

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 18 DE VALENCIA

N.I.G.:46250-44-4-2019-0008729

Procedimiento: Derechos Fundamentales [DFU] - 000896/2019

Sobre: Derechos Fundamentales

De: D/ña. JOSE SIMO TOMAS

Contra: D/ña. MINISTERIO FISCAL y SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA

SENTENCIA nº. 000135/2020

En Valencia, a veintitrés de julio de dos mil veinte.

La Ilma. Sra. D^a María Luisa Mediavilla Cruz, Magistrada Juez titular del Juzgado de lo Social nº 18 de Valencia, ha visto los autos de juicio verbal del orden laboral seguidos en este Juzgado con nº 896/2019 en materia de **TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES** promovido por **D. JOSE SIMO TOMAS** que comparece asistido por la Letrada D^a Pilar Colomer Garrido, contra la empresa **SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA**, representada y asistida por el Letrado D. **MINISTERIO FISCAL**, representado por D^a **C**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- A este Juzgado correspondió por reparto la demanda interpuesta el 14.06.2019 de Tutela de Derechos Fundamentales-Derecho de Libertad Sindical-promovida entre las partes arriba indicadas, y en la que la parte actora terminaba suplicando que se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida la demanda por Decreto 17.06.2019 y tramitada en legal forma, tras una modificación del día de señalamiento acordada por Diligencia de Ordenación de 24.10.2019 y una suspensión de mutuo acuerdo en fecha 08.01.2020, finalmente se mandó citar a las partes para la celebración de los actos de conciliación y juicio, señalando al efecto el 21.07.2020, fecha en la que, no siendo posible la conciliación, se celebró el acto de juicio.

Procediéndose a la apertura del juicio oral, la parte actora mantuvo la pretensión de declaración de vulneración del derecho de libertad sindical por no entregar la empresa demandada al actor, en su calidad de delegado sindical, la evaluación de riesgos específica y por puestos de los vigilantes de seguridad que prestan sus servicios en Adif y la Central Nuclear de Cofrentes. Las partes

propusieron prueba documental que fue admitida, tras lo cual, elevaron sus conclusiones a definitivas, declarándose el juicio visto para sentencia. Por el Ministerio Fiscal se interesó la declaración de vulneración del derecho de libertad sindical, compartiendo el criterio de la parte actora puesto de manifiesto en fase de conclusiones que la indemnización por daños solicitada pueda ascender a una cantidad simbólica.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo los plazos procesales por acumulación de asuntos.

HECHOS PROBADOS

1.- El actor, JOSE [REDACTED], es trabajador de la empresa demandada SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA, desde el 25.12.2005, con la categoría profesional de Vigilante de Seguridad y salario mensual bruto con prorrateo de pagas extraordinarias de [REDACTED] € (hecho conforme), habiendo sido subrogado a la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA SL., a partir del 31.12.2019, siendo de aplicación a las partes el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privadas 2017-2020 (folios 250 y 251 de los autos).

2.- El actor, es Delegado Sindical de la Sección Sindical de Alternativa Sindical de Seguridad Privada en la empresa demandada desde el 02.04.2019 (folios 15, 195 a 198 de los autos. Hecho conforme).

3.- Que en fecha 24.05.2019 el actor presentó escrito a la empresa demandada, solicitando la evaluación de riesgos específica y por puestos de los vigilantes de seguridad que prestan servicio en la central nuclear de Cofrentes y en Adif, sin que por la demandada haya sido atendida tal petición. (folio 16 de los autos. Hecho conforme)

4.- En fecha 14.06.2019 se ha interpuso la presente demanda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la LRJS se hace constar que los anteriores hechos declarados probados son el resultado o bien de la conformidad de las partes, o bien de la valoración de las

evidencias documentales expresamente identificadas en cada uno de los ordinales fácticos, todo ello conforme a las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO.- La controversia que se plantea en el presente caso, es netamente jurídica y consiste en determinar si la empresa tiene obligación de entregar al actor, en su calidad de delegado sindical, la evaluación de riesgos específica y por puestos de los vigilantes de seguridad que prestan sus servicios en Adif y la Central Nuclear de Cofrentes, tal y como fue por este solicitada.

