



Roj: **STSJ PV 756/2025 - ECLI:ES:TSJPV:2025:756**

Id Cendoj: **48020340012025100439**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **25/02/2025**

Nº de Recurso: **130/2025**

Nº de Resolución: **527/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FERNANDO MARIA BREÑOSA ALVAREZ DE MIRANDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Vitoria, núm. 2, 10-10-2024 (proc. 502/2024),
STSJ PV 756/2025**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000130/2025 NIG PV 0105944420240002059 NIG CGPJ 0105944420240002059

SENTENCIA N.º: 000527/2025

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 25 de febrero de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D. Fernando Breñosa Alvarez de Miranda y D. Jose Felix Lajo Gonzalez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Erasmo contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Vitoria-Gasteiz de fecha 10/10/24, dictada en proceso sobre Materia sindical, y entablado por Erasmo frente a SERVICIO DE COCHES DE LUJO DE ALAVA S.L..

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Fernando Breñosa Alvarez de Miranda, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.-Don Erasmo (también actor o demandante) es trabajador de SERVICIOS DE COCHES DE LUJO DE ÁLAVA, S.L., con una antigüedad de 28 de septiembre de 2016, conductor, y en base a contrato indefinido a jornada completa.

(*pacífico*)

SEGUNDO.-Tras la revocación del anterior Delegado de Personal el 28 de febrero de 2024, el Sr. Patricio (UGT), el actor es elegido nuevo Delegado de Personal (ELA) - también es Delegado de Prevención- y registrado en la empresa como tal el 1 de marzo de 2024 (doc. 49 i.e. y 50 i.e. *ab initio*).

TERCERO.-Ese mismo día, y los venideros, 12, 25 de marzo de 2024 y 18 de abril de 2024, el actor dirige peticiones a la empresa sobre envío de información.

Tales peticiones obran en los autos, bloque doc. 2 de la actora, al doc. 43 i.e., que se dan por reproducidas.

CUARTO.-Y ese mismo día, 1 de marzo de 2024, ya consta denuncia ante la IITT, al doc. 50 i.e., al folio 12 del PDF, que se da por reproducida.

La IITT requiere de diversa documentación a la empresa.

QUINTO.-Desde la empresa se remite al actor documentación e información por parte de la Sra. Lina (Departamento de RRHH) tanto en materia de prevención de RRLL (listado de trabajadores sujetos a reconocimiento médico o plan de prevención o plan de riesgos psicosociales) como de otras cuestiones interesadas por el demandante (contratos, cuentas anuales de 2022) o se le emplaza a tener una reunión con la dirección para tratar el resto de cuestiones o se le mantiene informado sobre diversas actuaciones en materia preventiva.

Doc. 50 i.e., a los folios 15 y ss del PDF.

SEXTO.-La entrega de documentación "física y en papel" se hace finalmente a través de la suscripción de diferentes "actas", tras manifestar el actor en agosto de 2024 el deseo de que así fuera evitando que se remitiera a su email personal la información, reivindicando además su derecho a la desconexión digital.

(doc. 50 i.e. a los folios 92 y ss del PDF; y doc. 43 i.e. al folio 29 del PDF)."

SEGUNDO.-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que, con desestimación de las excepciones procesales de falta de legitimación activa e inadecuación de procedimiento, DEBO DESESTIMAR y DESESTIMO la demanda formulada por Don Erasmo contra SERVICIOS DE COCHES DE LUJO DE ÁLAVA, S.L., con citación del Ministerio Fiscal, absolviendo a la demandada de los pedimentos actuados en su contra."

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnada de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso de suplicación la representación del demandante D. Erasmo, frente a la sentencia nº 247/2024 de fecha 10 de octubre 2024, del juzgado de lo social nº 1 de Vitoria Gasteiz, autos 502/2024, que desestimó la demanda sobre vulneración de derechos fundamentales, -vulneración del derecho a la libertad sindical-, frente a la empresa SERVICIOS DE COCHE DE LUJO DE ALAVA SL.

