

**Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social,
Sentencia 887/2023 de 22 Dic. 2023, Rec. 635/2023**

Ponente: López-Tames Iglesias, Rubén

Ponente: López-Tames Iglesias, Rubén.

LA LEY 351890/2023

ECLI: ES:TSJCANT:2023:1222

LIBERTAD SINDICAL. Excepción de inadecuación de procedimiento. Vulneración del derecho a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva. El derecho fundamental a la libertad sindical no puede hacerse extensivo al comité de empresa por su consideración de representación unitaria, tratándose de un derecho reservado al sindicato.

El TSJ Cantabria estima la inadecuación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales dictada por el juzgado de lo social núm. 6 de Santander.

A Favor: EMPRESA.

En Contra: SINDICATO.

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Recursos de Suplicación 0000635/2023

NIG: 3907544420220000731

TX004

Avda Pedro San **Martin**S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 de Santander de Santander Derechos Fundamentales

0000123/2022 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

<https://sedejudicial.cantabria.es/>

SENTENCIA nº 000887/2023

En Santander, a 22 de diciembre del 2023.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz

MAGISTRADOS

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tames Iglesias (ponente)

Ilma. Sra. D^a Elena Pérez Pérez

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/las Ilmos. /as. Sres./Sras. citados/as al margen ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Dynasol Elastomeros SAU contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Seis de Santander ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don Rubén López-Tames Iglesias, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por STR-Sindicatos de Trabajadores representado por D. Miguel Ángel Torresano Arellano y asistido por la Letrada D^a María Teresa del Valle González y Comisiones Obreras de Cantabria representado y asistido por el Letrado D. Juan Manuel Ruiz Gutiérrez siendo demandado Dynasol Elastomeros SAU representada por D. Alejandro Trapiella Nieto y asistido por el Letrado Sr. Linares Polaino y Sección Sindical de UGT representado y asistido por la Letrada Dña Marta Alonso González siendo parte el Ministerio Fiscal sobre Vulneración de Derechos Fundamentales y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 30 de diciembre de 2022 (proc 123/22) en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º- Los sindicatos demandantes, STR-SINDICATO DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA, junto con el sindicato UGT tienen representación en el Comité de Empresa de la empresa DYNASOL ELASTOMEROS S.A.U.

2º- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación el Convenio colectivo de Repsol Química S.A.

3º.- Consta en las actuaciones y se da por reproducida el acta de la reunión extraordinaria del Comité de Empresa de DYNASOL ELASTÓMEROS, de fecha 10 de noviembre de 2021, en la que, la representación de UGT, CCOO y STR designaron como representantes, respectivamente, a D. Cornelio, D. David y D. Diego.

El 12 de noviembre de 2021 se constituyó la comisión negociadora del plan de igualdad, compuesta por tres representantes de la empresa (Dña. Cecilia, D. Eladio y D. Eliseo) y los tres representantes de los trabajadores.

Consta en las actuaciones y se dan por reproducidas las actas de reunión del plan de igualdad, de fechas 12 y 19 de noviembre de 2021, en las que se incorpora la documentación proporcionada por la empresa, relativa al punto 1 de consideraciones generales del anexo del [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#) (documentos nº 11 y 12 de los aportados por la empresa demandada), así como, los correos electrónicos de 22 y 24 de noviembre de 2021 (documentos 13 y 14), para la entrega de dicha documentación.

En el acta de la reunión de 19 de noviembre y en el correo electrónico de 24 de noviembre de 2021, de D. Eliseo, se incorporaron copia de los indicadores elaborados por la empresa para la negociación del diagnóstico de situación previo al plan de igualdad, en valores porcentuales. Con anterioridad, los miembros de la comisión negociadora por la parte social habían podido visualizar dichos indicadores, sin entrega de copia de los mismos.

4º.- Asimismo, consta en las actuaciones el acta de fecha 26 de noviembre de 2021, el escrito presentado por el Comité de Empresa, de fecha 25 de noviembre de 2021, y el correo electrónico de remisión de la documentación relativa al anexo del [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#) (documentos nº 16, 17 y 18 de los aportados por la empresa demandada).

