ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL MADRID

SENTENCIA: 00008/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 8/2018

Fecha de Juicio: 16/1/2018 a las 11:00

Fecha Sentencia: 18/1/2018

Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000384/2017

Materia: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: UNION SINDICAL OBRERA

Demandados: BRIDGESTONE HISPANIA SA, LAB, COMISIONES OBRERAS, BUB, ELA-STV, UNION GENERAL DE TRABAJADORES,

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Firmado por: RICARDO BODAS MARTIN
18/01/2018 14:20
Audiencia Nacional

Firmado por: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
18/01/2018 22:28
Audiencia Nacional

Firmado por: RAMON GALLO LLANOS
19/01/2018 09:49
Audiencia Nacional

Firmado por: MARTA JAUREGUIZAR SERRANO
19/01/2018 09:52
Audiencia Nacional

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Pretendiéndose que la medida, promovida por los firmantes de un pacto extra estatutario, consistente en ofertar su aplicación a los trabajadores, que no se opusieran a la misma en un plazo determinado, vulneró el derecho de libertad sindical de los demandantes, se desestima dicha pretensión, porque es perfectamente legítimo que los firmantes de estos convenios se oferten a los trabajadores no afiliados mediante fórmulas de adhesión expresa, ya sea positiva o negativa, tácita o presunta, no habiéndose probado indicios de preterición del derecho, porque los negociadores del acuerdo admitieron siempre su eficacia limitada y posibilitaron que los trabajadores manifestaran libremente su oposición, sin presión alguna, como demuestra el alto número de trabajadores, que rechazaron su aplicación. – Se descarta, del mismo modo, la vulneración del derecho de igualdad, porque los demandantes no han probado las bases necesarias para indiciar la vulneración del derecho. – No se aplica la sanción por temeridad solicitada por los demandados.*

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2017 0000405
Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000384 /2017
Procedimiento de origen: /
Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente Ilmo. Sr: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 8/2018

ILMO. SR. PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
Dª. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciocho de enero de dos mil dieciocho.

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 DERECHOS FUNDAMENTALES 0000384/2017 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA (con representación JULIANA BERMEJO DERECHO) contra BRIDGESTONE HISPANIA SA (Letrado D. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez), COMISIONES OBRERAS (Letrada Dª. Blanca Suárez Garrido), BUB (Letrada Dª Marta Aguilar Bustillo), ELA-STV (Letrada Dª. Rosario Martín Narrillos), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. Enrique Aguado Pastor) y LAB sobre TUTELA DCHOS.FUND. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 28 de Diciembre de 2017 se presentó demanda por UNION SINDICAL OBRERA contra BRIDGESTONE HISPANIA S.A., LAB, COMISIONES OBRERAS, BUB, ELA-STV, UNION GENERAL DE TRABAJADORES sobre TUTELA DCHOS.FUND. 384/2017.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 16/1/2018 a las 11:00 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 Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí) ratificó su demanda de tutela de derechos fundamentales, mediante la cual pretende dictemos sentencia en los términos siguientes:

1.- Se declare que la conducta de la empresa BRIDGESTONE, al exigir a los trabajadores que manifiesten expresamente su voluntad de que no se les aplique el Acuerdo de Eficacia Limitada suscrito entre la empresa y CCOO supone una lesión a la Libertad Sindical en su vertiente individual y colectiva y, en consecuencia, se declare la nulidad de la citada conducta contraria a la Libertad Sindical y, por ende, la nulidad de la comunicación emitida por le empresa en fecha 13 de diciembre de 2017.

2.- Se ordene el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, emitiéndose un nuevo comunicado, que deje sin efecto el anterior y en el que se señale que la adhesión al Convenio de eficacia limitada debe ser explícita, individual y voluntaria.

3.- Se reparen las consecuencias derivadas de dicha conducta contraria a la libertad sindical y se proceda a indemnizar a USO por los daños y perjuicios morales causados como consecuencia de la obligatoriedad de manifestar la negativa de sus afiliados a la aplicación del Convenio de eficacia limitada con la cantidad de SEIS MIL EUROS (6.500 €)) en concepto de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a esta parte.

Destacó que, tras un largo período de negociación del convenio, que no llegó a buen fin, CCOO informó a los trabajadores el 13-11-2017, que había alcanzado un preacuerdo con la empresa que, si no se aceptaba por la demás secciones sindicales, tendría naturaleza extra estatutaria, si bien se extendería a todos los trabajadores, que no se opusieran formalmente a su aplicación.

Denunció, a estos efectos, que la empresa requirió a las secciones sindicales el 30-11-2017, para que manifestaran en el plazo máximo de tres días si estaban de acuerdo con el pacto extra estatutario, cuyo preacuerdo había alcanzado con CCOO, sin que las demás secciones sindicales manifestaran su apoyo.

El 5-12-2017 la empresa firma con CCOO el acuerdo mencionado y el mismo día la empresa lanza un comunicado, en el que da noticia a los trabajadores del acuerdo y les adelanta, que se informará más adelante sobre las fórmulas de adhesión.

El 13-12-2017 la empresa lanza un nuevo comunicado, en el que informa sobre la suscripción del acuerdo con CCOO, admite su naturaleza extra estatutaria y concede a los trabajadores un plazo hasta el 28-12-2017 para que se opusieran a su aplicación, adelantando que, si no lo hacían así, se les aplicaría a todos.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Mantuvo que la actuación empresarial y la de CCOO vulneraba su libertad sindical, por cuanto generalizaba en fraude de ley un acuerdo de naturaleza extra estatutaria, cuya aplicación a los trabajadores no afiliados a CCOO, solo podía hacerse mediante adhesiones en positivo.