El recurso contiene dos motivos, el primero la revisión de hechos probados, y el segundo, examen de infracciones de normas sustantivas y jurisprudencia, y termina suplicando que estime el recurso de suplicación interpuesto revocando la Sentencia de instancia declarando:

1.- Que la decisión unilateral e injustificada de la empresa de no facilitar la documentación solicitada al representante de los trabajadores es NULA y que se reconozca que son manifestación de un comportamiento que vulnera el derecho fundamental de libertad sindical ex art 64 ET.

2.- Que la empresa cese en dicha actuación entregando la información y documentación al representante de los trabajadores según se contempla en el ET y la LPRL.

3.- Se reconozca el derecho del representante de los trabajadores Sr. Erasmo a percibir la cantidad de 6.250 € en concepto de indemnización y perjuicios por la vulneración de su derecho de Libertad Sindical.

Por la representación de la empresa se ha impugnado el recurso de suplicación oponiéndose al mismo y solicitando se confirme la sentencia.

SEGUNDO. - SOBRE LA ADMISION DE DOCUMENTOS NUEVOS.

El trabajador recurrente ha incorporado documento nuevo que lo es la Resolución del procedimiento sancionador de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, y conforme a ella pretende se incorpore al procedimiento en concreto a los efectos de la modificación del hecho probado 4º incidiendo en que el demandante no presentó la denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Por la representación de la demandada, dinteresa que debe ser rechazado y es que dicha resolución no es firme, como, por otro lado, no reúne las condiciones para su admisibilidad, tampoco cumple el requisito de que por su objeto y contenido aparecieran como condicionantes o decisivas para resolver la cuestión planteada en la instancia o en el recurso. La posibilidad de que las partes aporten documentos nuevos en fase de recurso no puede ser entendida como un medio para poder combatir los argumentos de la sentencia recurrida, y más en el presente procedimiento, se pretenda modificar la valoración efectuada por el Juzgador <<a quo>> de toda la prueba practicada.

El art. 233 LRJS dispone:

"1. La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos".

Pues bien, al margen de lo que luego examinaremos, debemos rechazar el documento y es que la resolución administrativa en nada consta su firmeza.

TERCERO. - REVISION DE HECHOS PROBADOS.

1. Con amparo en el artículo 193.1 b) LRJS, el recurrente, pretende la modificación del HECHO PROBADO CUARTO.

La parte impugnante se opone a lo mismo y así señala la sorpresa en cuanto a negar que fuera el auto de la denuncia ante la Inspección de Trabajo, cuando tal lo ha referido en el acto de la vista oral y lo que pretende es crear una nueva realidad.

Con carácter previo, debemos destacar que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, - artículo 74 LRJS -. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013, 14-mayo-2013, rec. 285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010..., entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

- a).- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.
- b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.
- c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rco 75/10 ; 18/01/11 -rco 98/09 ; y 20/01/11 -rco 93/10).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rec. 79/05; y 20/06/06 - rec. 189/04).

En esencia, es facultad del Juez de instancia la valoración de la prueba, siendo el mismo soberano para dicha apreciación (STC 175/1985, de 17 de diciembre (RTC 1985, 175), 24/1990 de 15 de febrero (RTC 1990, 24),

entre otras) no pudiendo dejarse sin efecto tal valoración, y ser sustituida por la de la parte, salvo que la judicial pueda ser tildada de errónea, arbitraria o irracional, calificación que no se pueda aplicar al caso de autos por los argumentos que hemos desarrollado con anterioridad.

2.- Pretende la modificación del HECHO PROBADO CUARTO, interesando su redacción en los siguientes términos:

"Consta el 1 de marzo de 2024, un requerimiento a la empresa por la IITT, para comparecer el 02/04/2024 (al doc. 50 i.e., al folio 12 del PDF, que se da por reproducida).

La IITT requiere de diversa documentación a la empresa. No se indica quien ni cuando promueve la denuncia que da origen a la actuación inspectora."