Con fecha de 2 de diciembre de 2021, mediante correo electrónico (documento nº 20), D. Diego solicitó a la empresa demandada:

- Copia del registro retributivo
- Copia del programa de incentivos "Be core"
- Listado de todas de peticiones de teletrabajo (incluyendo aprobadas y denegadas) en los años 2020 y 2021, con la posibilidad de filtrar por años, antigüedad en el puesto y situación familiar.
- Copia en formato Excel de la distribución de la plantilla en todos sus aspectos en modo cuantitativo, esto quiere decir, en formato numérico y no porcentual con los filtros de antigüedad, situación familiar, posición jerárquica.

5º- Con fecha de 3 de diciembre de 2021 se celebró otra reunión de la comisión negociadora del plan de igualdad, y con fecha de 16 de diciembre de 2021, la empresa demandada remitió por correo electrónico una propuesta de borrador del plan de igualdad (documentos 21 y 23 de los aportados por la empresa demandada).

El día 16 de diciembre de 2021, el Comité de Empresa solicitó el aplazamiento de la reunión prevista para dicho día, y presentó alegaciones al acta de constitución de la mesa, los indicadores, el diagnóstico de situación y las actas de reuniones (documento nº 24). Con fecha de 20 de diciembre de 2021, D. Eliseo contestó a las alegaciones efectuadas el día 16 de diciembre de 2021 (documento nº 25)

Con fecha de 27 de diciembre de 2021, el Sr. Eliseo comunicó a los miembros de la comisión negociadora que tenía por definitivo el borrador del plan de igualdad que había sido remitido ante la falta de alegaciones en contrario, junto con el acta de la reunión de la comisión negociadora de fecha 27 de diciembre de 2021, a la que no habían acudido los representantes de los trabajadores (documentos nº 26 y 27 de los aportados por la empresa demandada).

Tras las subsanaciones acordadas por la Dirección General de Trabajo, con fecha de 4 de mayo de 2022, el Director General de Trabajo acordó la inscripción en el Registro de Convenios Colectivo, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, del Plan de Igualdad de DYNASOL ELASTÓMEROS S.A.U.

6º.- El acceso que la empresa posibilita del registro retributivo es la puesta a disposición en la oficina para su visualización y consulta por los miembros de la comisión negociadora

7º.- Consta en las actuaciones y se da por reproducido el informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 30 de marzo de 2022.

8º.- Con fecha de 24 de enero de 2022 se celebró acto de conciliación ante el ORECLA, que concluyó Sin Avenencia.

TERCERO.- En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimo parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales formulada por los sindicatos STR-SINDICATO DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA, frente a la empresa DYNASOL ELASTOMEROS S.A.U, la SECCIÓN SINDICAL DE UGT, y el Ministerio Fiscal, y, en consecuencia, debo declarar y declaro la vulneración del derecho a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, y, en consecuencia:

1.- Debo declarar y declaro la nulidad del Plan de Igualdad aprobado por la empresa el día 27 de diciembre de 2021.

2.- Debo condenar y condeno a la empresa demandada a la aportación a la comisión negociadora del plan de igualdad, de los indicadores del diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, con carácter previo, en formato digital y en valores absolutos, no exclusivamente,

porcentuales, y el acceso al registro retributivo en un formato que permita su tratamiento, no la mera visualización y consulta.

3.- Debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la parte actora la cantidad de 1.500 €, en concepto de daño moral".

CUARTO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación Dynasol Elastomeros SAU, **siendo** impugnado por CCOO, UGT y Ministerio Fiscal pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Prescindiendo del análisis de los tres motivos anteriores del recurso porque se trata de revisión de los hechos probados instrumentales del fondo de la cuestión litigiosa, y porque ha de resolverse en primer lugar la inadecuación de procedimiento suscitada, se aborda, en primer lugar, al amparo de lo establecido en el apartado c) del [artículo 193 de la LRJS](#), la alegada vulneración del artículo 53.2, en relación con el 28.1 que son aplicados indebidamente y el preterido 37.1, todos de la [Constitución Española](#).

Los preceptos denunciados como infringidos se desarrollan en el [artículo 13 de la LOLS](#) y [171.1 de la LRJS](#) y siguientes.

El debate, como bien se expone, se centra en discernir si existe o no vulneración del "*derecho fundamental*" a la negociación colectiva.