Para dar respuesta a esta cuestión jurídica, esta juzgadora asume lo ya decidido por el TSJ Madrid en sentencia de 19 de julio 2019, dictada en proceso de Tutela de derechos fundamentales entre otro delegado sindical del mismo sindicato aquí actor y la empresa demandada, en el que se planteaba, entre otras cuestiones, la misma que aquí se suscita, y que en definitiva, supone la estimación de la demanda. Así, se razona por dicho Tribunal: “ Para que los delegados sindicales tengan las garantías reconocidas en la LOLS es preciso que su nombramiento sea conocido por el empresario, quien a partir de él puede comprobar que en la elección se hayan cumplido los presupuestos legalmente exigibles, teniendo facultades para negar la legitimidad de la elección si tales presupuestos no han sido cumplidos (STCO 292/1993).

La existencia de delegados sindicales queda condicionada a la concurrencia de las siguientes exigencias:

1. Que se trate de empresas, o en su caso, de centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores cualquiera que sea la clase de su contrato, esto es, al margen de que sean de naturaleza indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial.

2.- Que la sección sindical se haya constituido por trabajadores afiliados a un sindicato con presencia en los comités de empresa (STS 15-7-96).

Solo los delegados elegidos conforme a los requisitos señalados gozan de las prerrogativas y garantías que reconoce la LOLS en su art.10.3 , ya que, como se afirma en la STS de 26-6-2008, rec. 18/2007 , *"cualquier sección sindical puede contar con representantes externos-delegados sindicales -con independencia de si la LOLS les atribuye o no un especial estatuto-, para mediante ellos, ejercitar las facultades que integran la libertad sindical, sin perjuicio de que algunos de ellos, de concurrir las exigencias que requiere la LOLS -lo que no es el caso- cuenten además con otras facultades añadidas a las generales y el empleador deba reconocer los derechos establecidos en el artículo 10 de la LOLS , si -se insiste- se cumplen los requisitos previstos en el precepto. Ello permite hablar de dos tipos de delegados sindicales, según posean o no atribuciones de acuerdo con la LOLS. En el primer caso, existe un reconocimiento a efectos externos, más allá del estricto marco de la sección sindical. Son los que reuniendo los requisitos del artículo 10 de dicha Ley , y beneficiados por los derechos que les reconoce este precepto, se identifican habitualmente con el término de delegado sindical. El segundo tipo lo integran aquellos delegados sindicales que no pueden disfrutar de dichos beneficios legales y tienen limitada su actuación a la estricta representación de la sección sindical. Estos representantes-delegados vienen siendo denominadas de distintas maneras: portavoces, delegados internos, delegados privados "*.

Los derechos de información y consulta que el ordenamiento jurídico laboral reconoce a los representantes unitarios de los trabajadores a partir del art. 64 LET, y a los delegados sindicales por mor del art. 10.3.1 LOLS, constituyen uno de los medios instrumentales para el adecuado ejercicio de su labor representativa. Con estos derechos cumplen con dos finalidades a las que la Directiva comunitaria sobre información y consulta de los trabajadores se refiere, la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, sus representados, y la de participación con el empresario en las decisiones de gestión empresarial (Directiva 2002/14/CE). Nuestro ordenamiento jurídico también se orienta en esta dirección. Para procurar la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, el art. 4.1.g) LET reconoce entre los derechos laborales básicos de los trabajadores " la información y consulta (...)" que se canalizará, tal y como dispone el art. 61 LET, a través " de los órganos de representación " regulados en el título II LET, esto es, delegados de personal y comités de empresa y, a través de los Delegados Sindicales en cumplimiento del art. 10.3.1 LOLS. La segunda de las funciones, la de participación con el empresario en la gestión empresarial se reconoce igualmente como derecho básico del trabajador en el mismo art. 4.1.g) LET y queda reservada a la representación unitaria y no a la sindical.

Se consagra en el art. 8 LOLS el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a constituir secciones sindicales, otorgándose a los representantes de éstas que alcancen presencia en el comité en empresas de 250 trabajadores o más la categoría jurídica de Delegados Sindicales, los cuales no tienen otra misión que la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores a tenor del art. 7º CE. Para el cumplimiento de esta misión el propio Texto constitucional les otorga el instrumento de la libertad sindical elevado a la categoría de derecho fundamental art. 28.1 CE), disponiendo los sindicatos y sus estructuras organizativas fuera y dentro de la empresa de los derechos de acción sindical.

