



és còpia

**Jutjat Social núm. 10  
de Barcelona**  
Ronda de Sant Pere, 52 1a planta  
08010 Barcelona

Procedimiento nº: 601/2007

EMILIO GARCIA OLLÉS, magistrado juez del Juzgado de lo Social nº 10 de esta ciudad,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA Nº 2/08**

Barcelona, a once de enero de 2008

He visto y examinado los autos seguidos en este Juzgado a instancia de Francesc Xavier Gumà Capdevila contra Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, en materia de despido.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

1. El 13 de agosto de 2007 fue repartida en este Juzgado de lo Social la demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho oportunos, se terminaba suplicando que se dictase sentencia por la que se acogieran sus pretensiones.
2. Admitida la demanda a trámite y señalados día y hora para la celebración del acto del juicio, éste, tras el cumplimiento de las exigencias legales, tuvo lugar el día fijado, al que comparecieron las partes y defensores que constan en el acta extendida. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, contestando la parte demandada en el sentido que consta en el acta, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, solicitándose en conclusiones sentencia de conformidad a sus pretensiones, como consta en el acta levantada, teniéndose el juicio visto para sentencia.



## HECHOS PROBADOS

1. El actor venía prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, con una antigüedad de 1 de septiembre de 1985, categoría profesional de P1 (nivel 4, grupo 02), y salario bruto mensual de 3.850,38 € con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, hasta el 17 de julio de 2007, día en que causó baja en la empresa por despido disciplinario, comunicado en escrito el 12 del propio mes de julio, aduciendo que se había completado la instrucción del expediente contradictorio en relación con los hechos que habían dado lugar al mismo, los que consistían, dicho muy brevemente, en la redacción y difusión de una determinada nota, que se calificaban como constitutivos de una falta muy grave prevista en el artículo 38.11 del Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua y en los apartados c) y d) del artículo 54.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador era, asimismo, delegado sindical y secretario general de la sección sindical de ATAB (Associació de treballadors d'aigües de Barcelona), miembro del comité intercentros de la susodicha sociedad y miembro también del comité de empresa del centro de trabajo de Sant Joan Despí.

2. Sobre los hechos imputados en la carta de despido, se ha acreditado que el actor, el día 27 de noviembre de 2006, dos días antes de la votación en las elecciones sindicales convocadas en la empresa, remitió un correo electrónico a los delegados sindicales y candidatos de ATAB, del siguiente tenor (textualmente):

### "CORRUPCIÓN SINDICAL EN S.G.A.B.

El 29 de Abril de 2004 CCOO y UGT firmaban el acuerdo que daba cobertura a la transferencia de 70 trabajadores de Aguas de Barcelona a ASERCO, se iniciaba una época de corrupción sindical que afecta a todos los aspectos de las relaciones laborales en SGAB.

Después de una larga batalla en la Empresa y en los Tribunales todos pudimos comprobar como sin la firma de las centrales sindicales hubiera sido imposible que a la dirección Aguas consiguiera su objetivo de trasladar a estos 70 compañeros.

Los sindicatos que firman el acuerdo entran en una espiral de concesiones y corrupciones constantes.

El 14 de octubre de 2005 - CCOO y UGT firman el convenio 2005-2008 que poco tiene que ver con lo negociado por el comité y lo aprobado por la plantilla en el referéndum de 21 de septiembre. Nos han metido la movilidad geográfica, el preámbulo de la productividad y un acuerdo laboral que diluye muchos artículos del convenio.

Octubre 2005 - El secretario de UGT en Aguas se ve recompensado con la categoría de T3 después de haberse paseado por todas las asambleas diciendo que no le daban faena en su puesto de trabajo.



Noviembre 2005 - Pepe Alvarez secretario de la UGT de Catalunya se reúne con la dirección y declara "en la UGT lo tenemos muy claro, nuestra opción es Aguas de Barcelona" curiosa declaración...

Diciembre 2005 - Nos enteramos un día antes que hay un concurso-examen para entrar en Aguas con contrato de relevo, la plantilla lo desconoce en absoluto y todas las peticiones que conseguimos reunir al hacerlo público fueron rechazadas sin explicaciones.

Antes de la negociación del convenio existía un sistema claro y concreto para entrar a trabajar como obrero o administrativo en SGAB, se tenía que tener la formación profesional adecuada y se entraba con un contrato de prácticas, tras un examen con todas las garantías de imparcialidad. Los hijos de empleado tenían preferencia a igualdad de condiciones.

