

Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid
Domicilio: C/ Princesa, 3 , Planta 10 - 28008
Teléfono: 914438411,914438412
Fax: 914438330



(01) 30482381899

NIG: 28.079.00.4-2015/0050336

Procedimiento Derechos Fundamentales 1154/2015
REFUERZO TELÉFONO 917043521

Materia: Derechos Fundamentales

DEMANDANTE: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

DEMANDADO: EMERGIA CONTACT CENTER SL y MINISTERIO FISCAL

SENTENCIA Nº 32/2016

En Madrid, a 29 de enero de 2016

Vistos por mí, Doña Sara Alonso Fernández, Magistrada del Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid en funciones de refuerzo, los presentes autos en materia de vulneración de derechos fundamentales seguidos a instancias del Sindicato de Transportes y Comunicaciones de Madrid de la Confederación General del Trabajo contra Emergia Contact Center, S.L., siendo parte el Ministerio Fiscal resultando los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 4 de Noviembre de 2015 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda, dictándose decreto de admisión a trámite de la demanda en fecha 13 de Noviembre de 2015.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio, tuvieron éstos lugar el día 28 de Enero de 2016, al que comparecieron de una lado y como parte demandante Sindicato de Transportes y Comunicaciones de Madrid de la Confederación General del Trabajo y de otra y como demandado Emergia Contact Center, S.L., ambas partes asistidas de Letrado (D. Luis Miguel Sanguino Gómez y D^a Emilia María Carrera de la Fuente, respectivamente). Asimismo asistió el Ministerio Fiscal, practicándose las pruebas que se estimaron pertinentes, elevándose a definitivas las peticiones de las mismas, quedando en consecuencia el juicio concluso y visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales.



Madrid

cont. 5/2/16.

J.M.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada, Emergia Contact Center, S.L., cuenta con dos centros de trabajo en Madrid, uno sito Avenida de la Vega nº 15, Alcobendas, con una plantilla de 620 trabajadores, y otro en Avenida Ensanche de Vallecas nº 37, con una plantilla de 470 trabajadores (hechos no controvertidos) distantes ambos centros de trabajo en 26 km (prueba documental parte demandante, documento nº 4).

SEGUNDO.- En las elecciones sindicales celebradas el 29 de Abril de 2014 la CGT obtuvo 6 representantes en un comité de empresa provincial de 21 miembros (hecho no controvertido). La CGT cuenta con afiliados en los dos centros de trabajo mencionados en el hecho primero (prueba testifical parte demandante).

TERCERO.- En el centro de trabajo de Alcobendas la empresa ha puesto a disposición del comité de empresa un local, sin ordenador, sin impresora y sin acceso a internet (prueba testifical de la parte demandante).

CUARTO.- En el centro de trabajo de Avenida Ensanche de Vallecas, la empresa no proporciona local a los representantes de los trabajadores (hecho no controvertido) habiéndose realizado por la parte demandante varios requerimientos a tal fin con el contenido y con la respuesta por la empresa que obrante a las actuaciones en documentos nº 1 y 1 bis y 2 de los aportados por la parte demandante, se dan por reproducidos.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- La parte demandante, plantea en esta causa, la vulneración del derecho a la libertad sindical en la que habría incurrido la empresa por no proporcionar a los representantes de los trabajadores un local en el centro de trabajo de Ensanche de Vallecas, así como por proporcionar uno en el centro de trabajo de Alcobendas, que se entiende inadecuado para la función sindical. La parte demandada se opone a la demanda, alegando que el local del centro de Alcobendas es adecuado, así como que disponiéndose de este local se cumplen las exigencias del art. 8 LOLS, atendiendo a la interpretación que da del mismo. El Ministerio Fiscal, manifestó que consideraba que existía vulneración de la libertad sindical.