Que los trabajadores puedan ejercer pacífica y eficazmente estas competencias es esencial para el desarrollo de su función representativa en aras a la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores y, en consecuencia, para la viabilidad del modelo. Por ello, el art. 7.7 TRLISOS configura la trasgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos como infracción grave. Aparte de que, como complemento de esta atribución de competencias, la propia ley (arts. 68 y concordantes LET y art. 10.3 LOLS) ha establecido a favor de los mismos un conjunto de garantías y prerrogativas dirigidas a facilitar el ejercicio de estas funciones y a reforzar la posición jurídica de los trabajadores más expuestos a sufrir ataques en sus derechos al amparo de un pretendido ejercicio regular de los poderes empresariales de dirección y disciplina. Y aparte también de que la protección que del art. 28.1 CE resulta para " la actividad legítima realizada por los sindicatos en representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores " permita apreciar la lesión del derecho de libertad sindical cuando se trate de actos contrarios a los derechos y facultades de los órganos unitarios ejercitados por sujetos sindicales (SSTC 134/1994, de 9 mayo y 95/1996, de 29 mayo).

Como hemos dicho, entre los derechos de acción sindical, el art. 10.3.1º LOLS confiere al Delegado Sindical los mismos derechos de información y documentación que tienen los representantes unitarios regulados en el art. 64 LET, es decir, derecho de acceso a la información y documentación, entre otras materias, "sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores", entendiéndose por información " la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa a fin de que tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen " (art. 64.1 LET).

Según dispone el artículo 10.3 LOLS :

" Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3º) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos ".

Como razona la STS, 4ª, de 18-11-2008, rec. 24/2008 :

" La doctrina constitucional, sentada en la STC 36/2004, de 8 de marzo F. 3 (y seguida en posteriores SSTC 62/2004 , 64/2004 y 66/2004, de 19 de abril , 103/2004, de 2 de junio , 175/2004, de 18 de octubre , 60/2005, de 14 de marzo y 125/2006 de 24 de abril) precisó que "el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Pero también que, junto a los anteriores, los sindicatos pueden ostentar también derechos o facultades adicionales atribuidos por normas legales o convenios colectivos que se añadan a aquel núcleo esencial. Así, el derecho fundamental se integra no sólo por su contenido esencial sino también por esos derechos o facultades adicionales, de modo que los actos contrarios a estos últimos son también susceptibles de infringir dicho art. 28.1 CE "

Naturalmente esos derechos adicionales han de ser respetados en los términos en que sean establecidos por la Ley o Convenios colectivos, a cuyo tenor

deberá enjuiciarse si se cumplieron en el modo establecido en la norma que los reconoció.

Según la STS de 29-3-2011, rec.145/2010 :

"(..) No existiendo duda entonces sobre la existencia, relevancia y titularidad del derecho de información que se postula, la cuestión se centra ahora en determinar la extensión, el alcance de tal derecho, teniendo presente para ello necesariamente el número 1º del punto 3 del artículo 10 de la LOLS , antes transcrito, en el que se dice que los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa, tienen el específico derecho a "tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición" de dicho órgano de representación unitaria.

De la propia literalidad del precepto se desprende que el derecho de acceso a la información tiene como sujetos a los delegados sindicales, con la condición de que éstos no formen parte del comité de empresa, excepción legal plenamente lógica si se parte de la base que ese derecho tiene naturaleza individual, autónomo, independiente y con sustantividad separada del derecho del comité , precisamente para facilitar la información y con ella la actividad sindical, distinta de la que corresponde al comité -no a sus integrantes individuales- como órgano de representación unitaria, aunque el contenido material de la información sea el mismo. Por otra parte, para llevar a cabo esa tarea interpretativa no puede perderse de vista la naturaleza y finalidad del derecho de acceso a la información, vinculado al libre y eficaz ejercicio de la libertad sindical a que se refiere el artículo 28.1 CE y el artículo 2.1 d) de la LOLS. Por ello, la expresión legal tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité no puede entenderse, en contra de lo que razona la sentencia recurrida, como un derecho vinculado con el del órgano unitario. Si fuese así, el eventual incumplimiento empresarial del mismo hacia ese órgano eliminaría el de los delegados sindicales. Lo que el precepto indica realmente es que ese derecho tiene igual alcance legal en un caso y en otro, no que su extensión física o material sea dependiente y en relación de principal (comité) y accesorio (delegados). De esta forma se observa que la sentencia recurrida lleva a cabo una interpretación del artículo 10.3 LOLS que no resulta ajustada a derecho.

Por otra parte, la decisión de instancia niega también la existencia del derecho a los delgados sindicales porque en realidad ya disponen de la información solicitada de manera sencilla y directa por medio de los representantes del Sindicato en el comité de empresa, desde la constancia del hecho no negado por nadie de que los dos delegados demandantes no forman parte del mismo.