Hoy no sabemos cuáles son las condiciones para poder entrar a trabajar y los hijos de empleado han sido sustituidos por los familiares y parientes de los sindicatos colaboracionistas.

Enero 2006 - La dirección, CCOO y UGT impiden la participación de representantes de ATAB en las reuniones de la Comisión Mixta de la Jubilación Parcial. No quieren testigos del mamoneo que iba a empezar actuando discriminatoriamente en las propuestas que se presentan a los trabajadores y escondiendo el proceso para las contrataciones de relevo necesarias.

Enero 2006 - Joan Coscubiela secretario general de CCOO en Catalunya se reúne con la dirección del grupo y afirma que sus relaciones son "buenas y fluidas". ¡Deben ser las suyas! las de ATAB sindicato mayoritario en Aguas son en aquel momento inexistentes.

Un delegado de UGT de Paseo San Juan ve reconocida su titulación académica y pasa de P2 a T1 en el Laboratorio, otros muchos trabajadores todavía esperan que se les reconozcan los estudios que han realizado.

Febrero 2006 en la Comisión de Control del Plan de Pensiones los representantes de la Dirección, de CCOO y de UGT acuerdan entrega la supervisión financiera del Plan de Pensiones a Consultora de Pensiones (CPPS) empresa de asesoramiento de la que son accionistas los sindicatos CCOO y UGT. ¡Algún directivo se hecha las manos a la cabeza!

Un delegado de UGT de Paseo San Juan miembro de la Comisión de Control del Plan de Pensiones sube de 01 a T3 y su hija entra a trabajar en Aguas, sin examen ni prueba alguna.

Se pone en marcha la intranet que ha de ser la herramienta de comunicación interna de todos los trabajadores SGAB, al poco tiempo se demuestra que sirve solamente para vocear las consignas de la Dirección y los aplausos de los sindicatos que le hacen "la ola".



Otro delegado de UGT de Paseo San Juan va aumentada su categoría de O2 a P2, su mujer entra a trabajar en Aguas y recientemente lo trasladan a Gavá a un puesto inexistente para poder hacer la lista para las elecciones.

Marzo 2006 - CCOO informa que ha alcanzado un acuerdo con la dirección para la vuelta a Aguas de los 6 operarios de arquitectura trasladados a Aserco. A fecha de hoy el único que ha vuelto es el delegado de CCOO en Aserco.

UGT consigue que vuelva a SGAB un informático de los trasladados, un delegado del comité de Aserco es enviado a Hospitalet a ocupar un puesto de trabajo inexistente. Candidato a estas elecciones.

Marzo 2006 - Primera reunión sobre la reorganización de Cornellà y Superciales "el pelucas" delegado de CCOO pone su situación personal tras el MGTP, como prioridad sobre la mesa de negociación. Primero se arregla él y luego ya vendrán los demás.

Mayo 2006 - UGT anuncia que ha presentado un conflicto colectivo para el reconocimiento del turno mixto a todos los efectos. El conflicto se ha desvanecido, nunca más se supo...

En cuatro años de mayoría sindical, CCOO y UGT se han cargado la representatividad del Comité intercentros, de los Comités de cada Centro de Trabajo y de las comisiones diversas características de la actividad sindical en Aguas de Barcelona, ya no se convocan reuniones y 60 delegados no se sabe para qué sirven. La negociación de cualquier tema la llevan en persona el Secretario y el Presidente del Comité que día sí, día también, suplantando la representación de todos en sus gestiones en los despachos de la Dirección del Grupo.

Octubre 2006 - El secretario general de UGT Cándido Méndez visita Aguas de Barcelona, desde recursos humanos se facilita que cualquier simpatizante de la UGT tenga permiso en su trabajo para acudir a jalear a su líder. El director general del Grupo, Angel Simón y Cándido Méndez firman un acuerdo para la formación profesional. Estamos seguros que habrá costado un buen pellizco de dinero. La colaboración se paga...

Convocadas las elecciones sindicales en Aguas para el 29 de noviembre, empieza el baile de movimientos de personal para conseguir que los sindicatos afines a la dirección puedan presentarse en todos los centros de trabajo. Hay varias candidaturas que han sido creadas artificialmente por la dirección de Recursos Humanos del Grupo en su despacho de la planta 24 de la Torre Agbar, dejando fuera de juego a Dirección General y a la Dirección de Recursos Humanos de SGAB.

