

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 111/2018 de 25 Jun. 2018, Rec. 103/2018

Ponente: Ruiz-Jarabo Quemada, Emilia.

Nº de Sentencia: 111/2018

Nº de Recurso: 103/2018

Jurisdicción: SOCIAL

La elección de la ropa de trabajo es potestad del empresario y no tiene obligación de negociar con el Comité

CONFLICTO COLECTIVO. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. No procede declarar que el cambio de vestuario y la forma de gestionarlo adoptado por la empresa, incumpla lo dispuesto en el Convenio colectivo que resulta de aplicación, al no haberse desconocido por la empresa las facultades reconocidas al Comité Intercentros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre la materia. La facultad de participar no puede confundirse con la obligación de negociar y alcanzar acuerdo que no se establece en el convenio, y ante la falta de acuerdo, puede decidir la empresa, al ser deudor de seguridad, la ropa de trabajo, constando la participación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La Audiencia Nacional desestima la demanda formulada por el sindicato sobre conflicto colectivo y declara que el cambio de vestuario y la forma de gestionarlo adoptado por la empresa no incumple lo dispuesto en el Convenio colectivo.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00111/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria/o D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 111/2018

Fecha de Juicio: 20/6/2018

Fecha Sentencia: 25/6/2018

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000103 /2018

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) , INDUSTRIA COMISIONES OBRERAS

Demandado/s: COMPAÑÍA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS (CLH S.A) ,COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD DE CLH SA, COMITÉ INTERCENTROS DE CLH SA

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2018 0000113

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000103 /2018

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 111/2018

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D.RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

Dª. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veinticinco de junio de dos mil dieciocho.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000103 /2018 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)(Letrado Miguel Ángel García Palacios) FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA)(Letrado Bernardo García), INDUSTRIA COMISIONES OBRERAS(Letrado Blanca Suárez), contra COMPAÑÍA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS (CLH S . A) (Letrado José Manuel Sánchez-Cervera Valdés) ,COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD DE CLH SA (no comparece), COMITÉ INTERCENTROS DE CLH SA (Letrado Bernardo García) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 27 de abril de 2018 se presentó demanda por El sindicato Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) representado por letrado D. Bernardo García Rodríguez, habiéndose personado en calidad de demandantes D. Miguel Ángel Garrido Palacios, letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en representación del SINDICATO CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y Dª María Blanca Suárez Garrido, letrada, actuando en nombre y representación del SINDICATO INDUSTRIA COMISIONES OBRERAS, contra la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS - (CLH, S.A.), y, como partes interesadas, COMITÉ INTERCENTROS de CLH, SA y COMITÉ INTECENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD DE CLH, SA, sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 20 de junio de 2018 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. -Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que declare el que el cambio de vestuario y la forma de gestionarlo para 2018 adoptado por la empresa, incumple lo dispuesto en los artículos 73.15 y 116.3.f/ del vigente Convenio Colectivo de CLH y su personal, al desconocer la empresa las facultades reconocidas al Comité

Intercentros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre la materia; debiendo proceder la empresa a la elección de calzado y ropa de trabajo para el año 2018 con la intervención del Comité Intercentros, entendiendo esta como gestión y decisión al respecto; y la elección de calzado y ropa de trabajo con la participación, mediante la correspondiente comisión delegada, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, entendida como intervención en tal elección; condenando a la empresa CLH, SA a estar y pasar por tal declaración.

Frente a tal pretensión, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH S.A., no compareció al acto del juicio pese a constar citado en legal forma.

INDUSTRIA CC.OO y CGT se adhieren a la demanda y a las manifestaciones de la parte demandante.

El legal representante de CLH, S.A., se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

-La ropa de trabajo es un equipo de protección individual categoría 2.

-Siempre se ha negociado en Cte. Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

-Debido a que la empresa en materia de prevención riesgos es deudora impuso el casco; en las comisiones delegadas propuso varios cascos a elección de la RLT y RLT se negó.

-La propuesta de utilizar mono trae causa en problemas en el uso de la ropa interior y su limpieza.

- El 30-8 la empresa propone que se generalice la utilización del mono y renting para la limpieza externa y se pregunta si es una propuesta o una imposición; se aclara que es una propuesta y la empresa dice que quiere realizar pruebas y RLT se niega a esas pruebas.

-Se hicieron las pruebas y en la reunión de 5-9 se da por bueno que se realicen las pruebas para ese tema dando la posibilidad de mantener las botas que se venían utilizando.

-En acta 106 la empresa decide poner en marcha las medidas aceptando algunas propuestas de la RLT como las gafas, la utilización de las botas existentes.