Incluso habría que admitir que al menos dos de los cinco miembros del comité que obtuvieron en las elecciones de 2.007 escaño en candidaturas presentadas bajo las siglas del Sindicato USIT-EP, parecen estar afiliados a éste Sindicato o pertenecen al mismo, pues consta en la documentación aportada por el propio Sindicato actor en ese sentido que los Srs. Fabio y Darío, están dentro de esa organización sindical USIT-EP y tienen distintas responsabilidades en su organización.

Pero de ello no cabe deducir que el contenido del derecho de información a que se refiere el artículo 10.3 1º se vea cumplido por la empresa remitiendo aquélla al comité en el que se integran algunas personas vinculadas con el Sindicato, pues ya se ha dicho que se trata de un derecho autónomo vinculado al ejercicio de la acción sindical, naturaleza que se corresponde plenamente con los derechos regulados en los números 2º y 3º del mismo artículo 10.3 , cuando establecen los de "Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene ... con voz pero sin voto", y "ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos".

De los anteriores razonamientos se desprende la necesidad de estimar en este punto el recurso de casación formulado por los dos delegados sindicales de USIT-EP, pues, como se ha dicho, la interpretación que se hizo por la sentencia recurrida del artículo 10.3.1 LOLS no se ajustó a derecho, lo que determina que haya de acogerse la pretensión principal de la demanda, en el sentido de que es contraria a los derechos de libertad sindical de los actores la negativa de la Administración demandada a proporcionar a la referida sección sindical la misma documentación e información que se remite al comité de empresa, negativa que se contenía en la comunicación escrita de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, dirigida a los dos demandantes en fecha 11 de mayo de 2.010" .

Así pues este derecho a la información de los delegados sindicales que, como en el caso de Don Jose Enrique, cumple con todos los requisitos para ser considerado como tal, es un derecho de naturaleza individual, autónomo, independiente y con sustantividad separada del derecho del comité, precisamente para facilitar la información y con ella la actividad sindical, distinta de la que corresponde al comité. Con ello pierde fuerza el principal eje en que se sustenta el discurso argumentativo de la empresa, sin que le asista la razón cuando afirma que la información solicitada en el primer bloque , o información relativa a organigrama por gerencias con los correos electrónicos, teléfonos de contacto de Gerentes, Jefes de Servicio e Inspectores de la empresa , para poder "*gestionar los temas sindicales entre trabajadores y afiliados a la empresa* ", colisione con la protección de datos de carácter personal, pues es evidente esos canales para recibir la información se refieren a los de índole laboral y no privados de esas personas.

Sentado lo anterior, no es ocioso recordar la doctrina constitucional acerca del derecho fundamental que proclama el artículo 28.1 de nuestra Carta Magna .

Así, dice el Tribunal Constitucional en su sentencia 147/2.001, de 27 de junio , que:

"(...) La libertad sindical se encuentra reconocida en el art. 28.1 CE , el cual establece que todos tienen derecho a sindicarse libremente y que dicha libertad comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección sin que nadie pueda ser obligado a afiliarse a un sindicato. Por su parte, el art. 7 CE establece que los sindicatos de los trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les

son propios, añadiendo que su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley, y que su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos. La Constitución reconoce, por tanto, la libertad de creación de sindicatos y la libertad de éstos en el ejercicio de su actividad, sin que las Administraciones públicas puedan interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, alterar con su intervención la libertad e igualdad en el ejercicio de la actividad sindical o discriminar a algún sindicato de modo arbitrario o irrazonable (STS 23/1983, de 25 de marzo ; STC 99/1983, de 14 de diciembre ; STC 20/1985, de 14 de febrero ; STC 7/1990, de 18 de enero ; STC 217/1991, de 17 de diciembre ; o 191/1998, de 29 de septiembre), produciéndose la discriminación proscrita cuando 'la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, que debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida' (STC 20/1985, de 14 de febrero); debiendo valorarse la proporcionalidad de una medida en directa relación con la pérdida de posibilidades de acción de los sindicatos no protegidos por ella (STC 263/1994, de 3 de octubre ; y STC 188/1995, de 18 de diciembre). Este principio de igualdad entre organizaciones sindicales, que se acoge en la Constitución Española, ha llevado a este Tribunal, desde la STC 53/1982, de 22 de julio , a considerar aconsejable la interpretación conjunta de los arts. 14 y 28.1 CE cuando la desigualdad de trato incide sobre el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical. Es coincidente con este examen conjunto la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sentencias de 27 de octubre de 1975 -caso del Sindicato Nacional de la Policía Belga - y de 6 de febrero de 1976 -caso del Sindicato sueco de conductores de locomotoras-). Este principio de igualdad de trato, connatural a un sistema de libertad y pluralidad sindical, no empece que, en determinadas ocasiones y para determinadas funciones, este Tribunal haya admitido un trato desigual a los sindicatos que no vulnera el art. 14 CE cuando está basado en el criterio de la mayor representatividad (...)"

