



Juzgado de lo Social nº 02 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, 2ª planta, edifici S - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874541
FAX: 938844921
E-MAIL: social2.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420178002780

Derechos fundamentales (Art.177) 399/2017-j

Materia: Tutela de drets fonamentals

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 520200000039917
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 02 de Barcelona
Concepto: 520200000039917

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]

Abogado/a: Neus Vitó Ibáñez

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: INDRA SISTEMAS, S.A., MINISTERI FISCAL

Abogado/a:

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 90/2019

En la ciudad de Barcelona a siete de marzo de dos mil diecinueve.

Mª del Mar Mirón Hernández, Magistrada-Jueza del Juzgado de lo Social nº 19 de Barcelona, en sustitución en este Juzgado de [REDACTED], he visto los autos promovidos por [REDACTED] Presidente del Comité de Empresa del centro de Barcelona y afiliado al sindicato CGT, [REDACTED] Secretario del Comité de Empresa del centro de Barcelona (DNI 39154474X), [REDACTED] Secretario General de la Sección Sindical de CGT en el centro de Barcelona y [REDACTED] Secretario General de la Federación de Banca, Borsa, Estalvi i Entitats de Crèdit, Assegurances i Oficinas i Despatxos (FESIBAC) de la CGT, frente a los siguientes demandados, siendo parte el **MINISTERIO FISCAL**, en procedimiento por **TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**:

- **INDRA SISTEMAS, S.A.**, NIF A28599033, del ramo de empresas de servicios de consultoría informática (INDA).
- **SINDICATOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE DESPIDO COLECTIVO EN INDRA SISTEMAS, S.A.: CCOO, UGT, USO y STC.**





ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 8-05-2017 fue repartida a este juzgado demanda presentada por la parte actora en el Decanato de los Juzgados de lo Social el 5 del mismo mes, en la que, tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, suplicaba se dictase una sentencia en la que se declarara vulnerado por la demandada INDRA SISTEMAS, S.A. de su derecho a la libertad sindical, ordenando el cese inmediato del comportamiento vulnerador consistente en no entregar la documentación requerida por la representación sindical y como tutela reparatoria se reconozca en su favor una indemnización por daños y perjuicios en importe de 6.250 euros.

SEGUNDO.- Por resolución de 11-05-2017 de la Letrada de la Administración de Justicia se requirió a la parte actora para que formulara alegaciones por indebida acumulación subjetiva de acciones (art. 26, 1 LRJS), lo que cumplimentó el 24-05-2017 remitiéndose a lo dispuesto en los arts. 25,3 y 183 LRJS. Admitida a trámite la demanda se señaló día y hora para la celebración de los sucesivos actos de conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia y del acto de juicio el 4-10-2017. En esa fecha se suspendió el acto de juicio el 10-01-2018 para ampliar la demanda frente a los sindicatos CCOO, UGT, USO y STC, presentando la actora el 26-10-2017 escritos con copias de la demanda y el 8-01-2018 INDRA SISTEMAS, S.A. comunicó que se habían efectuado las citaciones y entregado copias de la demanda a los sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento, aportando los documentos acreditativos para su incorporación a las actuaciones.

TERCERO.- Comparecieron el día señalado la parte demandante y la demandada INDRA SISTEMAS, S.A. no compareciendo los sindicatos citados ni el Ministerio Fiscal. Intentada conciliación sin acuerdo ante la Letrada de la Administración de Justicia se procedió a la grabación de la vista, tal como consta en el correspondiente soporte digital generado por el sistema ARCONTE de grabación, unido a las actuaciones con certificación de la Letrada de la Administración de Justicia. Iniciada la grabación de la vista e identificadas las partes comparecientes, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda e INDRA SISTEMAS, S.A. se opuso a la demanda negando la existencia de lesión de derechos fundamentales, alegando las excepciones de falta de legitimación activa de [REDACTED] Secretario General de CGT en tanto se afirma que comparece como coadyuvante y ello no tiene amparo ya que interviene la representación en el Comité de Empresa de CGT y falta de interés legítimo actual, al haber sido ejecutado el despido colectivo. Se practicaron las pruebas propuestas y admitidas y tras el trámite de conclusiones quedó el juicio visto para sentencia.





CUARTO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado los requisitos legales, salvo los relativos a plazos por acumulación de asuntos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED], son trabajadores de INDRA SISTEMAS, S.A. del centro de Barcelona, sito en calle Roc Boronat núm. 133, actuando los dos primeros en representación del Comité y el Sr. J. [REDACTED] en representación de la Sección Sindical de CGT en el centro de trabajo. [REDACTED] es el Secretario General de la Federación del sector al que pertenece INDRA de CGT en Cataluña.