-Ante la falta de acuerdo la empresa ha impuesto medidas mejorando la utilización del renting para la limpieza externa.

HECHOS PACIFICOS:

-En marzo 2017 se discutió por la RLT los cascos, la manga larga y la limpieza; la RLT admitió que no estaba mal tratar sobre esos temas.

-El 22-5 se discute problemas de visibilidad y utilizar mangas reflectantes.

-La empresa no ha emplazado al CI directamente.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada ejerce su actividad bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., Código de Convenio nº 90000830011981, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2011. (BOE 20 de junio de 2011). (Descriptor 27)

SEGUNDO.- El sindicato UGT cuenta con 3 representantes de 5 en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud y con 2 representantes de 4 en la Comisión de vestuario del mismo, así como con 7 representantes de 12 en el Comité Intercentros. (Hecho no controvertido)

TERCERO. - La Inspección de Trabajo en oficio de fecha 16.03.2018, en contestación a la denuncia de UGT-FICA de fecha 23 de noviembre de 2017, emitió informe sobre los temas denunciados en los siguientes términos: "... En

materia de elección de prendas de vestuario, el convenio colectivo otorga participación a la RLT al cambiar los buzos y otras prendas, que ahora va a pasar a lavar la empresa y que aún no se habían implantado en el momento de la actuación inspectora, ello dio lugar a la denuncia por falta de participación. Sin embargo se comprobó que se había tratado ese tema en distintas reuniones, sin acuerdo, pero sí con participación de los trabajadores, por lo que no se aprecia infracción legal en la conducta empresarial, con independencia de que se puedan dirigir a la Jurisdicción Social, única competente para la interpretación de las normas." (Descriptor 6)

La Inspección de Trabajo remitió correo a la empresa poniendo en su conocimiento que daba por concluidas las actuaciones. (Descriptor 26)

CUARTO.- En acta del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH S.A. de 26 de abril de 2017 se plantea la propuesta de implantación uso obligatorio de casco, gafas seguridad y manga larga. (Descriptor 29)

QUINTO. - En fecha 22 de mayo de 2017, se reunieron las personas que en el acta se hacen constar, en su calidad de miembros del CISS, así como miembros del SPP (servicio de prevención propio). Se reúne la Comisión Delegada de vestuario. Por parte de la RE se aclara que es una subcomisión no permanente, equivalente a un grupo de trabajo. Por parte de la RS se precisa que en el anexo del acta de fecha 23 de junio de 2015 hace mención a la convocatoria de la Comisión Delegada de vestuario tal como recoge convenio colectivo (artículo 73.15). Y que participará en las gestiones o decisiones relativas a las prendas de vestuario cuando éstas tengan extensión o alcance nacional, como es el caso que nos ocupa.

La RS comenta la incomodidad de las bandas reflectantes. Proponen que sean serigrafadas las bandas reflectantes en la ropa y no sean añadidos. En cuanto a la ropa de trabajo: el proveedor se ha cambiado y los tejidos son poco transpirables y de peor calidad que la dotación en Antigua. Nos ha tenido en cuenta de que el color amarillo de las bandas reflectantes atraen los insectos. El pantalón debería de venir reforzado en la zona de las rodillas y la entrepierna, no se ha contemplado ningún accesorio para llevar el teléfono ATEX. La chaqueta no dispone de bolsillos. Las botas son de mala calidad, no se ha consensuado a esta parte la decisión de quitar el zapato. En cuanto a la utilización de la manga Larga, no se han realizado las evaluaciones de riesgo sobre estrés térmico, nos genera inquietud esta medida. No se ha contado con la RS en lo concerniente a la participación y decisión del vestuario, ya que hemos pedido que se consensuada entre ambas partes.

Por parte de la RE se aclara que según consta en el orden del día del CISS del 2016, se envió por medio de correo electrónico con la propuesta por parte de la RE de mejora del vestuario que se resume de la siguiente manera: el límite nació en drama a corta en la dotación de vestuario. Uso obligatorio de gafas. Uso obligatorio de casco de seguridad.

La RS comenta que si se va a modificar la ropa para el año que viene, deberíamos tener a disposición unas muestras de ropa y ser probadas por trabajadores.

La RE comenta la importancia de adecuarse a las normas que rigen en el sector sobre usos de ropa y casco de seguridad, así como gafas. Se comenta la importancia de mantener los estándares de imagen y seguridad de otras compañías del sector, y si además se consiguen minimizar algunos riesgos como las picaduras, merece la pena la propuesta implementada.