En lo que se refiere ya al derecho de información de los Delegados Sindicales, en su calidad de representantes de las Secciones Sindicales constituidas conforme a lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical , instancias organizativas éstas que se erigen en la forma natural de presencia de los Sindicatos en el seno de las empresas para llevar a cabo la actividad sindical que les es propia, la sentencia del Tribunal Constitucional 213/2.002, de 11 de noviembre , sienta que: "(...) Sin necesidad de su exposición exhaustiva, es de señalar que para el cabal ejercicio de la acción sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores. De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET , se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa (...). Ahora bien, tales representantes no sólo gozan del derecho a recibir información del empresario acerca de las cuestiones que han quedado señaladas. Pesa también sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados 'en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales' (art.

64.1.12 LET). Como hemos tenido la oportunidad de decir en anteriores ocasiones, esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, 'es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (SSTC 94/1995, de 19 de junio ; y 168/1996, de 25 de noviembre)". Relacionado con ello, el mismo Alto Tribunal pone de relieve en su sentencia 142/1.993, de 22 de abril , que: "(...) La ampliación de sus derechos de información aparece como medida apta para garantizar el respeto de las normas laborales. El reforzamiento de las facultades de información de los representantes legales, llamados, como hemos visto, a colaborar con las autoridades competentes en esta materia, ha de redundar necesariamente en una mayor efectividad de la actuación de estas últimas, y también de la Inspección de Trabajo, y consiguientemente, en un más exacto cumplimiento de las normas laborales, lo que corresponde a un interés público relevante ".

Esta misma Sección de Sala ya ha admitido la legitimación activa de los sindicatos para recabar información de las empresas con relación a los contratos de trabajo y vicisitudes de la relación laboral tales como jornadas y horas extraordinarias.

Así, en sentencia de 30-5-2008, Rec. 1940/08 , dijimos:

" *Contra sentencia que estima la pretensión actora sobre tutela de derechos fundamentales, se interpone Recurso que, en el único motivo, al amparo procesal del art. 191 c) L.P.L , se denuncia la vulneración de los arts. 64.1 E.T . y 10.3 L.O.L.S ., censura jurídica que, centrada en la información a CSI-CSIF que le viene impuesta por sentencia, no puede prosperar, porque de los extremos interesados por la parte actora recogidos en el ordinal tercero, no solo son incuestionables por constituir elementos y datos necesarios para el ejercicio de la acción sindical, los horarios, la información relativa al conjunto de la plantilla, y el control de presencia horaria, tal como se admite en el recurso, sino también los restantes, incluyendo la información relativa a las retribuciones del personal del centro de trabajo, a las partidas presupuestarias, y a la modificación del complemento específico de febrero de 2006 respecto de enero de 2006, sin que en absoluto vulnere el derecho a la protección de datos, porque la petición se circunscribe al ámbito de la acción sindical con un alcance proporcionado a esta función "*.

Así las cosas, proyectando todo el soporte jurisprudencial y judicial al caso aquí analizado, no nos ofrece dudas, en línea con sentencia recurrida, se ha quebrantado la tutela de libertad sindical de la parte actora para poder desarrollar la acción sindical sirviendo de flujo de información entre el Sindicato y Delegado Sindical y los trabajadores afiliados al mismo, como medio idóneo, necesario, proporcionado, legítimo y dentro de los límites legales, para la defensa de los intereses sindicales, sin que, desde luego, quepa hacer una interpretación rígida o estricta del artículo 10.3 LOLS , como parece latir en el alegato de la empresa recurrente, toda vez el espíritu y finalidad de la normativa de libertad sindical y su hermenéutica por el Tribunal Constitucional tiende precisamente a ensanchar el

marco de la acción sindical, como manifestación de esa libertad sindical, de manera que no se cercene el derecho de los delegados sindicales, formen o no parte del Comité de Empresa, a obtener la información y documentación precisa para poder actuar en consonancia con ella. Es más, como dijimos en nuestra sentencia de 2-7-2008, demanda 27/08, la tendencia legal, en armonía con el derecho derivado de la Unión Europea, no es otra que la potenciación del derecho de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores y, en atención también al artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de los representantes sindicales y, por tanto, de los Sindicatos a quienes estos últimos representan en las empresas.