SEGUNDO.- INDRA SISTEMAS, S.A. (en adelante INDRA), tiene centros de trabajo en Barcelona, Madrid, Sevilla, Cádiz, Valencia, Bilbao, Navarra, Valladolid, León, A Coruña, Guipuzcoa, Las Palmas, Tenerife, Murcia, Toledo, Baleares, Málaga, y Albacete. Existen centros de trabajo que carecen de representación legal de los trabajadores (folio 208 bis).

TERCERO.- En fecha 25-06-2015 INDRA comunicó a todas las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo, instándoles a fin de que designaran los miembros de la comisión negociadora, lo que realizaron el 6-07-2015, quedando constituida la comisión por CCOO, UGT, USO, CGT, SCT y COBAS (folios 356 a 359) e iniciándose el período de consultas el 7-07-2015 (folios 118 a 170).

CUARTO.- El 4-08-2015 finalizó el período de consultas con acuerdo suscrito entre la empresa y las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, USO y STC (folios 46 a 52). Los sindicatos CGT y COBAS no suscribieron el acuerdo. En el acuerdo de 4-08-2015 se hacía constar que el número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo era de 1750 trabajadores entre bajas indemnizadas y prejubilaciones, extendiéndose el plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2016. Se pactaron las siguientes medidas alternativas (folios 106 a 117):

- **Recolocaciones en empresas del Grupo INDRA:** Se ofreció a 100 trabajadores afectados por la extinción forzosa, como alternativa a la misma, la recolocación directa en una empresa del grupo, con mantenimiento de la antigüedad pero con posibilidad de novación contractual. Se ofreció como posibilidad la movilidad geográfica y reducción salarial hasta el 20%, abonándose en este caso una indemnización equivalente a 40 días de la diferencia anual entre el salario anterior y el nuevo salario.





- **Ajustes Salariales:** Compromiso de ofrecer a 150 trabajadores afectados por la extinción forzosa, como alternativa a la misma, una novación de contratos con reducción del 20% de salario, con respeto del salario mínimo de convenio, abonándose en este caso una indemnización equivalente a 40 días de la diferencia anual entre el salario anterior y el nuevo salario

QUINTO.- Los sindicatos COBAS y CGT mantuvieron una total oposición al despido colectivo (folios 209 a 409). Interpusieron demanda ante la Audiencia Nacional en impugnación del despido colectivo, procedimiento 257/2015. Por sentencia dictada el 13-11-2015 fue desestimada la demanda, declarando justificado el despido colectivo y absolviendo a INDRA y a los sindicatos firmantes, CCOO, UGT y USO de los pedimentos deducidos en la demanda (folios 89 a 105). COBAS y CGT interpusieron recurso de casación, que fue desestimado por sentencia dictada en fecha 18-05-2017 que confirmó la sentencia impugnada (folios 75 a 88).

SEXTO.- Se constituyó una comisión de seguimiento del acuerdo de 4-08-2015 integrada en exclusiva por la representación de los firmantes, CCOO, UGT, USO y STC (folios 171 a 217). Se efectuaron por INDRA comunicaciones a los sindicatos firmantes del Acuerdo (folios 218 a 227) y a la plantilla (folios 228 a 258).

SÉPTIMO.- En fecha 18-09-2015 representantes de CGT y CoBas requirieron a la empresa a fin de que informara sobre las medidas contempladas en el acuerdo, denunciando falta de información sobre su cumplimiento (folio 269), así como la tardía información de determinados despidos (folios 259 a 267). INDRA acusó recibo del escrito el 21-09-2015, indicando que la información sobre los distintos aspectos del acuerdo de 4-08-2015 se facilitaría de forma regular a la Comisión de Seguimiento del acuerdo (folios 270-271).

OCTAVO.- El Coordinador de la Sección Sindical del Sindicato CoBas [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] interpuso denuncia contra INDRA el 1-10-2015 por falta de información (folios 61 a 66), siendo requerida la empresa por la Inspección de Trabajo para que procediera a la entrega de la información solicitada (folio 67). La Sección Sindical de CGT, en su representación el demandante [REDACTED] [REDACTED] interpuso el 8-08-2016 denuncia ante la Inspección de Trabajo solicitando la totalidad de documentación relacionada con el acuerdo de 4-08-2015, con información sobre la totalidad de los trabajadores afectados y medidas concretas aplicadas (folio 52).

NOVENO.- En fecha 19-09-2016 la Inspectora de Trabajo emitió informe requiriendo a INDRA para que, en cumplimiento de lo establecido en el acuerdo de 4-08-2015 y art. 64,1 del ET, procediera a comunicar al Comité de Empresa todas las solicitudes y aceptaciones referentes a las recolocaciones en el Grupo





INDRA, ajustes salariales, internalización de actividades con movilidad funcional y modificación de condiciones de trabajo (folios 53-54 – 331 a 336).