Denunció, del mismo modo, que dicha actuación vulneró también su derecho a la igualdad.

ELA-STV; BUB y FICA-UGT se adhirieron a la demanda. – LAB no acudió al acto del juicio, pese a estar citada debidamente.

BRIDGESTONE HISPANIA, SA (BRIDGESTONE desde ahora) se opuso a la demanda con base a los hechos siguientes:

El 25-05-2017, tras un largo período de negociación del convenio, prolongado desde el 22-10-2015, realizó una propuesta de convenio, requiriendo a las secciones sindicales que se pronunciaran expresamente. – Solamente CCOO respondió positivamente, suscribiéndose el acuerdo el 5-12-2017, que no ha sido impugnado.

El mismo día informó a los trabajadores, además de las secciones sindicales de la empresa, del acuerdo mencionado y lo reiteró mediante comunicación de 13-11-2017, en la que se concedió a los trabajadores un plazo hasta el 28-12-2017 para que manifestaran, si era su interés, que no se les aplicara el convenio.

A partir de aquí, todas las secciones sindicales promovieron una campaña, puesto a puesto, para que los trabajadores se opusieran a la aplicación del convenio, para lo cual confeccionaron unos documentos ad hoc, que se entregaron globalmente por las propias secciones sindicales. – Resultado de esa actuación fue que se opusieron a la aplicación del acuerdo 1202 trabajadores de los 2786 de la empresa, a quienes no se ha aplicado el convenio, aplicándose a los 1584 restantes.

Negó, por tanto, que se hubiera vulnerado el derecho de libertad sindical de los demandantes, ni el de los trabajadores a título individual y negó también que se hubiere vulnerado el derecho de igualdad, por cuanto la jurisprudencia ha admitido de modo reiterado y pacífico la adhesión tácita a los convenios extra estatutarios. – Negó, en cualquier caso, que se hubiera producido ningún tipo de presión a los trabajadores, quienes manifestaron libremente su decisión, si bien dirigidos por las secciones sindicales disidentes.

Destacó finalmente que, si bien UGT organizó una votación entre sus afiliados, las secciones sindicales no firmantes reclamaron que se reuniera nuevamente la comisión negociadora del convenio, en la que propusieron empezar de cero, para promover, a continuación, una huelga desde el 29-01 al 7-02-2017, que ha provocado efectos demoledores para el equilibrio de la empresa, puesto que la dirección de Bruselas ha dispuesto retirar de la fábrica de Burgos determinados moldes de ruedas. – Reclamó sanción por temeridad contra los demandantes.

CCOO-INDUSTRIA se opuso a la demanda. – Admitió que, tras la propuesta empresarial, promovió asambleas entre sus afiliados, quienes decidieron aceptar la propuesta empresarial. – Informó, a continuación, a todos los trabajadores y a sus representantes la decisión de CCOO, firmando finalmente el acuerdo el 5-12-2017.

Subrayó que el acuerdo firmado es el mismo que el propuesto el 25-05-2017, que mejoró sustancialmente la propuesta empresarial inicial y supuso incrementos salariales para 2017 y 2018, que no estaban previstos antes, recuperación de la antigüedad, mejora de la regulación de la flexibilidad y otros beneficios. – Sostuvo que su posición era coherente con la negociación en Bruselas, promovida con UGT, que supuso, entre otras medidas, que la empresa destinara 290 MM euros de inversión, especialmente en la fábrica de Burgos.

Se opuso, en cualquier caso, a la vulneración del derecho a la libertad sindical y la igualdad de los demandantes y se adhirió a la sanción por temeridad, pedida por BRIDGESTONE.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, porque cabe aplicar un convenio extra estatutario a los trabajadores no afiliados mediante fórmulas amplias de adhesión expresa, tácita o presunta. – Se opuso, por tanto, a la vulneración de la libertad sindical de los

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

demandantes, así como al derecho de igualdad, puesto que no acreditaron trato desigual alguno.

Quinto. – Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:
-La propuesta de 25 de Mayo de la empresa es la misma que la de 30 de Noviembre de 2017.
-Se dio plazo para que contestaran formalmente los sindicatos y sólo CC.OO. el 4 de diciembre de 2017 manifestó su conformidad.
-Todos los sindicatos no firmantes realizaron una campaña de no adhesión, se entregan trípticos con dos modelos, modelo A y B, se pasan a trabajadores en sus propios puestos de trabajo, los que firmaron su no adhesión no entregaron su documento directamente sino que lo hicieron los sindicatos.
-De 2786 trabajadores de la plantilla de la empresa, 1202 no se han adherido expresamente y 1584 trabajadores no han manifestado nada.
-El 15 de Enero de 2018 se reúne comisión negociadora, todos los sindicatos no firmantes proponen que se vuelva a negociar y se ha realizado una convocatoria la han realizado todos los sindicatos menos ELA.
-La dirección de empresa en Bruselas ante la situación ha retirado los moldes de ruedas que se elaboran en Burgos.
-CC.OO. y UGT acudieron a Bruselas para asegurar los puestos de trabajo, arrancaron un compromiso de inversión de 290 millones de euros dedicados a Burgos.
-En acuerdo firmado se obtienen varias mejoras.
Hechos Pacíficos:
-El 25 Convenio se negoción desde el 22 de Octubre de 2015 hasta el 30 de Noviembre de 2017 en esta última fecha la empresa realiza última propuesta reclamando a sindicatos su conformidad o disconformidad con la misma.
-Hace una propuesta a la empresa en el mes de marzo de 2016 que se entiende regresiva por CC.OO., el 26 de Mayo de 2017 ante otra propuesta de la empresa todos los sindicatos promueven asambleas; CC.OO. da su conformidad a la propuesta última de la empresa.
-El resto de sindicatos no se pronuncian expresamente.
-El 13 de Noviembre de 2017 CC.OO. lanza un comunicado en que informa de un principio de acuerdo con la empresa, en el comunicado ya manifiesta que se ha encontrado un procedimiento para que la afectación sea a todos y a todas salvo que expresamente desee no estar adhirido/a.
-El acuerdo se alcanza el 5 de Diciembre de 2017 entre empresa y CC.OO. y no ha sido impugnado.
-La empresa lanza un comunicado el 5 de Diciembre explicando que abrirá plazo de adhesión al acuerdo el 13 de Diciembre; da plazo a no afiliados a CC.OO. para que entre el 13 a 28 de Diciembre manifiesten a su adhesión al acuerdo.
-UGT sometió a votación el acuerdo.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.– USO es un sindicato de ámbito estatal, implantado debidamente en la empresa BRIDGESTONE.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