La RS manifiesta que antes de proponer el uso de los EPI, se deberá estudiar en el seno del CISS, si estos son satisfactorios o van a generar más inconvenientes. No se han realizado evaluaciones de estrés térmico, ni se ha visto la incompatibilidad. Vemos que no es una propuesta sino una imposición, ya que no se ha consensuado ni se ha participado en el CISS. (Descriptor 5)

SEXTO.- En el acta de la Comisión de vestuario. Comité intercentros de Seguridad y Salud de CLH S.A. de 30 de agosto de 2017. Por parte de la RE se hace una propuesta de modificación completa de la dotación del vestuario. La RS pregunta si es una propuesta o una decisión ya adoptada. La RE responde que es una propuesta y solicita su colaboración para realizar las pruebas con la nueva prenda y aportar ideas para mejorarlas. Explica que con esta propuesta significarían todas las botas. La RS indica que la dotación anual se debe mantener y que si se quiere negociar la periodicidad de la bota, sería a cambio de entregar también zapatos. La RE recuerda que la decisión de usar sólo botas ya es firme e independiente de esta nueva propuesta. La RS no cree que el buzo encaje con el trabajo que realizan los trabajadores pudiendo generar incomodidad y rozaduras. Reivindica la necesidad de seguir utilizando la manga corta. La RE reitera que la decisión de no usar manga corta es firme e independiente de esta

nueva propuesta. (Descriptor 31, cuyo contenido, se da por reproducido)

SÉPTIMO.- En la reunión del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de 5 de septiembre de 2017 la RE presenta la nueva bota de seguridad y la funda de trabajo. La RS comenta que la funda de trabajo o mono de trabajo, no lo ven útil para el trabajo ya que ven más inconvenientes que beneficios. (Descriptor 32)

OCTAVO.- El 14 de noviembre de 2017, se reúnen se reunieron las personas que en el acta se hacen constar, en su calidad de miembros del CISS, así como miembros del SPP (servicio de prevención propio). Se reúne la Comisión Delegada de vestuario.

Por parte de la RE se explica a la RS que el próximo año 2018 se cambiará la dotación de vestuario y la forma de gestionarla. Se cambiará el pantalón y polo/camisa por un mono o buzo de trabajo.

Éste nuevo sistema de gestión, el Renting de la ropa, nos aporta varios beneficios; la ropa no la tendremos en propiedad, con lo que la empresa adjudicataria se encarga de las reposiciones y del mantenimiento de la misma, incluyendo el lavado. Con lo que dispondremos de taquillas para la ropa limpia y un contenedor para mandar a lavar los monos usados. Para una rotación completa se dotará de cinco monos de invierno, con tejido más grueso y cinco monos de verano, tejido fino.

La parte de la dotación que se seguirá adquiriendo serán: camisetas interiores, tanto de verano (5) como de invierno (5), chaqueta softshell, chaquetón, braga y botas de seguridad.

Los monos serán de tejido antiestático, retardante de llama y de visibilidad Clase I, con lo que no será necesario que disponga de la franja amarilla, bastará con las rayas reflectantes en color amarillo que irán termoselladas y cosidas para evitar que se despeguen con los lavados industriales".

La representación sindical, señaladamente la de UGT, manifestó expresamente su disconformidad con este cambio de ropa de trabajo, ya que no se había evaluado ni estudiado por parte del Comité este cambio de vestuario. Asimismo alegó la imposición unilateral por parte de la empresa, incumpliendo lo dispuesto en los arts. 73.15 y 116.3.f/ del Convenio Colectivo . (Descriptor 3 y 34, cuyo contenido, se da por reproducido)

NOVENO.- En la sesión del Comité Intercentros de Seguridad y Salud del día 15 de noviembre de 2017, en el punto del orden del día sobre presentación de vestuario, se hizo constar por la representación sindical, entre otros extremos, que la prueba de ropa realizada en el centro de trabajo de Villaverde (Madrid) del nuevo vestuario, no había sido favorable desde su punto de vista, preguntaron sobre la obligatoriedad de cubrir todo el cuerpo con el mono o la posibilidad de quitar desde la cintura en verano, a lo que la representación empresarial se limitó a manifestar que se rechaza la posibilidad de llevar el mono mal puesto. (Descriptor 4 y 33, cuyo contenido, se da por reproducido)

DECIMO.- En la reunión del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de fecha 24 de enero de 2018, en el apartado relativo a la presentación de vestuario. La RS UGT cita las deficiencias, preguntas y aportaciones sobre los EPI. La RS CCOO pregunta sobre los protectores auditivos y las gafas. Respondiendo la RE y el SPP. (Descriptor 35, cuyo contenido, se da por reproducido.