DÉCIMO.- En fecha 10-10-2016 INDRA se opuso al requerimiento de la Inspección de Trabajo (folios 337 a 341).

DECIMOPRIMERO.- Mediante escritos de 28-09-2016 (folio 55) y 14-02-2017 (folio 56) la Sección Sindical de CGT instó el cumplimiento del requerimiento de la Inspección de Trabajo.

DECIMOSEGUNDO.- Se levantó acta de infracción I82016000475737 que propuso imponer a INDRA una sanción por falta grave sancionada con multa de 6.250 euros. Por resolución del Director de los Servicios Territoriales de Barcelona de 16-03-2017 fue confirmada la sanción propuesta (folios 57 a 60).

DECIMOTERCERO.- El 11-01-2017 INDRA informó a la representación de los trabajadores sobre los datos globales definitivos de aplicación del ERE (folios 272 a 330).

DECIMOCUARTO.- El Comité de Empresa de INDRA SISTEMAS, S.A. en su centro de Roc Boronat 133 de Barcelona, en elecciones celebradas el 7-05-2014, quedó constituido por 7 representantes de COBAS, 7 de CGT, 5 de UGT y 4 de JOSES-LVAL&CIA (folios 342 a 354).

DECIMOQUINTO.- En reunión de 22-02-2017 se acordó por unanimidad de los asistentes por el Comité de Empresa de Barcelona la interposición de la presente demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales (folios 68 a 71).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 97, 2 LRJS se hace constar que el anterior relato probatorio resulta de la prueba practicada en el acto de juicio, consistente en la documentación aportada por las partes, a la que se refieren los correlativos ordinales.

SEGUNDO.- Determinación de la controversia y posición de las partes.

La parte demandante acude al procedimiento de tutela de derechos fundamentales alegando que se ha vulnerado por INDRA su derecho a la libertad





sindical, por falta de entrega, tras sucesivos requerimientos, de la información completa sobre la aplicación del Acuerdo suscrito el 4-08-2015 por las secciones sindicales del Comité de empresa excepto CGT y COBAS, que puso fin al despido colectivo instado por la empresa a nivel nacional. Afirma que se ha limitado a informar exclusivamente de las medidas extintivas en el centro de Barcelona, omitiendo la información sobre traslados, reducción de salario, novaciones contractuales, recolocaciones en empresas del grupo y despidos de los demás centros de trabajo. Que la Sección Sindical de CGT interpuso denuncia el 8-08-2016 ante la Inspección de Trabajo, que constató la falta de comunicación al Comité de empresa sobre las medidas alternativas para reducir o aliviar el número de despidos o sus efectos (punto VIII del Acuerdo), como recolocaciones en el grupo INDRA, ajustes salariales, movilidad funcional y modificaciones de las condiciones de trabajo, emitiendo requerimiento para que diere cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo y art. 64, 1 ET y comunique al CE las solicitudes y aceptaciones referidas a las descritas medidas alternativas.

Sostiene que la falta de entrega de la documentación impide a los miembros del Comité de empresa de Barcelona ejercer la vigilancia que les compete sobre el cumplimiento del acuerdo, conforme a lo establecido en el art. 64,7 ET y con ello el deber de control e información establecido en el art. 67,5 ET. Del mismo modo considera que la falta de información a la Sección Sindical de CGT le impide informar a sus afiliados. Concluye por ello en la vulneración del 28,1 CE y 2 LOLS en relación 10,3,1 LOLS por impedir ese derecho básico de actividad sindical y que comprende el de acceder a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa. Considera que se ha discriminado al sindicato CGT respecto a los firmantes del Acuerdo y conforme a lo dispuesto en los arts. 182-183 LRJS solicita la nulidad de la decisión de la empresa de no entregar la documentación requerida y el cese inmediato de la actitud, con entrega de la referida documentación, fijándose una indemnización de 6250 euros por los daños materiales y morales y con finalidad disuasoria, cantidad fijada en aplicación de la LISOS (artículos 7,7 , 39,7 y 40, 1 b), por la persistencia del incumplimiento y haberse impuesto por resolución de 16-03-2017 sanción en importe de 6250 euros derivado de acta de infracción interpuesta a raíz de denuncia del sindicato COBAS.