SEGUNDO.– El comité intercentros de BRIDGESTONE está compuesto por 4 vocales de UGT; 4 CCOO; 2 de USO; 2 de BUB y 1 de ELA.

TERCERO.– El 24-09-2015 la empresa demandada denunció el 24 Convenio Colectivo de la empresa.

CUARTO.– El 22-10-2015 se constituyó la comisión negociadora del convenio, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducido. – La representación sindical se acomoda a la misma representatividad del comité intercentros.

El 9-03-2016 la empresa demandada presentó a la comisión negociadora una propuesta, que tituló propuesta marco, que fue rechazada por todos los componentes del banco social. – La propuesta obra en autos y se tiene por reproducida, proponiéndose, entre otras medidas, la supresión de la antigüedad, ningún incremento salarial, ajuste del salario al convenio de Químicas más un complemento personal, sustitución del sistema de primas por una retribución variable, pago exclusivo de las vacaciones generales, supresión del complemento por enfermedad, misma jornada que el convenio de Químicas con 8 horas de trabajo efectivo y una reordenación más restrictiva del régimen de flexibilidad existente en la empresa.

El 26-05-2017 la empresa propuso a la comisión negociadora una nueva propuesta, considerada como final, cuyos principales hitos son los siguientes:

"***1.Vigencia:*** *2016 a 2018.*

2.Incremento salarial:

-2016 (0,75%)

-2017 (0,75%+0,25% si el IPC es mayor al 1,5% en 2017).

-2018 (1%+0,25% si el IPC 2018 es mayor al 1,5%).

3. Prejubilaciones:

a) 2017: trabajadores con 63,62 y 61 años y 5 meses de edad.

b) 2018: trabajadores con 61 años y 6 meses de edad.

Posibilidad de contrato de relevo en la modalidad de 85%-15% (hasta 59 contratos de relevo que a su finalización se convertirán en contrato indefinido durante los años 2017 y 2018.

Para los trabajadores con 63 años de edad (17 personas) que decidan acogerse voluntariamente a la jubilación la empresa ofrece como ayuda 4 mensualidades.

4.Salario nuevos ingresos:

-Se elimina el salario propuesto en la última reunión (15% del nivel 5 durante los dos primeros años de contrato) manteniendo lo que existe actualmente en vigor.

-Se incluye la contratación temporal conforme a la legislación nacional vigente (24 meses en un periodo de 30 meses).

5. Antigúedad:

-Reactivación de la antigüedad en enero de 2018.

6. Flexibilidad positiva:

-Reducción de la flexibilidad positiva en 5 días, para el 4/3 R y en 2 días para el 5/3.

-Mejora de las condiciones del pago de la misma, quedando 5 días pagados al 100% para el 4/3R y esa misma cantidad total es la que se pagará distribuida entre los 8 días de flexibilidad del 5/3 en base a necesidades de producción sin necesidad de constatación.

7. Flexibilidad negativa:

-20 días de flexibilidad negativa con entrada en vigor desde el año 2017 informando a la representación de los trabajadores de las causas, con el siguiente efecto:

a) Del 1 er al 6° día: Descuento del 75%.

b) Del 7° al 13° día: Descuento del 50%.

c) Del 14° al 20° día: Descuento del 25%.

En el caso de que hubiera necesidad de más días de reducción, se aplicarán expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs).

8. Jornada:

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

-4/3R (207 días como jornada de referencia) más posibilidad de 5 días.

-4/3 (209 días como jornada de referencia).

-5ºT (204 días como jornada de referencia) más posibilidad de 8 días.

-Posibilidad de calendario de jornada partida de día: viernes tarde libre distribuyendo las horas de lunes a jueves.

-Concreción de calendarios a nivel local en los centros de trabajo.

9. Permisos retribuidos:

-Equiparación de parejas de hecho a matrimonio (15 días de permiso).

-1 día de permiso para la realización de las gestiones para el carnet de identidad, pasaporte y carnet de conducir.

La empresa toma la palabra para manifestar haber reflexionado acerca de la valoración insuficiente realizada por los sindicatos trasladando que se podría ampliar la vigencia del convenio colectivo al año 2019. Esta ampliación de vigencia del convenio contempla la siguiente propuesta:

1. ***Vigencia** 2016 a 2019.*
2. ***Incremento salarial:***

-2016 (0,75% de incremento).