DECIMO-PRIMERO.- En fecha 26 de marzo de 2018 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 7)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO.- Se solicita que se dicte sentencia por la que declare que el cambio de vestuario y la forma de gestionarlo para 2018 adoptado por la empresa, incumple lo dispuesto en los artículos 73.15 y 116.3.f/ del vigente Convenio Colectivo de CLH y su personal, al desconocer la empresa las facultades reconocidas al Comité Intercentros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre la materia; debiendo proceder la empresa a la elección de calzado y ropa de trabajo para el año 2018 con la intervención del Comité Intercentros, entendiendo esta como gestión y decisión al respecto; y la elección de calzado y ropa de trabajo con la participación, mediante la correspondiente

comisión delegada, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud ,entendida como intervención en tal elección; condenando a la empresa CLH, SA a estar y pasar por tal declaración.

Frente a tal pretensión, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH S.A., no compareció al acto del juicio pese a constar citado en legal forma.

COMITÉ INTERCENTROS de CLH, SA, INDUSTRIA CC.OO y CGT se adhieren a la demanda y a las manifestaciones de la parte demandante.

El legal representante de CLH, S.A., se opone a la demanda, por entender que el artículo 73 del convenio apartado 8 atribuye al Comité intercentros la facultad de participar en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente y el apartado 15 establece que participará, mediante la correspondiente Comisión Delegada en las gestiones o decisiones relativas a la adquisición de prendas de vestuario cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional. Sin que la facultad de participar pueda confundirse con la obligación de negociar y alcanzar acuerdo que no se establece en el convenio. Además la ropa de trabajo tiene la consideración de Equipo de Protección de categoría II tal y como dispone el Real Decreto 773/97, de 30 de mayo , sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Utilización por los Trabajadores de Equipos de Protección Individual. Si no hay acuerdo, la empresa puede decidir por ser deudor de seguridad y debe implantar las medidas de seguridad establecidas legalmente, siendo la elección de ropa de trabajo facultad última de la empresa. Ha habido participación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH, S.A. en diversas reuniones como lo demuestran las diversas actas obrantes en autos y el propio reconocimiento recogido en el informe de la Inspección de Trabajo en el que se refleja que este tema se había tratado en diversas reuniones, sin acuerdo, pero sí con participación de los trabajadores. Ha existido un proceso de participación y consultas, se han implantado las mejoras y no cabe dilatar el proceso. No es materia de negociación colectiva sino que es materia sometida al poder de dirección de la empresa. En nueve años nunca se ha discutido esta materia en el Comité Intercentros puesto que hay una comisión delegada específica.

TERCERO.- Para lograr una mejor comprensión del problema específicamente sometido ahora a nuestra consideración, conviene tener presente el contenido del convenio colectivo, reproduciendo los preceptos relevantes a esta finalidad.

Artículo 73. Facultades del Comité Intercentros.

8. Participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

15. Participará, mediante la correspondiente comisión delegada en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional: a) Adquisición de prendas de vestuario.

Artículo 116. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

(....)

3. Adicionalmente a las recogidas en el apartado 1, constituyen competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

(....)

f) Intervenir en la elección de calzado y ropa de trabajo.

Así las cosas, la cuestión que se plantea en las presentes actuaciones consiste en determinar si en aplicación de los referidos preceptos, el Comité Intercentros y el Comité intercentros de Seguridad y Salud deben participar en la decisión relativa a la elección de calzado y ropa de trabajo y la forma de gestionarlo , entendida ésta participación, como derechos de información y consulta y deber de negociar de buena fe y acordar con la representación de los trabajadores , como sostiene la parte demandante o si, la participación del Comité intercentros en cuestiones relativas con la adquisición de prendas de vestuario llevada a cabo a través del Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente, mediante la correspondiente Comisión Delegada en la que participan miembros del Comité intercentros, cumple con lo establecido en los preceptos convencionales, criterio sostenido por la empresa, sin que sea necesario que en la adopción de decisiones se tenga que negociar y alcanzar un acuerdo con la RLT.

Sobre el primero de los extremos, el convenio es claro y así determina que el Comité Intercentros participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente, participará mediante la correspondiente Comisión Delegada en las gestiones o decisiones relativas a la adquisición de prendas de vestuario, que en el presente caso teniendo cuenta el sector al que pertenece la empresa tiene la categoría de EPI.