Escasas horas antes de que se cierren los censos definitivos para votar en las elecciones sindicales vuelven a SGA dos trasladados de ASERCO. un informático delegado de UGT en Aserco de Pallars y una administrativa candidata en la lista de CCOO a Hospitalet. ¡Ya tienen candidatura!

En el almacén de Cornellà, sección condenada a desaparecer por el MGTP, se



inventa un puesto de trabajo para devolver a CCOO los favores prestados.

Los sindicalistas de UGT recorren la Empresa en busca de candidatos para sus listas, se ofrecen aumentos de categoría, contratos para la familia, lo que haga falta... a un afiliado de ATAB se le llega a hacer trabajo para su mujer y piso. Casi nada. Hay quién se lo cree, la gente honrada se rebota. En algún caso la respuesta airada de algún trabajador se oyó desde lejos.

### ACABEMOS CON LA CORRUPCIÓN SINDICAL "

3. Por la empresa se tuvo conocimiento del susodicho escrito el día siguiente, 28 de noviembre. El 30 de enero de 2007, por las representaciones sindicales de CCOO y de UGT se presentó en sede judicial la papeleta del correspondiente acto de conciliación como requisito procesal previo a la interposición, en su caso, de querrela criminal por presunto delito de injurias y/calumnias, contra el trabajador aquí reclamante y tres más, en relación con el expresado escrito, celebrándose el acto conciliativo el 5 de marzo, en el curso del cual aquél primero reconoció su autoría, que concluyó sin avenencia. El 24 de abril se interpuso la querrela criminal por injurias y calumnias. A su vez, el 24 de abril la propia empresa presentó otra papeleta de acto de conciliación por este mismo motivo, contra el actor y otros dos, teniendo lugar el acto de conciliación el 23 de mayo, con el mismo resultado que el anterior, seguido igualmente de querrela criminal, presentada el 2 de agosto. Ambas querellas han sido admitidas a trámite.

4. La apertura del expediente contradictorio tuvo lugar el 2 de mayo de 2007, siendo designado instructor la señora Esther Sánchez Torres, ante la que declaró el trabajador el 8 del mismo mes de mayo, con, entre otros extremos, reconocimiento de nuevo de la autoría de los correos electrónicos. La expresada instructora permaneció en situación de baja médica por enfermedad del 5 de junio al 13 de julio.

5. Con anterioridad, el actor, en representación de la antedicha sección sindical, habla interpuesto varias demandas ante la jurisdicción social contra la empresa. Así: el 16 de julio de 2004, una de conflicto colectivo, contra también otras empresas vinculadas, el comité intercentros, y las secciones sindicales de UGT y CCOO, en impugnación de un acuerdo para las condiciones de subrogación de 70 trabajadores de la plantilla de la demandada transferidos a otra (Aserco), desestimada en la instancia, pero estimado en parte el recurso de suplicación de la parte actora, en sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 15 de diciembre de 2005, completando el referido acuerdo en el sentido de reconocer un delegado sindical al sindicato promotor del conflicto a través de la correspondiente sección sindical ; el 17 de febrero de 2006 otra de conflicto colectivo, igualmente también contra el comité intercentros, turnada a este mismo Juzgado 10, que dictó sentencia el 31 de marzo el mismo año, estimándola, y declarando que los tres miembros que integraban la representación del comité intercentros en la Comisión mixta de seguimiento del Acuerdo sobre jubilación parcial habían de ser elegidos por el propio comité intercentros, uno por cada uno de los sindicatos presentes en dicho comité, confirmada por la Sala en recurso de suplicación; y, en fin, otra de derechos fundamentales, el 15 de junio de 2007, a la vez contra el comité intercentros y las dos antedichas secciones sindicales, repartida al Juzgado 27, que la desestimó en sentencia dictada el 25 de julio, contra la cual interpuso la sección sindical