-2017 (1% de incremento).

-2018 (1,25% de incremento).

-2019 (1,50% de incremento).

3. Prejubilaciones:

-2017: trabajadores con 63 años, 62 años y 61 años y 5 meses de edad.

-2018: trabajadores con 61 años y 6 meses de edad.

-2019: trabajadores con 61 años y 8 meses de edad a 30 de junio de 2019.

Para los que cumplan 61 años y 8 meses se valorará la opción de prejubilación a aplicar. Para los trabajadores con 63 años de edad (17 personas) que decidan acogerse voluntariamente a la jubilación la empresa ofrece como ayuda 4 mensualidades.

Todas las prejubilaciones son de carácter voluntario, las personas interesadas solicitarán su intención de acogerse analizándose la situación y aceptación de dicha petición por la empresa.

4.Contrataciones:

-Posibilidad del contrato de relevo en la modalidad de 85%-15% (hasta 59 contratos de relevo) que a su finalización se convertirán en contrato indefinido durante los años 2017 y 2018.

5. Salario nuevos ingresos:

-Se elimina el salario propuesto en la última reunión (15% del nivel 5 durante los dos primeros años de contrato) manteniendo lo que existe actualmente en vigor.

-Se incluye la contratación temporal conforme a la legislación nacional vigente (24 meses en un periodo de 30 meses).

6. Antigüedad:

-Reactivación de la antigüedad en enero de 2018.

7. Flexibilidad positiva:

-Reducción de la flexibilidad positiva en 5 días, para el 4/3R y en 2 días para el 5/3.

-Mejora de las condiciones del pago de la misma, quedando 5 días pagados al 100% para el 4/3R y esa misma cantidad total es la que se pagará distribuida entre los 8 días de flexibilidad del 5/3 en base a necesidades de producción sin necesidad de constatación.

8. Flexibilidad negativa:

-20 días de flexibilidad negativa con entrada en vigor desde el año 2017 informando a la representación de los trabajadores de las causas, con el siguiente efecto:

d) Del 1er al 6° día: Descuento del 75%.

e) Del 7° al 13° día: Descuento del 50%.

f) Del 14° al 20° día: Descuento del 25%.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

En el caso de que hubiera necesidad de más días de reducción, se aplicarán expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs).

9. Jornada:

-4/3R (207 días como jornada de referencia) más posibilidad de 5 días.

-4/3 (209 días como jornada de referencia).

-5° T (204 días como jornada de referencia) más posibilidad de 8 días.

-Posibilidad de calendario de jornada partida de día: viernes tarde libre distribuyendo las horas de lunes a jueves.

-Concreción de calendarios a nivel local en los centros de trabajo.

10. Permisos retribuidos:

***-**Equiparación de parejas de hecho a matrimonio (15 días de permiso).*

-1 día de permiso para la realización de las gestiones para el carnet de identidad, pasaporte y carnet de conducir.

-En caso de fallecimiento de hijo/a o cónyuge se incrementarían en dos días más (pasarían de 3 a 5 días).

11. Otros beneficios extrasalariales:

-Guarderías: abono de 60 € / mes.

-Ayuda a personas con discapacidad:

a) Discapacidad del 33%: 60 €.

b) Discapacidad superior al 33, hasta al 66%: 100 €.

c) Discapacidad mayor del 66 %: 150 E.

12. Grupo profesional de producción.

Modificar el grupo profesional de producción incluyendo conocimientos/experiencia en mantenimiento y/o formación profesional".

QUINTO.– El 9-06-2017 la empresa comunicó a la RLT, que no tenía sentido convocar una nueva reunión, porque su propuesta definitiva ya se había puesto sobre la mesa.

SEXTO.– El 16-06-2017 CCOO publica un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que informa que someterá a sus bases la propuesta empresarial. – Los demás sindicatos no se manifestaron, aunque UGT promovió una votación entre sus afiliados, cuya decisión no se ha acreditado.

SÉPTIMO.– El 13-11-2016 CCOO publicó un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que explicaba que había alcanzado un principio de acuerdo con la empresa el 10-11-2017, explicando las razones para ello. – A continuación precisó lo siguiente: *El presente acuerdo tiene una vigencia de 4 años (2016/2019) y por su carácter extra estatutario será de aplicación exclusiva a los afiliados y afiliadas de CCOO. Es lo que se define como Convenio de eficacia limitada, que se daría si no existiera una mayoría sindical que permita un convenio de eficacia general. No obstante, no está en el ánimo de CCOO la exclusión de nadie que forme parte de la plantilla y hemos encontrado un procedimiento para que la afectación sea a todos y todas, salvo qué expresamente desee no estar adherido/a*.

OCTAVO.– El 30-11-2017 se reúne nuevamente la comisión negociadora, levantándose acta que se tiene por reproducida, en la que se concedió a las secciones sindicales disidentes un plazo para que manifestaran su posición definitiva del acuerdo propuesto por la empresa.

El 30-11-2017 CCOO envía un correo electrónico, relacionado con su apoyo a la propuesta de modificación. – El 4-12-2017 notifica su suscripción del acuerdo. – El 5-12-2017 la empresa y CCOO se reunieron, levantando acta del acuerdo, en la que se contienen determinadas aclaraciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

El 5-12-2017 la empresa publica un comunicado, en el que da cuenta del acuerdo alcanzado y aclara a la Mesa Negociadora, que en el día de hoy, hemos aprobado con Comisiones Obreras el nuevo convenio colectivo, que por mandato legal tendrá eficacia limitada, ya que afectará únicamente a los trabajadores representados por dicho Sindicato y a todos aquellos trabajadores de la Empresa adheridos.