Ello lo basa en la Resolución de la Autoridad Laboral que pretendía su incorporación, como deducciones que resultan del documento 50, folio 12-13 del PDF, en cuanto de las mismas se deduce que no fue el demandante quien formulo denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Lo vamos a rechazar, y es que resulta indistinto a los efectos del objeto de la litis y por ende del fallo que el demandante haya efectuado la denuncia ante la Inspección de Trabajo, pero, además, el Ilmo. Magistrado a quo, en virtud de sus facultades, entiende, no directamente del hecho probado que pretende modificar, sino, a través de la fundamentación de derecho tercero que el delegado de personal - demandante denuncia el hecho de la falta de entrega de la documentación el mismo día de su petición, lo que deduce del conjunto de la prueba desarrollada, pero, insistimos, ello no es lo relevante sino si se dan los elementos del incumplimiento de lo dispuesto en el art. 64 ET.

CUARTO. - CENSURA JURIDICA.

1. - A través de este motivo, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se denuncia la infracción de la jurisprudencia en relación con los artículos 6 de la Directiva 2001/23/ce del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad y 44.5 ET.

Recordemos los hechos enjuiciados a la luz del relato de hechos probados: Así el trabajador recurrente presta servicios por cuenta de la empresa SERVICIOS DE COCHE DE LUJO DE ALAVA SL y tras la revocación del anterior Delegado de Personal el 28 de febrero de 2024, Sr. Patricio (UGT), el recurrente es elegido nuevo Delegado de Personal (ELA) - también es Delegado de Prevención- y registrado en la empresa como tal el 1 de marzo de 2024. Ese mismo día, y los venideros, 12, 25 de marzo de 2024 y 18 de abril de 2024, dirige peticiones a la empresa sobre envío de información. También, ese día 1/3/2024 consta denuncia ante la Inspección de Trabajo. Esta requirió de diversa documentación a la empresa. Desde la empresa se remitió al recurrente documentación e información por parte de la Sra. Lina (Departamento de RRHH), tanto en materia de prevención de RRLL (listado de trabajadores sujetos a reconocimiento médico o plan de prevención o plan de riesgos psicosociales), como de otras cuestiones interesadas por el recurrente (contratos, cuentas anuales de 2022), o se le emplaza a tener una reunión con la dirección para tratar el resto de cuestiones o se le mantiene informado sobre diversas actuaciones en materia preventiva. La entrega de documentación "física y en papel" se hace finalmente a través de la suscripción de diferentes "actas", tras manifestar el actor en agosto de 2024 el deseo de que así fuera evitando que se remitiera a su email personal la información, reivindicando además su derecho a la desconexión digital.

La representación de la empresa se opone al recurso incidiendo en que las peticiones realizadas por el recurrente, alguna de ellas, quedarían al margen del art. 64 ET: por ejemplo, criterio que sigue la empresa en base a la jornada irregular establecida en Convenio Colectivo, o el listado de trabajadores que acuden a reconocimiento médico y conclusiones de los mismos, que el art. 22 LPRL lógicamente prevé su comunicación a los trabajadores afectados, pero no a los RLT, pues, ante todo deberá respetarse la intimidad del trabajador (otra cosa es que, voluntariamente, el trabajador ceda sus datos médicos al RLT), información de Horas Extraordinarias, ex art. 35.5 ET, que exige comunicación al trabajador (no al RLT) o boletines RLC/RNT, o registro de jornada, ex art. 34.9 ET, que es verdad prevé no tanto la entrega sino la puesta a disposición de los RLT y, en cualquier caso, también se prevé la puesta a disposición de la Inspección de Trabajo y no olvidemos que, en este caso, el recurrente, también, obtuvo información por otra vía, a saber, la de la Inspección de Trabajo, pues, recordemos que este no sólo interesó información a la empresa sino que, al mismo tiempo, acudió a la Inspección de Trabajo, quien también requirió a la mercantil de diversa documental encuadrada en el art. 64 del ET y fuera de él. Refiere inexistente infracción de norma sustantiva, nada se acredita que no haya entregado la documentación requerida, tal como consta en la documental obrante en Autos y así lo ha certificado el Juzgador de Instancia en la Sentencia, cumplimiento de entrega de documentación supervisado