SEGUNDO.- Entrando a conocer sobre el fondo del asunto, procede, en primer lugar abordar la cuestión relativa a si la parte demandada está o no obligada a proporcionar a los representantes de los trabajadores un local en cada centro de trabajo de Madrid, o bien, al tratarse de un comité de empresa provincial, basta con el local del que se dispone en uno de los centro de trabajo, puesto que el art. 8.2 LOLS habla de empresas o centro de trabajo. No puede acogerse en este puto la tesis de la parte demandada, que se base en un interpretación del artículo aplicable a este asunto, no ajustada a derecho y difícilmente sostenible en términos jurídicos ni de espíritu del legislador. Esta Juzgadora interpreta que la expresión "empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores" significa que tendrán derecho al local de reunión tanto las empresas que tengan centros de trabajo con más de 250 trabajadores, como aquéllas que no teniendo ningún centro que cumpla ese requisito, sí lo reúne sumando los trabajadores de todos sus centros. De lo que cabe deducir que todos los centros de trabajo con más de 250 empleados tienen derecho a un local de reunión con independencia de que esa misma empresa tenga otros centros de trabajo que, por cumplir ese

mínimo legal, pueden exigir también la disponibilidad de otro local. Por tanto, la empresa deberá proporcionar un local adecuado (ahora pasaremos a analizar que debemos considerar como tal) en ambos centros de trabajo.

TERCERO.- Superada la primera cuestión de fondo, debemos pasar a analizar la segunda, es decir que debemos entender por local adecuado, así como si el único disponible (es decir, el del centro de trabajo de Alcobendas) tiene la consideración de tal. Partamos de la base, de que la empresa no ha acreditado que el local posea ordenador, medios informáticos, acceso (aún limitado) a internet y al correo electrónico. No olvidemos que, en los casos en los que se alega vulneración de libertad sindical, una vez aportado a la causa un indicio por parte de la parte actora, se invierte la carga de la prueba, y esta pesa sobre la demanda, que ninguna prueba ha practicado en el plenario sobre la dotación de medios del local, frente al indicio más que suficiente de vulneración de la libertad sindical aportado por la parte demandante, consistente en la alegación de falta de local en uno de los centros, reconocido por la empresa, así como en la prueba testifical de la presidenta del comité de empresa, que depuso sobre la falta de medios materiales del local de Vallecas. Todas las partes están de acuerdo en que el local es compartido para los miembros del comité de empresa, algo que en principio no supone un problema, puesto que la jurisprudencia ha mantenido que local adecuado no es local de uso exclusivo. Cosa distinta es la dotación de medios de las que, y otra cosa no se ha probado, el local disponible está huérfano, más allá de algún armario como señaló la testigo aportada a la causa por la parte actora.

En relación con la obligación de la empresa de facilitar infraestructura informática, y posibilitar el acceso al correo electrónico a los Sindicatos, como una consecuencia del derecho a la información sindical, cuando no existe obligación legal o acuerdo entre las partes al respecto, el Tribunal Constitucional en sentencia de 7 de noviembre de 2005 indicaba que "es obligación del empresario la de permitir la comunicación entre el Sindicato y los trabajadores mediante la utilización de su sistema interno de correo electrónico. Y esta obligación nace del propio artículo 8.2 de la LOLS, partiendo de que sus previsiones habrían quedado obsoletas como consecuencia de los avances tecnológicos. Resulta claro por tanto el derecho a contar para uso sindical con un sistema de correo electrónico a costa del empleador, partiendo de una interpretación extensiva del derecho a la información, de manera tal que el tablón de anuncios, pasaría a ser un tablón de anuncios de carácter virtual".

Resultaría más controvertible la existencia de una obligación legal de establecimiento del sistema o de tolerancia en el uso para la recepción de información sindical a través del correo electrónico por parte de los afiliados a un Sindicato. Es decir para el TC, habría que distinguir entre una obligación empresarial de creación de una herramienta de comunicación electrónica a cargo de la empresa, para uso sindical, del derecho al uso sindical de una herramienta de correo electrónico que antes ya existía en la empresa, y que no es creado ex novo por la misma.

Si el derecho a recibir información "es contenido esencial de la libertad sindical, el establecimiento de una carga singular que obligue al empresario a asegurar un determinado sistema telemático que lo permita, no forma parte de ese derecho fundamental. Ni de la norma se desprende esa obligación de la empresa, ni una interpretación de ese estilo puede fundarse en que la garantía de la comunicación depende de ello, toda vez que el ejercicio eficaz del derecho continúa siendo reconocible aunque los Sindicatos no tengan acceso a todos y cada uno de los medios de transmisión que pueden favorecer el flujo de la

información que remitan a sus afiliados. No existe, concluye el Alto Tribunal una obligación legal a facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no a través de un sistema de correo electrónico con cargo al empleador. Las empresas, no estarían por tanto, obligadas a dotarse de infraestructuras informáticas para uso sindical".