INDRA alegó con carácter previo la falta de legitimación activa del Sr. [REDACTED] Secretario General de CGT, en relación con las afirmaciones del escrito de alegaciones de la actora, en el que lo sitúa de coadyuvante. Niega que se haya producido una lesión del derecho a la libertad sindical, que la actora ampara en la vulneración de los derechos de información. Refirió la tramitación de expediente de despido colectivo en el ámbito estatal, constituyéndose la comisión negociadora por las Secciones Sindicales presentes en el Comité, incluida la sección de CGT, que ostentaba el 10,6% de representación, concluyendo la negociación con acuerdo, que no suscribieron COBAS ni CGT, acuerdo considerado ajustado a derecho por sentencia de la Audiencia Nacional, ratificada por el TS, resolviendo que se actuó con buena fe. Que en ejecución del Acuerdo se propusieron medidas paliativas a los despidos, estableciéndose la creación de una comisión de seguimiento y empleo (punto 10), para la





interpretación, aplicación e información de los aspectos del acuerdo y seguimiento del plan de recolocación, compuesta por los sindicatos firmantes. La Comisión de seguimiento se reunió mensualmente hasta el 31-12-2016 en que finalizó la aplicación del Acuerdo y fue en su seno donde se facilitó la información relativa a las medidas recogidas en el mismo. Niega amparo fáctico, legal y jurisprudencial a la acción, con cita de la doctrina y jurisprudencia que aporta, destacando la falta de impugnación de la creación de la comisión de seguimiento y que a la denuncia del Sr. [REDACTED] y el requerimiento de la Inspección de entrega de información sobre las medidas del expediente carecía de amparo legal y así lo manifestó en sus alegaciones contestando al mismo, dando por reproducidos los argumentos de la oposición al requerimiento. Concluye que no se ha producido lesión de la libertad sindical y que el Comité de Empresa de Barcelona lo constituyen también integrantes de la comisión de seguimiento, habiendo sido el procedimiento de despido colectivo impecable y las acciones frente al mismo han sido desestimadas. Afirma que la información pretendida sólo estaba obligada a entregarla a las secciones sindicales integrantes de la comisión de seguimiento del acuerdo, negando que del art. 64 ET nazca otra obligación que la de notificar las extinciones al Comité de Empresa, a lo que dio cumplimiento. Refiere doctrina de distintas SSSTSJ, que concluyen en que las facultades del control del acuerdo corresponden a los firmantes en exclusiva, que son representantes legales de los trabajadores y velan por los intereses de los trabajadores. La exclusión de los sindicatos no firmantes se ampara en que la comisión no tiene funciones negociadoras sino aplicativas y sólo concurriría lesión si se les hubiera excluido de la negociación, habiendo recibido los impugnantes toda la información durante trámite de expediente, sin que esté prevista la información al Comité de Empresa sobre el seguimiento del acuerdo, citando la doctrina que considera aplicable, relativa a la Comisión Paritaria del Convenio. Concluye en que no hay lesión indemnizable, no han existido daños morales ni se ha impedido al Comité ejercer sus derechos de representación, no acreditándose el daño, pues cada despido efectuado se ha comunicado, así como todas las medidas de carácter general, por lo que solicita la desestimación íntegra de la demanda, careciendo en la actualidad de interés jurídico actual protegible la pretensión, al haber concluido la aplicación de las medidas del ERE el 31-12-2016.

TERCERO.- Excepciones procesales.

Resulta obligado con carácter previo a abordar la cuestión de fondo planteada, resolver las excepciones planteadas por la demandada, la falta de legitimación pasiva del Secretario General de CGT y la de falta de interés legal de la acción, opuestas por INDRA.

1) Falta de legitimación activa del Secretario General de CGT de Cataluña.

El art. 177 LRJS, “1. *Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento*





discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios. 2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado".

Como se indica en la demanda los Sres. [REDACTED] y [REDACTED] son trabajadores de INDRA SISTEMAS, S.A. del centro de Roc Boronat 133 de Barcelona, actuando los dos primeros en representación del Comité y el Sr. [REDACTED] en representación de la Sección Sindical de CGT en el centro de trabajo, mientras que el Sr. [REDACTED] en representación de la CGT. Ciertamente es que las secciones sindicales, integradas por afiliados al sindicato, actúan también en interés del mismo, en el ámbito del Comité de Barcelona, pero no cabe considerar que el interés del Secretario General del Sindicato en Cataluña carezca de legitimidad para ostentar la condición de parte, dado su interés en la representación de la totalidad de los afiliados a la organización en los distintos centros de trabajo de Barcelona y Cataluña, en tanto posibles afectados por la incidencia del expediente de despido colectivo y las medidas adoptadas para la aplicación de las condiciones pactadas en el Acuerdo suscrito, siendo el expediente de ámbito estatal y la afectación superior al centro de Barcelona. Del mismo modo ostenta un legítimo interés como representante del sindicato en la denuncia de aquellas actuaciones empresariales susceptibles de lesionar el derecho de información atribuido a los sindicatos representativos, con carácter general. Ello ha de dar lugar por tanto a la desestimación de la excepción.

2) Carencia de objeto al no existir interés actual.