reclamante recurso de suplicación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Los hechos anteriores resultan de las alegaciones de las partes y de la documental aportada, y no han sido controvertidos.
2. En la demanda se reclama por despido nulo, por vulneración de derechos fundamentales, en concreto, a la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución Española), que en el caso incluye la libertad de expresión y de información (artículos 20.1. a y d), al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3), y la prohibición de discriminación, invocando también los artículos 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y 10,12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y el artículo 24.1 en su garantía de indemnidad, con petición de una indemnización de daños y perjuicios cifrada en 17.500,00 €, de los cuales 5.500,00 corresponden a honorarios profesionales del letrado, según minuta, más el IVA, como daños materiales, y los otros 12.000,00 serían daños morales. Subsidiariamente, se pide la declaración de improcedencia por prescripción de la falta y por inexistencia de causa que justifique el despido.
3. La protección a la libertad sindical aquí se incardina con las libertades de expresión y de información, distinguiendo al respecto la jurisprudencia constitucional desde la sentencia 104/1986 entre los contenidos que garantizan la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor, y el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser noticiables, no siendo exigible por su propia naturaleza en los primeros la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, que condiciona en cambio la legitimidad del derecho de información, (entre otras, la sentencia del Tribunal Constitucional 181/2006), y se acude cuando la separación no resulta fácil, fenómeno frecuente, al que aparece como preponderante o predominante (sentencia 4/1996). A su vez, la libertad de expresión sólo está delimitada por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas o sin relación con las ideas u opiniones que se expongan y que vengan a ser innecesarias (entre otras, las sentencias 105/1990, 204/1997, 134/1999 y 148/2001, y la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 23 de abril de 1992, Castells c. España). Y, en fin, en el seno de las relaciones laborales, el ejercicio de este derecho ha de ponderarse con los intereses empresariales, de suerte que las restricciones que hayan de aplicarse habrán de ser adecuadas, imprescindibles y proporcionales a la protección de la libertad de empresa (sentencias 6/1982, 106/1996 y la ya citada 181/2006).
4. En el caso, de la lectura de la nota que determinó el despido se observa la mezcla de opiniones del firmante con la relación de hechos, pero éstos quedan claramente subordinados a aquéllas, en el sentido de que el escrito en cuestión viene a expresar la opinión del firmante sobre la para él existente corrupción sindical en la empresa, finalizando con un rotundo "acabemos con la corrupción sindical" que denota este principal propósito. Es decir, los hechos concretos que se relatan no son más que la demostración de la opinión del firmante sobre la dicha situación, y es por ello que ha de entenderse que es la libertad de expresión el derecho comprometido, por cuanto que prevalece la exposición de opiniones o juicios de valor.
5. El límite de este derecho que fija nuestra jurisprudencia constitucional no ha sido rebasado, pues de la lectura pausada del escrito no se advierten la existencia de expresiones indudablemente injuriosas o completamente innecesarias, ya que el



escrito viene a ser una especie de denuncia de un entendimiento entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT a raíz de un determinado pacto, con relación de una multiplicidad de hechos, pero sin llegar a estos umbrales prohibidos. Podrán suscitar dudas algunas expresiones, sobre todo la del encabezamiento, de "corrupción sindical", que luego repite en el primer párrafo, o la que dice "espiral de concesiones y corrupciones constantes", y también de "mamoneo" que aparece en relación con el hecho, afirmado por el firmante, de que la dirección y los otros dos sindicatos impidieron la participación de representantes de ATAB en la Comisión mixta de jubilación parcial, a la que sigue esta expresión, exactamente "no quieren testigos del mamoneo que iba a empezar", y, en mucho menor grado, cuando alude a los aplausos a la dirección de los sindicatos que le hacen "la ola", o cuando refiriéndose al delegado de CCOO pone "el pelucas" que, dice, pone en una reunión primero su situación personal, añadiendo que "primero se arregla él y luego ya vendrán los demás", o, por último, en relación con la visita y el acuerdo de formación profesional con el secretario general de UGT, señor Cándido Méndez, dice "estamos seguros que habrá costado un buen pellizco de dinero. La colaboración se paga...". Pero, bien mirado, las palabras peores, como corrupción o mamoneo se formulan de manera impersonal, indefinida y abstracta, es decir, no se pone concretamente a nadie los correspondientes adjetivos, concreción que sólo se hace en lo de "el pelucas", pero esto parece más un mote que un insulto, un poco burlón y de mal gusto, aunque sin la trascendencia suficiente como para verlo altamente injurioso. Y, en fin, tampoco se dice que el secretario general de la UGT se embolsara personalmente dinero o favores de la empresa, favores que parece que han de entenderse a favor del sindicato.

6. El juicio de ponderación también lo resiste, para lo que ha de tenerse en cuenta que el escrito iba dirigido exclusivamente a los candidatos del sindicato ATAB, su carácter estrictamente laboral y la ausencia de perjuicio a los intereses empresariales, siendo de significar, sobre lo primero, que la empresa no ha probado que el actor difundiera por otro medio distinto al del correo electrónico a tales candidatos el escrito en cuestión.