en todo momento por la Inspección de Trabajo. Como afirma el Ilmo. Magistrado a quo en los Fundamentos de Derecho, los testigos de la parte actora certificaron que la empresa tiene un Portal del Empleado en el que accede todo trabajador para conocer su contrato y nóminas, además, de solicitar vacaciones y registrar su jornada con envío posterior a RRHH, lo que deja entrever que en este sentido la empresa no restringe en modo alguno hacia sus empleados el acceso a contratos y nóminas. Lo único que se ha detectado por la Inspección de Trabajo es una irregularidad en los registros horarios, que la Inspección ya advierte y corrige. Se le ha entregado Balances, cuentas de resultados y demás documentación, todo bajo supervisión de la Inspección de Trabajo. Y respecto a su actividad como Delegado de Personal se le ha entregado la copia básica de los contratos de trabajo, vía portal del empleado. Y como se acredita, hay copias que no las acepta, las rechaza, simplemente porque quiere la documentación en papel, no vía telemática, pero tal no implica un incumplimiento por parte de la empresa, como así ha determinado el Juzgador <a quo>. Sobre las decisiones en la organización del trabajo y contratos existentes, criterios sobre la organización y distribución de las jornadas, se le ha emplazado al actor para tener una reunión con la Dirección de la empresa y tratar esos temas. Desde el momento que es nombrado RLT se le integra en todos los procesos de formación de Prevención, se le informa de todas las modificaciones que se ejecutan concernientes a la Planificación Preventiva, se le convoca para que esté presente en la revisión de Instalaciones que lleva a cabo la Gerente de Seguridad del Grupo INTERBUS, grupo empresarial al que pertenece la empresa, se le notifica de toda actuación que se va a llevar a cabo en relación a las medidas de seguridad y prevención que adopta el Grupo Interbus en sus centros de trabajo y a sus trabajadores. De ahí el Hecho Probado Quinto de la Sentencia, no impugnado por el recurrente. Consta como probado que se le entrega toda la documentación requerida en Prevención de Riesgos Laborales.

El demandante se niega a recepcionar la documentación telemáticamente, exigiéndola en papel. El entregarle la documentación por vía telemática, medio que el recurrente rechaza porque quiere que se le entregue en papel, a efectos de la litis y como así ha determinado el Juzgador, no supone un incumplimiento del art. 64 del E.T., y por ello, no hay una vulneración de derechos fundamentales.

2.- El artículo 64 ET, dispone lo siguiente:

"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.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. 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.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:



1.º 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.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) 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.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos."

Dicho esto el recurrente interesa desde el momento que es nombrado delegado de personal una documentación, y esta le es remitida por parte de la persona de RRHH, "tanto en materia de prevención de RRLL (listado de trabajadores sujetos a reconocimiento médico o plan de prevención o plan de riesgos psicosociales) como de otras cuestiones interesadas por el demandante (contratos, cuentas anuales de 2022) o se le emplaza a tener una reunión con la dirección para tratar el resto de cuestiones o se le mantiene informado sobre diversas actuaciones en materia preventiva. (Doc. 50 i.e., a los folios 15 y ss del PDF)", documentación que se entrega digital como en papel ante las manifestaciones del propio recurrente.