Como ha declarado el Tribunal Constitucional, entre otras, en la STC 90/1997 de 6 mayo, el de tutela de derechos fundamentales "es un proceso que limita su ámbito de enjuiciamiento a las lesiones directas de derechos fundamentales derivadas de conductas de violación o incumplimiento de la norma constitucional o de las normas legales que los regulan" (STS de 24/9/96)".

La parte demandante puso de relieve que lo que se considera objeto de tutela no es la adecuación del ERE, ni que se haya entregado a la comisión de seguimiento la documentación, sino el derecho a la entrega de la información íntegra solicitada relativa a la aplicación del expediente. Considera que la lesión se materializa en el incumplimiento por la parte demandada de la entrega de toda la documentación relativa a la aplicación del Acuerdo adoptado en el despido colectivo, esto es, no limitada a las extinciones contractuales de toda la





plantilla ni a las actuaciones generales relativas al centro de Barcelona, sino también a las demás medidas modificativas, de reducción salarial, traslados o recolocaciones en empresas del grupo. El que se haya ultimado la aplicación de las referidas medidas a 31-12-2016 no "subsana" la lesión que se alega en tanto se mantenga que la falta de información la constituye y que ésta mantiene su utilidad tras aquella fecha. La concreta aplicación de las medidas acordadas es susceptible de desplegar efectos jurídicos con posterioridad a su implantación, lo que justificaría el interés de la representación sindical actuante de conocer el modo o la forma en que se han llevado a efecto y, en cualquier caso, no carece de interés futuro un pronunciamiento en torno a la sanción de conductas que pudieran acotar o dificultar el ejercicio de la actividad de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones empresariales por parte de los representantes sindicales. Ello ha de dar lugar a que no pueda ser acogida la alegación formulada.

CUARTO.- Valoración de la prueba practicada.

Las partes practicaron exclusivamente la documental. En el acto de juicio aportó la demandada gran cantidad de documentos acreditativos de la entrega de las comunicaciones de extinciones de contrato, por distintas causas, en virtud de la aplicación del Acuerdo, que no fueron incorporadas en su totalidad al no negar la actora que se hubieren entregado la documentación sobre los despidos de Barcelona y comunicado las demás extinciones contractuales a la representación de los trabajadores.

Aportaron un documento común, el acta final de acuerdo, y otros parcialmente coincidentes, como las solicitudes de información y la contestación de la empresa. La demandante aportó la denuncia ante la inspección interpuesta por la Sección Sindical de CGT por falta de información y el requerimiento de la Inspección de Trabajo a INDRA para que informase sobre las medidas alternativas a los despidos, los requerimientos a la empresa de información por la sección sindical de CGT a la empresa, la resolución por la que se impone a la empresa sanción. denuncia interpuesta por el sindicato COBAS ante la Inspección de Madrid por falta de entrega de la documentación relativa al ERE y requerimiento de la Inspección para su entrega, junto a acta de reunión del Comité de empresa de Barcelona por la que se decide interponer la presente demanda.

Por la demandada junto al acuerdo se aportaron como documental las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, acreditativas que el Acuerdo en el despido colectivo fue declarado conforme a derecho -lo que no se discute de contrario-, las actas de constitución de la Comisión de seguimiento de ejecución y aplicación del acuerdo, las comunicaciones a la plantilla por los sindicatos integrantes de la referida comisión, comunicaciones de la empresa a la totalidad de los trabajadores y a sus representantes sobre el acuerdo, escrito del demandante Sr. [REDACTED]





planteando cuestiones sobre alguno de los despidos, escrito de CGT solicitando información a la empresa y la contestación de ésta y correo electrónico enviado por INDRA el 11-01-2017 a la representación de los trabajadores con datos globales definitivos relativos a la aplicación del acuerdo. Se aportan también las actuaciones de la Inspección de Barcelona, el requerimiento efectuado y su contestación, escrutinio electoral para la designación del Comité de Barcelona y distintas comunicaciones de CGT a la plantilla relacionadas con el expediente y su ejecución. Se retiraron de la documental las comunicaciones acreditativas de los despidos de la plantilla en cada centro en todo el territorio nacional en 2015-2016 (documentos del 7 al 201) al no cuestionar la representación de los trabajadores que se hubieran notificado a la representación de cada centro, y afirmó desconocer la denuncia del sindicato COBAS y las actuaciones inspectoras no relacionadas con el requerimiento que en su día contestó.

De la prueba practicada se desprende que existe conformidad en que no fue entregada al Comité de Empresa de Barcelona ni a la Sección Sindical de CGT la totalidad de la documentación relativa a la aplicación del Acuerdo en procedimiento de despido colectivo, alegando INDRA que tuvieron conocimiento los demandantes de la mayoría de ella por otras vías y la inexistencia de obligación de entregar la totalidad de la documentación a representación distinta de la comisión de seguimiento sobre el devenir de las medidas colectivas distintas a los despidos, al considerar la demandada que no lo prevé el art. 64 ET respecto a las facultades de información del Comité, ni la LOLS en sus arts. 2 y 10.3 1.