7. Por lo tanto, ha de concluirse que el despido fundado en esta causa vulnera el derecho a la libertad de expresión y, asociada a ésta, también a la libertad sindical, de suerte que será nulo, de conformidad con los artículos 55.5 E.T. y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, y se decidirá en los términos preceptuados en los artículos 55.6 E.T. y 113 L.P.L.

8. Igualmente, se constata la existencia de discriminación prohibida y de lesión de la garantía de indemnidad, en la medida en que el empresario no da satisfacción a su deber proclamado por el Tribunal Constitucional en, entre otras, las sentencias 38/1981, 114/1989 y 29/2000, y por el Tribunal Supremo en las de 9 de febrero y 15 de abril de 1996, también con otras más, de llevar al Juzgado la certeza de que la decisión de despedir fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio. Ciertamente es que hay un elemento objetivo al que acudir, pero, por los antecedentes de litigiosidad existente, queda una duda más que razonable sobre el verdadero móvil empresarial, y, por la poca consistencia de la gravedad que se ve en la nota que determinó el despido, tanto puede pensarse que fue por este el motivo como que se utilizó como excusa para neutralizar unas acciones incómodas, y esta duda encuentra un indudable apoyo en otra, cuál es saber qué hubiera pasado si en la medida de lo posible algo similar lo hubiera efectuado un delegado de otro sindicato.

9. Aunque a nada afecta al pronunciamiento dicho, se añadirá que no se conculca el



derecho del secreto de las comunicaciones, cuya lesión se defiende bajo la tesis de que la empresa accedió irregularmente a los correos electrónicos para conocer la existencia de la nota difundida sólo a candidatos, tesis ésta del trabajador que no ha sido probada, siendo razonable entender que los correos, remitidos sólo a aquéllos, quienes eran un nutrido grupo de trabajadores, pasaran fácilmente a otras manos, lo que es normal y hasta se diría que pasa siempre, y de ahí devino el tal conocimiento.

10. La condena al pago de la indemnización no es automática a la lesión del derecho fundamental, sino que precisa que se acrediten indicios suficientes en que pueda asentarse (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de noviembre de 1998), lo que permite rechazar los pretendidos daños morales, que se basan en el deterioro de la imagen profesional y el sufrimiento y malestar personal y familiar, circunstancias éstas que son propias de cualquier despido, y que ya encuentran su compensación legalmente tasada en el pago de los salarios dejados de percibir.

11. Idéntica suerte aguarda a la petición de indemnización por daños materiales, cifrados en los honorarios de letrado, porque su intervención es facultativa en la instancia (artículo 21.1 L.P.L.), lo que significa que acogerse a la defensa de letrado es algo voluntario, y no puede hacerse cargar sobre la otra parte esta decisión que a nadie más es imputable, salvo, claro en el supuesto especial del artículo 97.3 L.P.L.

## F A L L O

Estimo en parte la demanda promovida por el trabajador Francesc Xavier Gumà Capdevila, declaro el despido nulo, y condeno al empresario Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A., a la readmisión inmediata del trabajador con el abono de los salarios dejados de percibir.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo en este Juzgado de lo Social dentro de los CINCO DÍAS HÁBILES SIGUIENTES al de la notificación de la presente sentencia, acompañando a dicho anuncio, si el recurrente es la empresa, el resguardo acreditativo de haber ingresado en el Banco Banesto, Agencia 2015, sita en Rda. de St. Pere, 47 de esta ciudad, c.c. nº 5210-0000-69-0601-07 denominación "Juzgado de lo Social nº 10 de Barcelona" la cantidad de 150,25 euros y asimismo el resguardo acreditativo de haber ingresado en idéntica entidad bancaria y en el nº de c.c. 5210-0000-65-0601-07 la cantidad objeto de condena; todo ello según lo previsto en los arts. 227 y 228 de la Ley de procedimiento laboral.

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

**PUBLICACIÓN.** La sentencia que precede ha sido leída y publicada por el



Magistrado juez de lo Social que la suscribe en el mismo día de su fecha y en audiencia pública, Doy fé.

**DILIGENCIA.**- La extiendo yo, el secretario, para hacer constar que se incluye el original de esta resolución en el Libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma; que se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado, con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y siguientes de la Ley de procedimiento laboral. Doy fé.