En efecto, la Directiva 2002/14 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, que se dejó notar en la nueva redacción del art. 64 ET por Ley 38/2007, proclama este derecho de información como perteneciente a los representantes de los trabajadores, cuya canalización en España es doble, a través de la representación unitaria del Comité de empresa y por los delegados sindicales, debiendo el empresario y los representantes de los trabajadores trabajar con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores.

Nótese que la empresa no cumple con entregarles a los delegados sindicales la información y documentación que legalmente les corresponda a los representantes unitarios, sino toda la que les facilite, sea la estrictamente exigible o alguna adicional (STS 11-03-1999, rec. 3301/1998).

En resumen, carece de fundamento la tesis de la empresa recurrente, habida cuenta de que, firme el hecho probado segundo, la parte actora remitió diversos correos electrónicos a la demandada, a fin de que se le remitiese documentación relativa al organigrama de la misma, por gerencias con datos relativos a gerentes, jefes de servicio e inspectores para poder gestionar los temas sindicales entre trabajadores y empresa, información de valoración del puesto de trabajo del servicio IKEA y de ampliación del servicios, acuerdos entre la empresa y representantes legales de los trabajadores respecto de los cuadrantes de los trabajadores, así como los acuerdos firmados con anterioridad a las medidas de acompañamiento de 3 de diciembre de 2012, además de información relativa al cumplimiento por la mercantil de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como información relativa a formación y cursos de los trabajadores, negándose de modo infundado la empresa a facilitarla. El acceso a la misma información y documentación que la empresa pone a disposición del comité supone un derecho directo de los delegados sindicales, como cabalmente resuelve la sentencia de instancia, de forma que ha de cumplirse con independencia de que se le reconozca asimismo al comité de empresa. En consecuencia, la empresa no puede oponerse alegando que el sindicato ya ha podido acceder a través de los representantes que se hubieran presentado bajo sus siglas en las elecciones sindicales. Los delegados han de poder obtener esa documentación y esa información de forma independiente, como un derecho subjetivo que les es propio”.

TERCERO.- Respecto al importe indemnizatorio por daños y perjuicios que en la

demanda se solicita por importe de 6.250 € de conformidad con lo establecido en el art. 15 LOLS y arts. 7.7 y 40 LISOS, y que la parte actora en fase de conclusiones interesó también una condena en cualquier caso, simbólica, parecer que también fue compartido por el Ministerio Fiscal, esta juzgadora considera, habida cuenta del período breve que el actor estuvo desempeñando las funciones de delegado sindical para la empresa demandada (abril 2019 a diciembre 2019), así como que ya no es trabajador de la mercantil demandada desde finales del año pasado por la subrogación operada, que procede la condena simbólica de 1 €.

Por lo expuesto,

FALLO

Que **ESTIMANDO LA DEMANDA** que en materia de Tutela de derechos Fundamentales-Libertad Sindical-, ha sido interpuesta por D. JOSE [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA y MINISTERIO FISCAL, **DECLARO** que ha existido vulneración del derecho de Libertad Sindical de D. JOSE [REDACTED] [REDACTED] en su condición de delegado sindical de Alternativa Sindical, por la demandada;

CONDENO A LA DEMANDADA al CESE de la conducta antisindical contra D. JOSE [REDACTED] [REDACTED]

DECLARO EL DERECHO DE D. JOSE [REDACTED] [REDACTED] a que se le entregue la evaluación de riesgos específica y por puestos de trabajo de los vigilantes de seguridad que presten sus servicios en la central nuclear de Cofrentes y en Adif.

CONDENO A LA DEMANDADA a entregar al actor la evaluación de riesgos específica y por puestos de trabajo de los vigilantes de seguridad que presten sus servicios en la central nuclear de Cofrentes y en Adif, así como el abono al actor de 1€ en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que, contra la presente resolución cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION, ante la **SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, bastando para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado, Graduado Social Colegiado que ha de interponerlo, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación; y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita presente ante la Secretaría del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina del BANCO SANTANDER en la "Cuenta de Depósitos y

Consignaciones" nº IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo insertar en el campo "concepto", los dígitos 5383 0000 63 0896 19, abierta a nombre del Juzgado, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Igualmente, y "al tiempo de anunciar el recurso", el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado del resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros en la misma cuenta bancaria sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

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