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos establece que el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Estos Delegados de Prevención, según el art. 35 de la propia Ley, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos y serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación -Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales, en el número que se determina en el núm. 2 del propio art. 35.

La propia ley de 8 de Noviembre de 1995 cuando en su exposición de motivos (punto 6º) se alude a que "partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos".

Y a su vez, el artículo 38 siguiente mantiene el carácter paritario y abierto del Comité de Seguridad y Salud, dando entrada en sus reuniones bien que con voz pero sin voto, a los Delegados Sindicales, a los responsables técnicos de la prevención de la empresa, a los trabajadores que cuenten con especial cualificación e información en las cuestiones tratadas e, incluso, a técnicos de prevención ajenos a la empresa si lo solicita alguna de las representaciones en el comité". Carecen los Comités referidos de capacidad negociadora, siendo sus funciones técnicas y de asesoramiento y consulta, como se desprende de los preceptos expuestos.

Ha habido participación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH, S.A. en diversas reuniones como lo demuestran las diversas actas obrantes en autos y el propio reconocimiento recogido en el informe de la Inspección de Trabajo en el que se refleja que este tema se había tratado en diversas reuniones, sin acuerdo, pero sí con participación de los trabajadores. Ha existido un proceso de participación y consultas, se han implantado las mejoras y no cabe dilatar el proceso. No es materia de negociación colectiva sino que es materia sometida al poder de dirección de la empresa.

Por tanto, si bien es cierto que de los preceptos convencionales expuestos se deduce que, el Comité Intercentros participará a través del Comité de Seguridad y Salud en las gestiones relativas a la adquisición de prendas de vestuario e intervendrá en la elección de calzado y ropa de trabajo, sin que la facultad de participar pueda confundirse con la obligación de negociar y alcanzar acuerdo que no se establece en el convenio. Además la ropa de trabajo tiene la consideración de Equipo de Protección tal y como se establece en el Real Decreto 773/97, de 30 de mayo , sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Utilización por los Trabajadores de Equipos de Protección Individual. Si no hay acuerdo, la empresa puede decidir por ser deudor de seguridad y debe implantar las medidas de seguridad establecidas legalmente, siendo la elección de ropa de trabajo facultad última de la empresa. De lo que se trata es que los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud "conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo". En todo caso, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud carece de capacidad negociadora, por lo que en esta materia no cabe la previa exigencia de Acuerdo, máxime en una materia relacionada con la prevención de riesgos laborales en la que el empresario está obligado, tal y como establece el artículo 3 del Real Decreto 773/97 de 30 de mayo , sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Utilización por los Trabajadores de Equipos de Protección Individual a,

a) Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual conforme a lo establecido en el art. 4 y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.

- b) Elegir los equipos de protección individual conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de este Real Decreto, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.
- c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- d) Velar por que la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el art. 7 del presente Real Decreto.
- e) Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el art. 7 del presente Real Decreto.

Por consiguiente, si bien la empresa no ha emplazado directamente al Comité Intercentros, ha quedado acreditado que ha habido participación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH, S.A. en diversas reuniones como lo demuestran las diversas actas obrantes en autos y el propio reconocimiento recogido en el informe de la Inspección de Trabajo en el que se refleja que este tema se había tratado en diversas reuniones, sin acuerdo, pero sí con participación de los trabajadores. Ha existido un proceso de participación y consultas, han sido numerosas las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CLH S.A. en relación al cambio de vestuario y la forma de gestionarlo para 2018, habiendo participado e intervenido la RS, formulando propuestas, contrapropuestas y preguntas a la RE, sin que sea preceptivo el convenir o llegar a un acuerdo sobre la forma de gestionar el cambio de vestuario, elección de calzado y ropa de trabajo para 2018, como sostiene la empresa demandada, de todo lo cual se deriva la desestimación de la demanda con absolucón de los demandados.

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

FALLAMOS

Desestimamos la demanda formulada por el sindicato Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) representado por D. Bernardo García Rodríguez, habiéndose personado en calidad de demandantes D. Miguel Ángel Garrido Palacios, en representación del SINDICATO CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y D^a María Blanca Suárez Garrido, en nombre y representación del SINDICATO INDUSTRIA COMISIONES OBRERAS, habiéndose adherido a la demanda en Comité Intercentros de CLH, SA ,contra la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS - (CLH, S.A.), y, como parte interesada, el Comité Intecentros de Seguridad y Salud de CLH, SA, sobre, CONFLICTO COLECTIVO y absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en 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.

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 nº0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0103 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0103 18, 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.