El 13-12-2017 la empresa publica un nuevo comunicado, en el que precisa lo siguiente: *Al tratarse de un convenio colectivo de eficacia limitada de manera directa afecta a los afiliados del Sindicato firmante y a aquellos trabajadores adheridos al mismo. Después del largo proceso de negociación consideramos que el Convenio firmado es positivo para ambas partes, ya que mejora determinados aspectos de las condiciones de trabajo y constituye un adecuado instrumento para la organización de la actividad de nuestras Plantas. Por ello, con la clara finalidad de facilitar el proceso de adhesión de los trabajadores que libremente adopten dicha decisión, si antes del próximo día 28 de diciembre de 2017 no se hubiera entregado en el Departamento de Recursos Humanos de esta Empresa, comunicación escrita debidamente firmada por el trabajador, manifestando expresamente su decisión de que no se le aplique el referido Convenio, se entenderá que lo acepta y se adhiere al mismo, con el efecto directo de que pasa a estar incluido en su ámbito de aplicación y afectado por su contenido en su integridad*.

El 22-12-2017 se reunió la comisión de seguimiento del acuerdo de eficacia limitada, levantándose acta que se tiene por reproducida.

CCOO emitió un nuevo comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que precisa que el convenio, suscrito con la empresa, es de eficacia limitada y se aplica únicamente a sus afiliados y a los trabajadores adheridos al mismo.

NOVENO.– Los trabajadores, que no han querido adherirse al convenio, lo han hecho mediante documentos, que obran en autos y se tienen por reproducidos.

DÉCIMO.– La empresa publicó un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que manifiesta que se han adherido al convenio 1578 trabajadores, equivalente al 56% de la plantilla.

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, f 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 Reguladora de la Jurisdicción Social los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. – El primero no fue controvertido.
b. – El segundo del acta de constitución del comité intercentros, que obra como documento 1 de USO (descripción 3 de autos), que fue reconocido de contrario.
c. – El tercero de la citada denuncia, que obra como documento 1 de la empresa (descripción 30 de autos), que fue reconocida de contrario.
d. – El cuarto de los documentos 2 a 4 de la empresa (descripciones 31 a 33 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
e. – El quinto del comunicado mencionado, que obra como documento 5 de la empresa (descripción 34 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

reconociera por los demandantes, quienes se negaron a desconocerlo, porque se ajusta plenamente a los actos de los negociadores, al haberse acreditado pacíficamente que la propuesta de la empresa 26-05-2017 era la definitiva.

f. – El sexto del comunicado de CCOO, que obra como documento 6 de la empresa (descripción 35 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandantes, quienes se limitaron a desconocerlo, por cuanto es totalmente coherente con los actos posteriores de CCOO.
g. – El séptimo del comunicado citado, que obra como documento 5 de USO (descripción 7 de autos), que fue reconocido de contrario.
h. – El octavo de los documentos 8 a 15 de la empresa (descripciones 37 a 50 de autos), de los que se reconocieron de contrario los documentos 8, 12 y 13, desconociéndose los demás, que tienen crédito para la Sala, puesto que se cohonestan con la actuación de la empresa y de CCOO.
i. – El noveno de los documentos 16 y 17 de autos, que contienen los documentos de oposición a la aplicación del convenio (descripciones 52 y 53 de autos), que tienen crédito para la Sala, puesto que los demandantes se limitaron a desconocerlos. – Por el contrario, no podemos tener por probados los documentos, titulados certificados, aportados por la empresa como documentos 18 y 19 (descripciones 53 y 54 de autos), porque no fueron reconocidos de contrario, tratándose de documentos ad hoc, que no fueron ratificados por quien los certifica supuestamente.
j. – El décimo del comunicado mencionado, que obra como documento 20 de la empresa (descripción 55 de autos), que tiene crédito para la Sala, por cuanto los demandantes se negaron a desconocerlo, sin cuestionar su autenticidad.

TERCERO.– USO denuncia, adhiriéndose ELA-STV, BUB y UGT, que la aplicación del convenio extra estatutario, suscrito por la empresa y CCOO el 5-12-2017, a los trabajadores de la empresa, que no manifestaron expresamente y por escrito su oposición a que se les aplicara el convenio, vulneró frontalmente su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, garantizados por los arts. 28.1 y 37.1 CE, puesto que extendieron fraudulentamente a todos los trabajadores un convenio, cuya naturaleza extra estatutaria, afectaba únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato firmante.

BRIDGESTONE y CCOO, así como el MINISTERIO FISCAL, se opusieron a dicho reproche, por cuanto siempre reconocieron la naturaleza extra estatutaria del acuerdo, así como su eficacia limitada, si bien viabilizaron su aplicación a los trabajadores, que quisieran adherirse al mismo, para lo cual promovieron una fórmula sencilla y precisa, según la cual se aplicaría a aquellos trabajadores, que no se opusieran a su aplicación hasta el 28-12-2017. – Fundaron su postura en reiterada jurisprudencia, que ha venido admitiendo pacíficamente la adhesión tácita a los acuerdos extra estatutarios, puesto que el consentimiento a la oferta, realizada por los firmantes del acuerdo, puede ser expreso, tácito e incluso presunto, entendiéndose que concurre consentimiento tácito cuando resulte de actos inequívocos que demuestren de manera segura el pensamiento de conformidad de los afectados.