Se acredita de la contestación a la demanda y documentación aportada tanto la intervención de la inspección y los requerimientos efectuados como consecuencia de denuncias de CGT y COBAS relativos a falta de información, así como la realidad de la omisión de documentación relativa al Acuerdo y las medidas paliativas, que sí fue entregada a la comisión de seguimiento, debiendo resolver esta juzgadora si ello constituye la lesión que alega por los demandantes.

QUINTO.- Sobre la vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28, 1 CE).

El apartado 2 del art. 181 de la LRJS, antecedente del art. 179 LPL, dispone: *"en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."*, obligación que, respecto a la parte demandada, establece el art. 96, 1 LRJS. Recoge el precepto la doctrina que ha venido manteniendo el Tribunal Constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en estos procesos en que, invocada la existencia de indicios de una actuación discriminatoria *"...aquella invocación genere una razonable sospecha o*





presunción en favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial, constituyendo esta exigencia una auténtica carga probatoria y no un mero intento probatorio, debiendo llevar a la convicción del juzgador no la duda, sino la certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio (Sentencia del Tribunal Constitucional 114/1989, de 22 de junio EDJ 1989/6389).

La STCo 76/2010 lo expone de la forma siguiente " la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal. Es sabido, sin embargo, que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (entre tantas otras, SSTC 90/1997, de 6 de mayo, y 66/2002, de 21 de marzo EDJ 2002/4815). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre EDJ 2001/38145. Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión (SSTC 293/1993, de 18 de octubre EDJ 1993/9178 ; 87/1998, de 21 de abril ; 140/1999, de 22 de julio ; 29/2000, de 31 de enero EDJ 2000/412 ; 207/2001, de 22 de octubre ; 214/2001, de 29 de octubre EDJ 2001/41615 ; 14/2002, de 28 de enero ; 29/2002, de 11 de febrero ; 30/2002, de 11 de febrero ; o 17/2003, de 30 de enero). Sólo una vez cumplido este primer el inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido"

El indicio de actuación discriminatoria del derecho de información a los representantes de los trabajadores (Comité – Sección Sindical – Sindicato) partiría de la negativa de INDRA a entregar la totalidad de la documentación solicitada por el sindicato CGT, que amparó en la inexistencia de obligación de entrega en las mismas condiciones que lo hace a la comisión de seguimiento del Acuerdo que puso fin a expediente de despido colectivo, en tanto la sección sindical de CGT que formó parte de la Comisión Negociadora del mismo no lo suscribió. Ello se ha traducido en la práctica en que el desarrollo de las medidas alternativas a las extinciones, como movilidad funcional, modificación de condiciones, reducciones de salario o recolocación en empresas del Grupo INDRA, puedan haberse efectuado al margen del control del Comité de Empresa de Barcelona y de la Sección Sindical del Sindicato CGT.

El art. 64 ET establece como es sabido los derechos de información y consulta de la representación unitaria y sus competencias. Respecto al derecho de información el art. 64,1 ET indica textualmente que "1. El comité de empresa tendrá





derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores”.

En su punto 5 establece: “El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo”

Y respecto a las competencias del Comité indica en su punto 7.1 a) 1 que tendrá competencias y ejercerá funciones, junto a las demás que enumera el precepto: “De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes”. En concreto en el apartado e) incluye entre sus funciones la de “Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales”.

Pues bien, conoce esta Juzgadora la doctrina y jurisprudencia en que ampara la demandada la inexistencia de obligación de dar traslado al Comité de Empresa y Sección Sindical de CGT, que parte de negar a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo que puso fin a la tramitación de las medidas colectivas propuestas facultades negociadoras, considerando que les corresponden exclusivamente funciones interpretativas y aplicativas del mismo y no negociadoras. Las recoge sucintamente la Audiencia Nacional en la reciente sentencia 21/2019, de 13-02-2019, recurso 345/2018, la recoge sucintamente en el FJ tercero, 2ª: “Que esta Sala ha recordado en numerosas ocasiones- por citar dos de las más recientes resoluciones, cabe citar las SSAN de 27-3-2017- proceso 38/2017 - y de 11-11-2.016 - proceso 270/2016 - que “la doctrina constitucional, por todas STCo. 73/1984 (RTC 1984 , 73), 9/1986 (RTC 1986 , 9), 39/1986 (RTC 1986 , 39), 184/1991 (RTC 1991 , 184) y 213/1991 (RTC 1991 , 213) y la jurisprudencia, por todas STS 11-11-2015, rec. 331/14 ; STS 18-05-2016, rec. 150/15 y STS 14-07-2016, rec. 270/15 han defendido que la exclusión de un sindicato, que ostente la representatividad exigible, de la negociación





colectiva, entendiéndose como tal aquellas negociaciones, que afectan a las condiciones de trabajo de los trabajadores, constitucional a la negociación colectiva, garantizados por los arts. 7, 28.1 y 37.1 CE (), así como en el art. 2.2.d LOLS".