Siguiendo la línea argumental del Tribunal Constitucional podría dar lugar a entender que asiste la razón a la parte demandada.

Ahora bien, sigue señalando el Tribunal Constitucional "el derecho de información sindical puede llevar aparejadas cargas y obligaciones de tal estilo, lo que lleva el problema a determinar si un Sindicato tiene derecho a utilizar el sistema preexistente en la empresa, creado para un fin productivo y con qué límites. O lo que es lo mismo, si la falta de obligación de la empresa de asumir el gravamen de asegurar para uso sindical de ese medio de comunicación, implica a su vez, la facultad del empleador de impedir un uso sindical útil para la función representativa en la empresa una vez que el sistema está creado y en funcionamiento".

En este supuesto, la solución dada por el Alto Tribunal es muy distinta. El derecho de transmitir información sindical "la imposición de unas u otras cargas para el empresario, forma parte del contenido esencial del derecho del artículo 28.1 de la CE, y tiene que definirse por ello, antes que desde planos de irradiación y concreción infraconstitucional desde su configuración propiamente constitucional, atendiendo a su contenido esencial. Insistiendo en la idea que subrayábamos anteriormente esto es, que el ejercicio de la acción sindical confiere al Sindicato un amplio marco de libertad de actuación, cuyas vertientes más significativas son el derecho a la negociación colectiva, al planteamiento de conflictos colectivos o individuales, cuyo ejercicio dentro de la Empresa se regula en los artículos 8 a 11 de la misma Ley, pero cuyo contenido comprende a su vez, entre otros, la utilización como instrumento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y libertad de información".

Lo que implica dotar a los Sindicatos de medios suficientes de acción. Debiendo valorarse que el contenido esencial de un derecho fundamental se rebasa o desconoce cuando queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, o lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección.

De ahí que "el flujo de información sindical se verá perjudicada si el empleo de los instrumentos prácticos o medios materiales que pueden favorecerla es obstruida. Y la garantía del contenido esencial del derecho fundamental, consiste en evitar el establecimiento de dificultades a su ejercicio más allá de lo razonable, no es ajena al empresario, en la medida en que la actividad sindical se desarrolla en el seno de su organización productiva".

De ahí como corolario existe "una obligación del empresario de no obstaculizar el ejercicio de dicho derecho, independientemente de los pactos o las posibles concesiones previas. Por tanto, no es compatible con la finalidad del derecho fundamental una negativa de la empresa a la puesta a disposición de los Sindicatos de los instrumentos de transmisión de la información existentes en la empresa que resulten aptos y cuyo empleo sindical pueda armonizarse con la finalidad para la que hayan sido creados, lo que sucederá cuando la negativa constituya una mera resistencia que no encuentre justificación por razones

productivas o en la legítima oposición a asumir obligaciones específicas y gravosas no impuestas al empresario. Pues en esa hipótesis de acción meramente negativa el acto de resistencia únicamente daría como resultado una obstaculización del ejercicio fluido, eficiente y actualizado de las funciones representativas, sin ocasionar, en cambio, provecho alguno. Una consideración diversa, implicaría marginar la función de contrapoder que tiene el Sindicato en la defensa de los intereses de respetar el derecho fundamental, dificultaría su efectividad más allá de lo razonable, lesionando con ello su contenido esencial. No pueden oponerse a esa conclusión los elementos estructurales de la definición misma del derecho a la propiedad privada, ya que el uso sindical no modifica el régimen de propiedad, no perdiendo el empresario la titularidad de la herramienta de comunicación, a través del cual el Sindicato trasvasa información a los trabajadores. Todo ello como consecuencia de la función social que la propiedad tiene".

El empresario en suma, tiene la obligación de mantener al sindicato el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical, siempre que tales medios existan, su utilización no perjudique la finalidad para el que fueron creados por la empresa y se respeten los límites y reglas de uso. Debiendo entenderse además que los límites de los derechos fundamentales han de ser interpretados con criterios restrictivos.