La cuestión controvertida ha sido resuelta cumplidamente, a nuestro juicio, en STS 30-03-1999, rec. 2947/1998, que confirma SAN 12-05-1998, que resuelve específicamente un supuesto de extensión de un acuerdo extra estatutario, suscrito por un sindicato, en el que se ofreció aplicarlo a los demás trabajadores, que no manifestaran expresamente su oposición a dicha aplicación, en los términos siguientes:

"*Por más que el recurrente invoque tal cúmulo de preceptos, unos constitucionales y otros legales, como infringidos, pronto se echa de ver que muchos de los invocados no son de aplicación al supuesto aquí enjuiciado, al menos con la falta de razonamiento especifico y concreto acerca del aspecto en el que se han producido las infracciones a las que alude el*

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

único motivo del recurso. En la demanda no se impugnaba el Convenio del año 1994, antes al contrario, se daba por supuesta su validez y eficacia, y lo que, en esencia, se pretendía era negar la aplicabilidad del pacto extra-estatutario de 1997 a todos los trabajadores de "Cristalería E., S.A." que no estuvieran afiliados al Sindicato CCOO, único firmante de este último.

Por ello, este último pacto queda totalmente al margen de la regulación que de la negociación colectiva hacen el ET EDL 1995/13475 y la LOLS EDL 1985/9019 , toda vez que el art. 82.3 del ET EDL 1995/13475 limita la normativa de su Título III a "los convenios colectivos regulados por esta Ley" y el art. 90.1 a los convenios "a que se refiere esta Ley", por lo que los convenios extra-estatutarios carecen de una regulación legal propia y se rigen directamente por el art. 37.1 de la CE EDL 1978/3879 y por las normas que el Código Civil dedica a los contratos (STS-4ª de 2 de Febrero EDJ 1994/795 y 21 de Junio de 1994 EDJ 1994/5525), en concreto sus artículos 1091 EDL 1889/1 y 1254 a 1258 EDL 1889/1 (STS-4ª de 14 de Diciembre de 1996 EDJ 1996/10147), sin perjuicio de aplicar, en su dimensión básica, las reglas generales del propio Estatuto, dada su calidad de "conciertos" plurales. De ahí que la principal característica de estos pactos extra-estatutarios estribe en que su ámbito personal de aplicación se limite a la empresa y a los trabajadores que (bien por sí mismos o bien a través del Sindicato al que vienen afiliados) los concertaran inicialmente, así como a aquéllos otros que en lo sucesivo se adhieran al concierto por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, en este caso, como se ha dicho, fundamentalmente el Código Civil EDL 1889/1.

No puede, por consiguiente, prosperar el motivo en tanto en cuanto invoca genéricamente y sin mayor precisión el art. 28.1 de la CE EDL 1978/3879 y los preceptos que cita de la LPL EDL 1995/13689 y del ET EDL 1995/13475, así como de la LOLS EDL 1985/9019, debiendo examinarse ahora únicamente si hay o no infracción de normas del Código Civil relativas a la contratación.

…En definitiva, la pretensión que en su demanda formulaba la ahora recurrente FIA-UGT se asentaba en la tesis de que para la válida adhesión de los trabajadores de "Cristalería E., S.A." al convenio extra-estatutario de 1997 (excepto los afiliados al Sindicato CCOO, único que los suscribió) era precisa la declaración expresa de su voluntad en este sentido, sin ser suficiente el mero hecho de no haberse opuesto declaradamente a aquél tras conocer su existencia y contenido, así como haber consentido su aplicación.

Ya la Sentencia de esta Sala 4ª de 10 de Junio de 1998 (recurso 294/98) EDJ 1998/7417, recaída en un proceso relacionado precisamente con el pacto de 1997 que aquí nos ocupa señaló (F.J. 3º) que "la postura activa de la empresa interesando la adhesión al pacto estraestatutario, no ignora la función del Sindicato, pues ya parte del hecho de que existió y tuvo lugar una negociación, y tiene su apoyo en el art. 20 del ET EDL 1995/13475 para poder requerir esa adhesión, aunque en la forma negativa en que se ha producido, pues siempre tendría lugar en forma tácita si el trabajador recibe y acepta sin protesta las ventajas del nuevo acuerdo, pues ello siempre sería expresión de un consentimiento".

Pero ya hemos dicho que la regulación de los convenios extra-estatutarios como es el que aquí se enjuicia está contenida en la normativa general de los contratos, consagrada fundamentalmente en los preceptos antes invocados del Código Civil EDL 1889/1, y lo que aquí se discute es pura y simplemente si los trabajadores que no venían inicialmente vinculados por el pacto de 1997, al no haberlo suscrito ellos personalmente ni tampoco sus representantes sindicales, se han adherido válidamente en fecha posterior a ese pacto, al no haber discrepado expresamente de él, pese a conocerlo y a permitir su aplicación, con el consiguiente disfrute de sus ventajas. Se trata en definitiva de esclarecer si el concurso entre la oferta por parte de la empresa y la aceptación por parte de sus trabajadores en cuya

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

concurrencia consiste el consentimiento contractual conforme al art. 1262 del Código Civil EDL 1889/1, [consentimiento éste que perfecciona el contrato (art. 1258 EDL 1889/1), pues nadie ha discutido que en el mismo estaban asimismo presentes los otros dos elementos esenciales -objeto y causa- exigidos por el art. 1.261 EDL 1889/1], se ha producido o no de manera tácita por parte de los operarios individualmente, al no haber mostrado expresa disconformidad con el requerimiento y propuesta de la patronal.