Se considera no obstante que, con independencia de las facultades atribuidas a la comisión de seguimiento del Acuerdo de 4-08-2015 sean materialmente de carácter aplicativo del mismo, a tal efecto es obvio que pueden requerir de información puntual a los afectados en el ámbito del Comité de Empresa de Barcelona y a los afiliados a CGT por parte de los sindicatos no firmantes que integraron la comisión negociadora del tan citado Acuerdo y, en particular de CGT y de la Sección Sindical mayoritaria en el referido Comité de Barcelona. De otro modo difícilmente pueden realizar las competencias que tienen atribuidas, de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo y, en particular, del propio Acuerdo en torno a la implantación efectiva de las medidas que recoge. Y menos aún ofrecer una información documentada a los trabajadores y afiliados, pues la aplicación efectiva de medidas alternativas a las extinciones tienen una repercusión directa en las relaciones laborales, tanto de INDRA como de las demás empresas del grupo.

La importancia e incidencia de la obligación de información a la representación de la plantilla en aras a la función que desempeñan y, en particular de los afectados por el despido colectivo, se ha hecho patente en las reiteradas sentencias de distintas salas de los TSSJ y la jurisprudencia del Alto Tribunal (valga por todas la cita que recoge la Pleno el 24 de febrero de 2016 (rcud. 2507/2014), que reproducen las posteriormente dictadas), que se han pronunciado en torno a la información de los trabajadores afectados por las medidas, considerado *"un formalismo innecesario y enervante"* exigir en extinciones colectivas la comunicación de manera individual a los trabajadores de aquellos datos que *"no sólo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación -legal o sindical- de los trabajadores, que obligadamente han de informarles de las gestiones y sus resultados [art. 64.7.e) ET], sino que en todo caso el general conocimiento de tales datos por los sujetos representados bien pudiera entenderse como consecuencia directa del significado que tiene por sí misma la figura del mandato legal representativo [art. 1259 CC], pues sin perjuicio de la singularidad que ofrece el mandato propio de la RLT [gestiona intereses, más que voluntades], de todas formas no parece dudoso que su válida actuación «alieno nomine» y la eficacia jurídica de sus actos respecto del «dominus negotii» -personal representado- se extiende al íntegro objeto material que fije la norma de la que trae causa [aquí, el art. 51 ET], salvo que la propia disposición legal imponga -éste no es el caso- otra cosa o la intervención personal de los trabajadores afectados".*

El derecho de información y la obligación de informar que incumbe al Comité de Empresa, se extiende a la representación sindical por mandato de lo dispuesto en los artículos 2 d) LOLS, en cuanto es exigible para el ejercicio de la acción sindical en la empresa o fuera de ella, en relación con lo dispuesto en el art. 8 1





c) y 10,3, 1º) LOLS.

De conformidad con los hechos y fundamentos jurídicos expuestos, no puede más que concluir esta juzgadora que la decisión de INDRA de no entregar la documentación relativa a la aplicación de las medidas alternativas establecidas en el acuerdo ha comportado una lesión del derecho a la libertad sindical, que integra el derecho de información a los representantes unitarios y sindicales. No concurren circunstancias que avalen esa negativa, cuando la documentación que se solicita obra en poder de los sindicatos firmantes del Acuerdo y no consta que su utilización con finalidad informativa a sus representados o miembros suponga infracción legal o un gravamen o incremento de costes excesivo para la empresa. No es suficiente para evitar dicha lesión la remisión de una información general o remitirse a la información que pueda haber recibido directamente la comisión de seguimiento o sobre la medida los trabajadores material o potencialmente afectados, lo que ha de dar lugar a efectuar tal declaración en la parte dispositiva de la presente resolución.

SEXTO.- Efectos de la declaración de lesión del derecho fundamental a la libertad sindical.

Tal como dispone el art. 182.1 LRJS *"La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:*

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183."

Sentada la existencia de la vulneración denunciada es dable amparar a la parte demandante declarando la nulidad radical de la actuación de INDRA de no entregar a la parte demandante la documentación solicitada, entregada a la comisión de seguimiento del Acuerdo, en particular la relativa a la implantación de las medidas alternativas adoptadas, ordenando el cese de dicha actuación





omisiva y restableciendo a la parte demandante en la integridad de su derecho, con entrega de la documentación solicitada.

Respecto a la indemnización solicitada el art. 183, 1 LRJS establece "*1.- Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño*".