Los límites para el uso de esos medios de comunicación serán:

- La comunicación no podrá perturbar la marcha de la empresa.
- No podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo.
- Finalmente no podrá ocasionar gravámenes adicionales al empleador, esto es, la asunción de mayores costes.

De lo que cabe inferir que el uso de instrumentos preexistentes, resulta amparada por el artículo 28 de la CE, y consecuentemente la limitación a dicha utilización supone un atentado contra la libertad sindical prevista en dicha norma constitucional.

En definitiva, aplicando la doctrina transcrita al caso de autos, hay que indicar que no es necesario que el derecho al uso de Internet y de la posibilidad de acceder a correos electrónicos, esté establecida en norma legal o convencional. Puesto que es una derivación del derecho de información sindical, integrado con carácter más genérico en el derecho fundamental a la libertad sindical.

La empresa no ha alegado, ni mucho menos probado, que la asignación de medios informáticos al sindicato suponga quebranto en la marcha de la empresa, ni perjudique el uso empresarial preordenado, ni le cause mayores costes, de forma que debe reconocérsele este derecho a la parte actora.

CUARTO.- En cuanto a la petición de indemnización que se realiza en la demanda frente a la que la defensa de la demandada fue el silencio), tener en cuenta la jurisprudencia establecida, entre otras en STS de quince de Febrero de dos mil doce. El art. 183 LRJS incluye una previsión indemnizatoria no tasada, que se une a la reparación in natura - consistente, en este caso, en la ejecución efectiva de la puesta disposición de locales adecuados dotados de medios informáticos. En relación a dicha indemnización de daños y

perjuicios derivada de la lesión de derechos fundamentales, se ha venido sosteniendo que, acreditada la lesión al derecho fundamental la reparación del daño exige que éste sea efectivo y aparezca delimitado. La doctrina del TS señala que "No basta con que quede acreditada la vulneración de un derecho fundamental; es preciso para que haya condena a la indemnización que en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifique suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión, y en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase" (STS de 24 de junio de 2009 -rcud. 3412/2008- y las que allí se citan). De cumplirse con tales requisitos, será la parte demandada la obligada a negar de manera inequívoca el mismo, aceptando en tales ocasiones un criterio alternativo de carácter corrector ponderando las especiales dificultades probatorias de determinados hechos y la posición de las partes ante los medios de prueba (así, por todas, STS de 19 -julio-2010 -rcud. 540/2009).

En el presente caso, a falta de alegación y concreción de daños materiales, hemos de ceñirnos a considerar los perjuicios de índole inmaterial que se derivan del propio ataque al derecho fundamental ahora tutelado, perjuicios no estereotipados y para cuya cuantificación cabe acudir a parámetros prestados del régimen jurídico de otras instituciones que presenten notas configuradoras transpolables al caso. Así ocurre con la utilización referencial de la LISOS que hace la parte actora en su demanda, sobre cuya utilidad como elemento de delimitación de la pretensión indemnizatoria, fue admitida por la STC 247/2006. Por ello, sin que con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, estemos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, debemos ceñirnos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental, considerando que la cifra reclamada en demanda es proporcional a la lesión sufrida y adecuada a la tutela pretendida.

QUINTO.- En materia de recursos, será de aplicación lo dispuesto en el art. 191 LRJS.

FALLO

Estimo la demanda interpuesta por el Sindicato de Transportes y Comunicaciones de Madrid de la Confederación General del Trabajo contra Emergia Contact Center, S.L., y declaro la existencia de vulneración de la del derecho a la libertad sindical por parte de la empresa, acordando el cese inmediato de su conducta, así como la obligación de poner d manera inmediata a disposición de la Sección sindical del Sindicato demandante un local adecuado en cada uno de los centros de trabajo de la parte demandada en Madrid (Avenida ensanche de Vallecas, nº 37 y Avenida de la Vega nº 15, Alcobendas) dotando a los locales de ordenador, impresora, internet y acceso a correo electrónico. Asimismo, condeno a la parte demandada a abonar a la parte actora la cantidad de 3125 euros, en concepto de indemnización. Sin costas.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días



Madrid

siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2810-0000-69-1154-15 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif/cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2810-0000-69-1154-15.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2, y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.