La doctrina civilista admite sin restricciones el consentimiento (en este caso la aceptación de la oferta) tácito, siempre que ello pueda inferirse con claridad de la conducta de la correspondiente parte contratante, de tal suerte que esta inferencia sea lógica y se ajuste a lo prevenido en los arts. 1249 EDL 1889/1 y 1253 del Código Civil EDL 1889/1 , criterio que viene siendo seguido por la Jurisprudencia de la Sala 1ª de este Tribunal Supremo. Así, la STS-1ª de 7 de Julio de 1990 EDJ 1990/7333 , con cita de las de 7 de Diciembre de 1966 y 3 de Junio de 1968, señala que el consentimiento puede ser "expreso, tácito y presunto, pudiendo también considerarse como manifestación de voluntad el silencio cuando el que calla debe hablar"; la STS-1ª de 19 de Diciembre de 1990 EDJ 1990/7333 , citando además las de la propia Sala de 30 de Noviembre de 1957 y 30 de Mayo de 1963, enseñó que "el consentimiento tácito ha de resultar de actos inequívocos que demuestren de manera segura el pensamiento de conformidad del agente", así como que "el consentimiento tácito exige la realidad de un acto que ponga de relieve el deseo o voluntad del agente", pudiendo inferirse de los "facta concludentia" ó actos claros e inequívocos que revelen la voluntad de consentir; y en la STS-1ª de 26 de Mayo de 1986 EDJ 1986/3489 , con cita de las de 24 de Mayo de 1975 EDJ 1975/155 , 24 de Enero de 1957, 14 de Junio de 1963 y 25 de Enero de 1965, puede leerse que "existirá declaración de voluntad tácita cuando el sujeto, aun sin exteriorizar de modo directo su querer mediante la palabra escrita u oral, adopta una determinada conducta que, al presuponer el consentimiento por una deducción razonable basada en los usos sociales y del tráfico, ha de ser valorada como expresión de la voluntad interna; en definitiva, se trata de los llamados hechos concluyentes ("facta concludentia") y, como tales, inequívocos que, sin ser medio directo de exteriorización del interno sentir, lo da a conocer sin asomos de duda". Por su parte, la Sentencia de esta Sala 4ª de lo Social de 14 de Noviembre de 1994 (recurso 707/93) EDJ 1993/11633 razonó en el sentido de que "la representación que, a los fines de negociación colectiva, asume cualquier Sindicato en nombre de sus afiliados, no llega a anular la libertad de estos últimos para poder incluirse, a título individual, en el ámbito de un determinado convenio colectivo de índole extra-estatutaria que pueda suscribirse en el sector, empresa o centro de trabajo en los que se encuadren dichos trabajadores".

…Haciendo descender ahora al supuesto enjuiciado la doctrina general antes expuesta, no cabe llegar a otra conclusión que no sea la de considerar que aquellos trabajadores que no dieron respuesta a la oferta de su patrono a la que antes ha quedado hecha mención, consintieron tácitamente, y a la vez de forma perfectamente válida y vinculante jurídicamente, en adherirse individualmente al pacto de 1997, como lo demuestra el hecho concluyente de que, conociendo de manera suficiente su existencia y contenido, no sólo no se opusieron a él, sino que incluso han venido aprovechando sus ventajas mediante la percepción sin protesta ni reserva de sus respectivas retribuciones conforme al tan repetido convenio extra-estatutario . Por ello, no pueden considerarse infringidos los arts. 1249 y 1253 del Código Civil EDL 1889/1 por el hecho de haber inferido el consentimiento con base en los "facta concludentia" que han quedado expuestos. Y está claro que tampoco ha existido infracción de los arts. 1259 EDL 1889/1 y 1732 EDL 1889/1, por cuanto aquí no ha habido contratación en nombre de otro, ni mandato alguno, toda vez que lo único acaecido al respecto que nos ocupa han sido las antedichas adhesiones, a título individual y con carácter estrictamente personal, a un pacto que otras personas habían perfeccionado con anterioridad.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

La tesis expuesta ha sido mantenida en STS 22-12-2010, rec. 43/2010, que vuelve a refrendar la legitimidad de aplicar a los trabajadores, no afiliados al sindicato o sindicatos firmantes del acuerdo extra estatutario, que se adhieran al mismo, ya sea expresa, tácita e incluso de modo presunto.

Llegados aquí, conviene recordar algunos extremos que han quedado perfectamente acreditados:

a. – La negociación del 25 Convenio de la empresa BRIDGESTONE, prolongada desde el 22-10-2015 al 26-05-2017, había fracasado claramente para alcanzar el objetivo de suscribir un convenio estatutario.
b. – El 26-05-2016 la empresa hizo un último esfuerzo y ofreció su última propuesta, que mejoraba sustancialmente la propuesta-marco, ofertada el 9-03-2016.
c. – Dicha propuesta es rechazada por todos los sindicatos, salvo por CCOO, quien alcanzó un principio de acuerdo con la empresa el 10-11-2017, tras consultar a sus bases.
d. – El 13-11-2017 CCOO publica un comunicado, en el que informa sobre el citado acuerdo, explica sus razones y reconoce de manera expresa, que se trata de un acuerdo de eficacia limitada, aunque oferta su aplicación a los trabajadores que no se opongan a la misma.
e. – El 30-11-2017 se reúne la comisión negociadora del convenio y se mantienen las posiciones por las demás secciones sindicales. – La empresa concede un plazo hasta el 4-12-2017, al que responde únicamente CCOO.
f. - El 5-12-2017 la empresa y CCOO suscriben el acuerdo. – El mismo día la empresa publica un comunicado en el que deja perfectamente claro que el acuerdo es de eficacia limitada, aunque oferta su aplicación a los trabajadores que deseen adherirse.
g. – El 13-12-2017 la empresa publica otro comunicado, en el que vuelve a insistir en la eficacia limitada del acuerdo y concede un plazo hasta el 28-12-2017 para que los trabajadores, que no deseen su aplicación, lo manifieste por escrito de manera expresa.
h. – Los trabajadores han podido solicitar la inaplicación con total libertad.
i. – No se opusieron a la aplicación del convenio 1578 trabajadores, equivalente al 56% de la empresa, lo cual comporta que si se opusieron 1202.