Al respecto es pacífica la doctrina que establece que acreditada la violación del derecho fundamental, no es automática la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios, siendo precisa la alegación de mínimos elementos objetivos en los que se basa el cálculo (por todas STS 7-03-2011, recurso 2190/2010 y doctrina que cita, cuyos argumentos se dan por reproducidos). Se solicita por la parte demandada la vulneración del Derecho de Libertad Sindical, 6.250 euros, cantidad que cuestiona la demandada por no acreditar la lesión ni los daños eventualmente ocasionados.

Declarada la lesión del derecho de libertad sindical, corresponde a esta juzgadora establecer la reparación de la actuación lesiva, en función del daño moral y los perjuicios adicionales, de forma prudencial, ante la dificultad de determinarlos económicamente, atendiendo a la suficiencia de la indemnización para resarcir a la parte demandada y a la necesidad de prevenir actuaciones futuras. En orden a la cuantificación del daño moral considera un criterio válido y una sanción proporcional la que establece la LISOS para sancionar las conductas en que la empresa ha incurrido, ratificado, por todas, en la STS de 3-12-2018, recurso 3/2018.

El daño moral por la insuficiencia de la información se ha causado de modo efectivo tanto al sindicato CGT como al representante de la sección sindical en el Comité de empresa lo que justifica su reparación. Para la valoración del daño moral, si bien la asimilación de los incumplimientos a las infracciones sancionables a tenor de la LISOS no es un parámetro que quepa generalizar, la dificultad de establecer la cuantificación del daño en las circunstancias descritas en la demanda, permite su aceptación. La cantidad propuesta es moderada, en atención a que versa sobre unas medidas aplicadas en un lapso temporal acotado, aunque los efectos de la falta de información puedan proyectarse tras la implantación de las medidas del expediente colectivo.

El art. 7.7 de la LISOS tipifica como falta grave: "*La transgresión de los derechos*





de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos"; previendo el art. 40.2 de la LISOS una sanción máxima para este tipo de conductas de 6.250 euros. Dicha cantidad resarce a la representación demandada en la lesión de sus derechos y ejerce una finalidad disuasoria de cara a evitar futuras vulneraciones en el contenido de la información a entregar a la representación de los trabajadores.

Debe ser fijada por ello la indemnización por daños morales en la cantidad solicitada de 6.250 euros que deberán ser satisfechos al demandante por los perjuicios causados, recayendo la responsabilidad de su abono en la demandada INDRA, responsable de la entrega de la documentación solicitada.

SÉPTIMO.- Recurso que cabe frente a la sentencia.

Según dispone el art. 191,1 de la LRJS por razón de la materia procede interponer frente a la presente resolución recurso de suplicación, que deberá anunciarse en un plazo de cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el art. 194 LRJS.

VISTOS los preceptos citados y los demás de general y pertinente aplicación

FALLO

ESTIMO la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] Presidente del Comité de Empresa del centro de Barcelona y afiliado al sindicato CGT, [REDACTED], Secretario del Comité de Empresa del centro de Barcelona (DNI [REDACTED]), [REDACTED], Secretario General de la Sección Sindical de CGT en el centro de Barcelona y [REDACTED] [REDACTED], Secretario General de la Federación de Banca, Borsa, Estalvi i Entitats de Crèdit, Assegurances i Oficinas i Despatxos (FESIBAC) de la CGT, frente a **INDRA SISTEMAS, S.A.**, y los **SINDICATOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE DESPIDO COLECTIVO EN INDRA SISTEMAS, S.A.: CCOO, UGT, USO y STC.**

DECLARO:

- Que **INDRA SISTEMAS, S.A.** al no proceder a la entrega a la parte demandante de la documentación íntegra relativa a la aplicación del Acuerdo de 8 ha vulnerado lo dispuesto en el art. 28,1 de la Constitución Española.

CONDENO

- A **INDRA SISTEMAS, S.A.** a estar y pasar por tal declaración y al cese inmediato de la conducta vulneradora, con entrega de la documentación





interesada y a indemnizar a la parte demandante por los perjuicios derivados de la vulneración de su derecho a la libertad sindical con la cantidad total de **SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN EUROS (6.251 EUROS)** por daños morales.

- **ABSUELVO a CCOO, UGT, USO y STC** de las pretensiones deducidas en la demanda.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Fondo de Garantía Salarial y hágaseles saber que contra la misma puede interponerse recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tal como establecen los artículos 229 y 230 LRJS por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su recibo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostenta el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, deberá haber consignado el importe íntegro de la condena o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe, depositando además la cantidad de 300 euros en BANCO DE SANTANDER, en la oficina y cuenta corriente referenciada en el encabezamiento, como requisito de admisión del recurso.

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