Defiende el recurso que el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios que se alega en la demanda, y que se regula en el [artículo 37 de la CE](#), no puede considerarse un derecho fundamental, quedando excluido de la protección especial prevista para este último ([artículo 53.2 de la CE](#)), sino que está incluido en la Sección 2ª, del Capítulo Segundo titulado "*de los derechos y deberes de los ciudadanos*".

Y que la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical ([artículo 28.1 de la CE](#)) nunca fue alegada de contrario, ni en la demanda, ni en el acto de juicio.

Se reconoce que el derecho a la negociación colectiva como parte esencial del derecho a la libertad sindical sí sería un derecho fundamental del sindicato. Aunque el Juzgador *a quo* entiende que la actuación de la empresa supone una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, recogido en el [artículo 28 de la CE](#), el Plan de Igualdad de Dynasol se negocia con el comité de empresa (Hecho Probado Tercero de la Sentencia), y no con una comisión sindical y el derecho fundamental a la libertad sindical no puede hacerse extensivo al comité de empresa por su consideración de representación unitaria, tratándose de un derecho reservado al sindicato.

Tendrá su cobertura constitucional en el [artículo 37.1 de la CE](#) (derecho a negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios) y aun en el caso de que se entendiera que existe una infracción del derecho a la negociación colectiva, ésta no podría considerarse una vulneración de un derecho fundamental, no ostentando esta especial cualidad el derecho establecido en el [artículo 37.1 de la CE](#).

Del tenor literal de la demanda se desprende que el verdadero objeto de enjuiciamiento es la interpretación de normas, en concreto, el alcance la Ley de Igualdad y el [RD 901/2020](#), cuestión propia del conflicto colectivo.

La concurrencia de un defecto de negociación en el plan de igualdad tendría estos efectos no lesionaría el derecho fundamental de la libertad sindical (que ni siquiera se alega en la demanda) sino que lesionaría el derecho a la negociación colectiva del comité de empresa que no es suficiente para la estimación de una demanda de Tutela ([artículos 177 y siguientes de la LRJS](#)).

Lleva razón la parte recurrente porque, conforme al relato de los hechos probados, los sindicatos demandantes, STR-SINDICATO DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA, junto con el sindicato UGT, tienen representación en el Comité de Empresa de la empresa DYNASOL ELASTOMEROS S.A.U.

Se da por reproducida el acta de la reunión extraordinaria del Comité de Empresa de DYNASOL ELASTÓMEROS, de fecha 10 de noviembre de 2021, en la que, la representación de UGT, CCOO y STR designaron como representantes, respectivamente, a D. Cornelio, D. David y D. Diego.

El 12 de noviembre de 2021 se constituyó la comisión negociadora del plan de igualdad, compuesta por tres representantes de la empresa (Dña. Cecilia, D. Eladio y D. Eliseo) y los tres representantes de los trabajadores.

El Plan de Igualdad de Dynasol se negocia con el comité de empresa (Hecho Probado Tercero de la Sentencia), y no con una comisión sindical.

La negociación colectiva se configura jurídicamente de forma independiente, siendo una tendencia que también ha tenido reflejo en el plano internacional (es el caso, por ejemplo, de la [Carta Social Europea](#) o de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores).

Su ubicación sistemática en el texto constitucional está fuera de la esfera de especial protección jurídica (es decir, la constituida por la Constitución, Título I, Capítulo II, Sección 1ª), donde, sin embargo, sí se encuentran el derecho de huelga y la libertad sindical, pero, con el fin de reforzar su tutela (aplicando las contempladas en [la Constitución, art.53.2](#), el acceso al recurso de amparo), se ha configurado la negociación colectiva como parte del contenido esencial de la libertad sindical (TCo 70/1982; TCo 4/1983; TCo 73/1984), tomando como referente el canon hermenéutico que ofrecen los tratados internacionales sobre la materia (OIT Conv 98).

El derecho a la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical en cuanto constituye un medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines atribuidos a los sindicatos, pero cuya regulación específica se establece en [la Constitución, artículo 37](#)

El ejercicio del derecho a la negociación colectiva sólo está amparado por la Const art.28.1 (y su correlativo sistema de garantías), cuando es protagonizado por sujetos sindicales y no en el caso de que intervengan los representantes unitarios.