El recurrente refiere que niega la entrega de los contratos sino que solo se entregaron a la Inspección de Trabajo, sin embargo en el hecho probado descrito, estos fueron entregados, tampoco resulta que no se informara sobre los riesgos laborales, pues se entregaron el plan de prevención y el plan de riesgos psicosociales, pero es que, además, como recoge la fundamentación de derecho de la sentencia, al margen de la apreciaciones de la sentencia en cuanto a que no deja margen de respuesta a la empresa ante la inmediata petición una vez ocupado el cargo de delegado de personal, lo cierto, es que la empresa en nada toma una actitud obstruccionista, y es lo cierto que "Desde la empresa consta remisión de documentación e información por parte de la Sra. Lina (Departamento de RRHH) al actor tanto en materia de prevención de RRLL (listado de trabajadores sujetos a reconocimiento médico o plan de prevención o plan de riesgos psicosociales) como de otras cuestiones interesadas por el demandante (contratos, cuentas anuales de 2022) o se le emplaza a tener una reunión con la dirección para tratar otras materias o se le mantiene informado de actuaciones en materia preventiva"; "Nótese que se documentan las entregas de información "físicas y en papel" a través de la suscripción de diferentes "actas", pues, el actor manifestó a la empresa en agosto de 2024 el deseo de que la documentación se le entregara físicamente y no que se remitiera a su email personal reivindicando además su derecho a la desconexión digital lo que, con independencia de esa legítima reivindicación (que parece se respetó por la empresa con la suscripción a partir de entonces de esas actas), en lo que interesa, denota que la empresa no estaba impasible ante las peticiones de información". Pero, además, la sentencia destaca las limitaciones del derecho de información en cuanto solo referido a materias concretas no todas las pedidas por el trabajador se encuentran en la obligación dispuesta en el art 64 ET, y así destaca el Ilmo. Magistrado, "por ejemplo, criterio que sigue la empresa en base a la jornada irregular establecida en CC, o el listado de trabajadores que acuden a reconocimiento médico y conclusiones de los mismos, que el art. 22 LPRL lógicamente prevé su comunicación a los trabajadores afectados, pero no a los RLT, pues, ante todo deberá respetarse la intimidad del trabajador (otra cosa es que, voluntariamente, el trabajador ceda sus datos médicos al RLT), información de HHEE, ex art. 35.5 ET, que exige comunicación al trabajador (no al RLT) o boletines RLC/RNT, o registro de jornada, ex art. 34.9 ET, que es verdad prevé no tanto la entrega sino la puesta a disposición de los RLT y, en cualquier caso, también se prevé la puesta a disposición de la IITT y no olvidemos que, en este caso, el actor también obtuvo información por otra vía, a saber, la de la IITT, pues, recordemos que el trabajador no sólo interesó información a la empresa sino que, al mismo tiempo, acudió a la IITT quien también requirió a la mercantil de diversa documental encuadrada en el

art. 64 del ET y fuera de él"... "la empresa cuenta con un portal del empleado en el que accede todo trabajador para conocer su contrato y nóminas, además, de solicitar vacaciones y registrar su jornada con envío posterior a RRHH lo que deja entrever que en este sentido la empresa no restringe en modo alguno hacia sus empleados el acceso a contratos y nóminas".

Respecto a la información relativa a los riesgos laborales, como Delegado de Prevención, y su incumplimiento, el art 36 de la LPRL, dispone:

"2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21".

La empresa acredita la entrega del "listado de trabajadores sujetos a reconocimiento médico o plan de prevención o plan de riesgos psicosociales", y como refiere la sentencia, las exigencias de intimidad de los trabajadores impiden que ceda los datos médicos, y es que, nada se concreta por el recurrente aquellos aspectos que de la información en Prevención ha incumplido la empresa.

3.- Sentado ello, y no encontrando limitación alguna por parte de la empresa a la entrega al Delegado de Personal de la información y consulta interesada, conforme la previsión del art 64 ET, es por lo que debemos concluir en que no entendemos conculcación por parte de la empresa del derecho de información y consulta y por ello en nada resulta vulneración del derecho a la libertad sindical, con lo que confirmamos la sentencia y desestimamos el recurso de suplicación.

CUARTO. - COSTAS.

En materia de costas, se debe estar al art. 235.1 LRJS que prevé esta medida únicamente respecto a la parte recurrente que resulta vencida y no disponga del beneficio de justicia gratuita o no haya sido eximida legalmente de dicho deber.

QUINTO. - RECURSO.

Contra la presente sentencia cabe Recurso de Casación para la unificación de doctrina (art. 218 LRJS).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación del demandante D. Erasmo, frente a la sentencia nº 247/2024 de fecha 10 de octubre 2024, del juzgado de lo social nº 1 de Vitoria Gasteiz, autos 502/2024, que desestimó la demanda sobre vulneración de derechos fundamentales, -vulneración del derecho

a la libertad sindical-, frente a la empresa SERVICIOS DE COCHE DE LUJO DE ALAVA SL., que confirmamos en su integridad.

Sin costas.

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

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

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

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

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

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

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

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

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066013025.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066013025.

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.