



Roj: **SAN 3690/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:3690**

Id Cendoj: **28079240012017100129**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/09/2017**

Nº de Recurso: **191/2017**

Nº de Resolución: **130/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00130/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 130/2017

Fecha de Juicio: 20/9/2017 a las 11:00

Fecha Sentencia: 21/09/2017

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000191 /2017

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: FESIBAC CGT

Demandados: BANCO SABADELL, S.A., SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL, SINDICATO CIG EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL, SINDICATO SICAM EN BANCO SABADELL, SINDICATO ALTA EN BANCO SABADELL, CONFEDERACION SINDICAL DE CUADROS EN BANCO SABADELL, SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSICA EN BANCO SABADELL, SINDICATO CCOO EN BANCO SABADELL, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Se denuncia que la práctica empresarial, consistente en no facilitar al sindicato reclamante y resto de sindicatos el tipo de sanción impuesta a los empleados sancionados por falta muy grave es contraria a Derecho y conculca los arts. 28 y 37.1 CE, condenando en consecuencia a la demandada a estar y pasar por dicha declaración y a que facilite información a los representantes legales de los trabajadores, entre ellos al sindicato reclamante, especificando el tipo de sanción que ha sido impuesta a los trabajadores por la comisión de falta muy grave en el tiempo que se requiera para poder ejercer dichas funciones. - Se estima dicha pretensión, porque las secciones sindicales tienen derecho a que se les informe sobre todas las sanciones impuestas por la comisión de falta muy grave, sin que dicho derecho se cumpla por la simple notificación de la comisión de faltas muy graves, entendiéndose que se lesiona el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional al derecho de información sindical, porque la LOLS reconoce a los delegados sindicales los derechos de información de los comités de empresa y también el convenio colectivo.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL



GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2017 0000199

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000191 /2017

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 130/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintiuno de septiembre de dos mil diecisiete.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000191/2017 seguido por demanda de FESIBAC CGT (Letrada D^a. Lourdes Torres Fernández), contra BANCO SABADELL, S.A. (representado por D. José Antonio Soler León), SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL, SINDICATO CIG EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL, SINDICATO SICAM EN BANCO SABADELL, SINDICATO ALTA EN BANCO SABADELL (representado por D. Marcelo López Barquero), CONFEDERACION SINDICAL DE CUADROS EN BANCO SABADELL, SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSICA EN BANCO SABADELL, SINDICATO CCOO EN BANCO SABADELL, MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 9 de Junio de 2017 se presentó demanda por FESIBAC CGT contra BANCO SABADELL, S.A., SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL, SINDICATO CIG EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL, SINDICATO SICAM EN BANCO SABADELL, SINDICATO ALTA EN BANCO SABADELL, CONFEDERACION SINDICAL DE CUADROS EN BANCO SABADELL, SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSICA EN BANCO SABADELL, SINDICATO CCOO EN BANCO SABADELL, MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 20/09/2017 a las para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto .- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:



La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se declare que la práctica empresarial, consistente en no facilitar al sindicato reclamante y resto de sindicatos el tipo de sanción impuesta a los empleados sancionados por falta muy grave es contraria a Derecho y conculca los arts. 28 y 37.1 CE, condenando en consecuencia a la demandada a estar y pasar por dicha declaración y a que facilite información a los representantes legales de los trabajadores, entre ellos al sindicato reclamante, especificando el tipo de sanción que ha sido impuesta a los trabajadores por la comisión de falta muy grave en el tiempo que se requiera para poder ejercer dichas funciones.

Sostuvo, al efecto, que la empresa cumplió lo mandado por el art. 64.4.c ET hasta diciembre de 2016 e informó sobre las sanciones impuestas por la comisión de faltas muy graves. - Desde entonces se limita a informar nombre, efectos y provincia, sin especificar la sanción impuesta.

El Sindicato ALTA se adhirió a la demanda.

BANCO DE SABADELL, SA se opuso a la demanda, aunque admitió los hechos 2 a 4 inclusive, así como el hecho séptimo de la demanda, oponiéndose a todos los demás.

Admitió, no obstante, que desde diciembre de 2016 se limita a informar el nombre, efectos y provincia de los trabajadores que han sido sancionados por la comisión de falta muy grave, sin concretar la sanción impuesta.

Defendió dicha práctica y negó que conculque lo dispuesto en el art. 64.4.c ET y con mayor razón los arts. 28 y 37.1 CE.

Mantuvo finalmente que la empresa cumple escrupulosamente lo dispuesto en el art. 63 del convenio de Banca, que permite un desempeño perfecto de la acción sindical.

El MINISTERIO FISCAL se adhirió a la demanda, por cuanto la empresa está obligada a informar a las secciones sindicales estatales de las sanciones impuestas por faltas muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el art. 64.4.c ET, en relación con el art. 28.1 CE.

Quinto .- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

No hay hechos controvertidos.

Hechos Pacíficos:

-Hasta Diciembre de 2016 se debe información de la clase de sanción a partir de esa fecha se da nombre, efectos y provincia y sanción muy grave

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- CGT es un sindicato de ámbito estatal, implantado en el BANCO DE SABADELL, donde tiene constituida una sección sindical estatal y presencia en la representación unitaria de la empresa. - Sindicato ALTA es un sindicato de ámbito estatal, que tiene presencia en la representación unitaria de la empresa y constituida sección sindical de empresa.

SEGUNDO .- BANCO DE SABADELL regula sus relaciones laborales por el convenio de BANCA 2015-2018, publicado en el BOE de 15-06-2016.