Es cierto que dicha restricción, como se ha afirmado, en el alcance de la tutela, contrasta con la amplitud con la que se define el ámbito subjetivo del derecho a la negociación colectiva (Const art.37.1), donde no se establece un monopolio sindical de la negociación colectiva, pudiendo negociar otros sujetos que tengan atribuida ex lege la condición de "representantes", como ocurre actualmente con los representantes unitarios.

Pero la extensión objetiva de la protección jurídica llevada a efecto, integrando la negociación colectiva entre los derechos constitucionales de tutela reforzada, no ha ido acompañada de la correspondiente extensión subjetiva, con el resultado de que dicha tutela sólo alcanza a la actividad negocial protagonizada por sujetos sindicales (TCo auto 217/1984).

Es decir, una misma función (la negociación colectiva) va a tener diferentes niveles de protección atendiendo al órgano (sindical o unitario) que ejerza el derecho.

Las cuestiones relativas al derecho a la negociación colectiva, ubicado en [la Constitución, art.37.1](#), carecen de relevancia desde la perspectiva de la libertad sindical cuando quien acciona no es un sindicato (TCo 118/1983; TCo 45/1984, ya que sólo los sindicatos son instituciones de relevancia constitucional (TCo 184/1991; TCo 222/2005).

En la primera de las resoluciones citadas, el Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo y considera que no ha sido vulnerado el derecho a la libertad sindical de las recurrentes, en expediente

de regulación de empleo. Según el TC, el comité de empresa no cumple la misma función constitucional que un sindicato y así, en la medida que la Ley le atribuya el papel de representante legal a que se refiere el [art. 37,1 CE](#), podrá ser vulnerado su derecho a la negociación, pero no al de libertad sindical, pues ésta no alcanza a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del comité.

En este caso, pese a quienes demandan son dos sindicatos, la eventual vulneración está referida a la negociación del plan de igualdad por parte del comité de empresa, lo que impide la utilización de esta vía de tutela de derechos fundamentales.

En el supuesto referido por la sentencia de instancia, de la [sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13 de septiembre de 2018 \(nº de recurso 213/2017\)](#), en la que expresamente se hace referencia a la exposición de motivos del [Real Decreto 901/2020](#), se establece:

" De cuanto se lleva expuesto en el presente fundamento son deducibles dos conclusiones jurídicas que resultan claves para la resolución del recurso. La primera, que, para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de las empresas, resulta imprescindible la elaboración de un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa en orden a todas las circunstancias laborales que constituirá elemento central para la elaboración del referido plan. La segunda conclusión consiste en que la elaboración del plan de igualdad en la empresa recurrente requería, en virtud de lo previsto legal y, sobre todo, convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En este sentido, siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS, al constituir la negociación colectiva instrumento principal y básico de la actividad sindical, ya que en la negociación colectiva converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al sindicato afectado, en tanto que la afectación, privación o condicionamiento injustificado de la misma, condiciona o limita sus medios de acción; sino que alcanza, también, al sindicato en cuanto que representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/81;70/82;75/92;18/94y107/00, entre otras)".

Pero se trataba de una estricta actividad sindical de negociación, no a través de la representación unitaria, por lo que no sirve de justificación a los efectos pretendidos.

Debe apreciarse entonces la inadecuación de procedimiento opuesta por DYNASOL ELASTOMEROS S.A.U.

FALLAMOS

Que, apreciando la inadecuación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, estimamos el recurso interpuesto por - Dynasol Elastomeros SAU **contra** sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 6, en fecha 30 de diciembre de 2022 (proc 123/22) citada en virtud de demanda seguida por STR-Sindicatos de Trabajadores y Comisiones Obreras de Cantabria contra Dynasol Elastomeros SAU y Sección Sindical de UGT, siendo parte el Ministerio Fiscal sobre Vulneración de Derechos Fundamentales, confirmando íntegramente dicha resolución.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante 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.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria 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 del siguiente modo:

- a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0635 23.
- b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0635 23.

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.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA.- La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.- Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente

resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica en la oficina judicial a las partes que comparecen, y telemáticamente al Ministerio Fiscal y a los Ldos Sres Linares Polanco, Ruiz Gutiérrez y Sra Alonso González de conformidad con lo establecido en los [artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#). Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#) y la [Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial](#), las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.