecho a la negociación colectiva.

El litigio se centra más concretamente en los actos, descritos en el ordinal sexto del relato fáctico, en los que durante el proceso negociador la empresa, haciendo uso de los diferentes medios de contacto preestablecidos para relacionarse directamente con los trabajadores, informó a quienes voluntariamente acudían, de la marcha de las negociaciones del convenio, lo que resulta de todo punto normal por la trascendencia del mismo.

Estos encuentros y comunicaciones directas a los trabajadores no se hicieron lógicamente con ocultación al comité, ni con la oposición del mismo. Prueba de que ello fue así es que el comité de empresa también emitió comunicados informativos durante la negociación del convenio y hubo varias asambleas generales donde se emitieron libremente las opiniones; e incluso 56 trabajadores pidieron al comité que se votara si la plantilla quería o no mantener la doble escala salarial en el convenio.

Por consiguiente, nada permite afirmar que se obstaculizara por la empresa ni el ejercicio de la actividad sindical reconocido por el art. 2.2.d) de la Ley Orgánica 11/1985 ni el derecho a la información que al comité de empresa reconoce el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores .

Ninguna norma de rango alguno legal o pactada impide a la empresa relacionarse e informar directamente a los trabajadores sobre cuestiones laborales en tanto, como es el caso, no queden mermados los derechos del comité de empresa. El derecho de éste a informar a los trabajadores no excluye igual derecho de la empresa ni el comité constituye un organismo que pueda impedir el contacto entre la empresa y los trabajadores.

Cuestión distinta, pero no merecedora de amparo jurídico, es que al comité le incomode la conducta de la empresa como si se creyera titular exclusivo del derecho a la información o como si negara de antemano a los trabajadores la capacidad para discernir sobre la veracidad e interés que, en comparación con la información proporcionada por el comité, le llega de la dirección de la empresa.

Por consiguiente, la conducta empresarial debe enmarcarse en el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral. No debe negarse tal libertad, máxime si nadie se la denegó al sindicato ELA que paralelamente la ejerció calificando la conducta empresarial de: propia de Goebbels (ministro de Propaganda alemán 1933-1945); oficina agresora, maleantes de oficina; y joder vivos a los trabajadores.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de Suplicación interpuesto por DHL Exel Supply Chain Spain S.L. frente a la sentencia de 16 de Marzo de 2018 (autos 789/17) dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Alava en procedimiento instado por el sindicato ELA y el comité de empresa contra el recurrente, debemos revocar la resolución impugnada, desestimando la demanda originadora de las actuaciones.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Iltrmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar , al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del 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, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros .

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1236-18.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699- 0000-66-1236-18.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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.