TERCERO .- Hasta el mes de diciembre de 2016 la empresa informaba a las secciones sindicales a través de su Intranet (INFORSSE) de las sanciones por la comisión de falta muy grave. - Esa información contenía los datos siguientes: nombre del empleado; provincia; tipo de sanción impuesta y fecha de imposición de la misma.

CUARTO .- Desde la fecha indicada la empresa se limita a informar sobre el nombre del empleado, provincia, fecha de efectos y la comisión de falta muy grave, sin concretar la sanción impuesta.

QUINTO .- Obrar en autos correos electrónicos, cruzados entre la empresa y CGT, donde el sindicato reclama que se le informe de las sanciones impuestas, defendiéndose por la empresa que su información se acomoda al ET.

SEXTO .- El 23-02-2017 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

Los hechos, declarados probados, no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

TERCERO .- El art. 10.3 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales que no formen parte del comité de Empresa el derecho a Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda .

La jurisprudencia, por todas STS 8-07-2014, rec.282/2013 , ha sentado que los derechos de información de los delegados sindicales forman parte del derecho a la libertad sindical, en los términos siguientes:

Pero no es cierto que aquí se esté ventilando una cuestión de mera legalidad ordinaria. Por el contrario, el derecho que tienen los Sindicatos con suficiente representatividad en la empresa, como es el caso de CGT, a recibir determinadas informaciones (a través de los Delegados Sindicales que representan a la Sección Sindical de Empresa) les viene reconocido por el artículo 10.3,1º de la LOLS EDL 1985/9019: tener derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa ; o a la más específica que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, deba la empresa proporcionar a los Delegados de Prevención, puesto que, en definitiva, estos no son otra cosa que los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (art. 35.1 LPRL). Pues bien, la LOLS es, de acuerdo con el artículo 81 CE EDL&nb sp;1978/3879, la que contiene el desarrollo del derecho fundamental de libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 CE EDL 1978/3879 y, por lo tanto, todos los derechos sindicales (y muy singularmente el derecho de acción sindical en la empresa: art. 8), competencias, facultades y garantías que en ella se contienen forman parte de ese derecho genérico (o macroderecho) de libertad sindical y gozan de un procedimiento especial de tutela como prescribe el artículo 13 de la LOLS EDL 1985/9019 : Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical (sic, en plural), por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona . Y ese proceso, en nuestro caso, no es otro que el regulado en los artículos 177 a 184 de la LRJS , que el sindicato demandante ha utilizado .

El Convenio colectivo de Banca, dispone en su art. 60 que Al constituir la vía de interlocución preferente, tanto en el sector como en cada Empresa, las Secciones Sindicales de Empresa asumen las competencias de información y documentación que la legislación vigente asigna a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de forma tan amplia como legalmente sea posible, por lo que se considerarán cumplidas las obligaciones de la Empresa con la comunicación efectuada a la persona responsable de cada una de las Secciones Sindicales Estatales, que se corresponsabilizan de informar a sus respectivos Delegados y Delegadas en los Comités de Empresa .

El art. 64.4.c ET dispone que el comité de empresa tiene derecho a ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy grave. - La literalidad del precepto no deja lugar a dudas sobre su interpretación, de manera que, si el empresario está obligado a informar a los comités de empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, la información exigida consiste precisamente en notificar las sanciones impuestas por faltas muy graves, sin que dicha obligación se colme mediante la información de la comisión de faltas muy graves. - Por lo demás, esa ha sido la práctica tradicional de la empresa, quien informó a las secciones sindicales de empresa hasta diciembre de 2016 el nombre del empleado sancionado, la provincia en la que presta servicios, la sanción impuesta y la fecha de imposición de la misma, acreditando, con sus propios actos, que convino siempre con la interpretación expuesta.

Dicha exigencia forma parte del efecto útil del derecho a la información sindical, puesto que conocer las sanciones impuestas por la comisión de faltas muy graves - suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses; traslado forzoso a población distinta a la residencia habitual del empleado o empleada; pérdida definitiva del Nivel con su repercusión económica; inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a Niveles superiores y despido (art. 70 del convenio) -permitirá a las secciones sindicales constatar el mapa de la política disciplinaria de la empresa, que constituye, sin duda, una herramienta clave para que puedan ejercer adecuadamente su labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales de la empresa, donde la política disciplinaria juega un papel crucial.



Como anticipamos más arriba, la empresa, sin explicación alguna, modificó su política informativa en esta materia desde diciembre de 2016 y dejó de informar a las secciones sindicales de las sanciones impuestas concretamente, limitándose a informar de la comisión de faltas muy graves.

Dicha conducta empresarial lesiona el art. 64.4.c ET y vulnera también el derecho a la libertad sindical de CGT y ALTA, en su vertiente funcional a la información sindical, garantizado por el art. 28.1 CE, puesto que dichas secciones sindicales tienen derecho a que se les proporcione la misma información que a los comités de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.3 LOLS, cuya interpretación ya hemos adelantado, en relación con lo dispuesto en el art. 60 del convenio aplicable, que deja claro que la información debe proporcionarse a las secciones sindicales estatales. - Consiguientemente, vamos a estimar la demanda en sus propios términos.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, a la que se adhirieron el Sindicato ALTA y el MINISTERIO FISCAL, por lo que declaramos que la práctica empresarial, consistente en no facilitar al sindicato reclamante y resto de sindicatos el tipo de sanción impuesta a los empleados sancionados por falta muy grave es contraria a Derecho, por lo que condenamos a BANCO SABADELL, SA a estar y pasar por dicha declaración y a que facilite información a los representantes legales de los trabajadores, entre ellos al sindicato reclamante, especificando el tipo de sanción que ha sido impuesta a los trabajadores por la comisión de falta muy grave en el tiempo que se requiera para poder ejercer dichas funciones

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0191 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0191 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.