Como hemos subrayado más arriba, la jurisprudencia considera perfectamente legítimo, que los firmantes de un acuerdo extra estatutario, cuya eficacia inicial queda limitada a los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos firmantes, oferten su aplicación a los demás trabajadores, quienes pueden adherirse de manera expresa, ya sea en positivo o en negativo, de manera tácita o de manera presunta. – Aquí ha quedado perfectamente acreditado, que los negociadores del acuerdo optaron por la adhesión tácita, para quienes no se opusieran a la aplicación hasta el 28-12-2017 y la oposición expresa, mediante la fórmula negativa, de manera que, aquellos trabajadores, que no quisieron la aplicación, pudieron hacerlo en un plazo razonable, sin que se haya acreditado, de ningún modo, que recibieran presión alguna, como revela el alto porcentaje de oposición a la aplicación.

La Sala considera que dicha actuación no lesiona en absoluto la libertad sindical de los demandantes, por cuanto ha quedado perfectamente acreditado, que la negociación extra estatutaria se abre cuando la negociación colectiva había fracasado claramente, lo cual descarta cualquier intención de preterición de los sindicatos disidentes, a quienes se ofertó, en pie de igualdad con CCOO, la propuesta de 26-05-2017, que mejoró sustancialmente la ofertada el 9-03-2016, quienes la pudieron suscribir hasta el 4-12-2017.

Se ha probado, que los firmantes del acuerdo controvertido, han publicitado de manera reiterada que el acuerdo era de eficacia limitada para sus firmantes y representados, lo cual nos permite descartar también que su intención fuera suplantar la negociación estatutaria y se ha probado finalmente, que los trabajadores, que no han querido adherirse, lo han hecho

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

libremente, sin que se haya alegado, ni probado consiguientemente, que sufrieran presión alguna por hacerlo, por lo que no vemos ninguna razón, que permita concluir la existencia de indicios de vulneración de la libertad sindical de los demandantes, puesto que el proceso ha sido totalmente transparente tanto para los sindicatos disidentes como para sus afiliados y el conjunto de trabajadores de la empresa.

Consiguientemente, no habiéndose probado por los demandantes indicios sólidos de vulneración de su libertad sindical, como reclama el art. 181.2 LRJS, procede la total desestimación de la primera pretensión de su demanda.

CUARTO.– Los demandantes sostuvieron también, que la actuación de los demandados lesionó su derecho a la igualdad, garantizado por el art. 14 CE, en relación con los arts. 4.2.c y 17 ET. – Los demandados y el Ministerio Fiscal se opusieron a dicho reproche, por cuanto los demandantes no acertaron a precisar el juicio de comparabilidad.

La Sala comparte el criterio de los demandados, puesto que los convenios extra estatutarios, como hemos visto más arriba, están amparados por el art. 37.1 CE, así como por el Código Civil, siendo revelador que ninguno de los demandantes haya impugnado el acuerdo por discriminación y más significativo aun, que se opongan a la fórmula, promovida por la empresa y CCOO, para aplicar el convenio a los trabajadores no afiliados a CCOO, aunque admitieron, en todo momento, que hubiera valido una adhesión en positivo, sin cuestionar, en absoluto, que el convenio se aplique a los afiliados a CCOO y a quienes se adhieran en positivo al mismo.

Consiguientemente, una vez aclarado que los negociadores del acuerdo estaban legitimados para ofertar su aplicación mediante la fórmula de aplicarlo, a quienes no se opusieran a la aplicación en un plazo determinado, se escapa a la Sala en qué se ha vulnerado el derecho de igualdad de los demandantes o de sus representados, por lo que vamos a desestimar totalmente la demanda.

QUINTO.– Debemos despejar finalmente, si los demandantes han obrado con mala fe o temeridad, como requiere el art. 97.3 LRJS, tal y como reclaman los demandados. – La Sala descarta la concurrencia de mala fe o temeridad de los recurrentes, al igual que lo hizo el Ministerio Fiscal, puesto que la demanda se produce en un momento de especial conflictividad en la empresa, tras la frustración de la negociación de un convenio estatutario, siendo entendible el intento de viabilizar su renegociación, aun cuando queremos subrayar que la conducta actora se mueve en la frontera de la temeridad, al ser imposible que desconocieran la jurisprudencia sobre la materia, pero consideramos que la imposición de la sanción enturbiaría aún más, si cabe, la conflictividad en la empresa.

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

FALLAMOS

Desestimamos la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por USO, a la que se adhirieron ELA-STV, BUB y UGT, por lo que absolvemos a BRIDGESTONE HISPANIA, SA y a CCOO-INDUSTRIA de los pedimentos de la demanda.

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.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Al tiempo de preparar ante la Sala de los 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 0384 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0384 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.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:BYbe-bQRQ-jkef-HYs8-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es