

S E N T E N C I A N º 171 /2023

En Valencia, a catorce de junio de 2023.

Vistos por la Ilma. Sra. D^a Magistrado titular del Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden Social de la Jurisdicción, en materia de **TUTELA DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL**, entre las siguientes partes:

Como demandante, la **FEDERACION VALENCIANA DE ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA**, quien ha comparecido representada por la Letrada D^a Pilar Colomer Garrido, actuando en nombre e interés de su afiliado **D. JOSE VICENTE**

1Como demandada, la empresa **SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.**, quien ha comparecido representada por la Letrada D^a

2No ha comparecido el Ministerio Fiscal, quien ha sido citado como parte a los efectos señalados en el art. 177.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Correspondió a este Juzgado la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO. - Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado, tras no haberse producido avenencia en el acto de conciliación. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas, las partes elevaron sus

conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO. - En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La empresa demandada SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A., se dedica a la actividad de seguridad privada y el trabajador en cuyo nombre e interés se formula la demanda viene prestando servicios por cuenta de la misma, con antigüedad de 20.4.2004, categoría profesional de Jefe de Servicio y con un salario mensual bruto de con inclusión del prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO. - Mediante escrito de 26.10.2022 la Federación Valenciana demandante comunicó a la empresa demandada que "se ha designado como nuevo delegado sindical de la sección sindical de alternativa sindical de trabajadores de Seguridad Privada en SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A., al trabajador José Vicente Agüera Mora...y que, desde este mismo momento, pasará a representar los intereses de esta organización sindical y de sus afiliados en la empresa" (documento sin numerar adjunto a la demanda)

TERCERO. - En fecha 18.11.22, el trabajador en cuyo nombre e interés se formula la demanda dirigió escrito a la empresa demandada solicitando determinada documentación "al amparo de lo establecido en el art. 64 del ET, así como de lo establecido en el art. 10.3 de la LOLS, en virtud del derecho a la información..", cuyo contenido se tiene aquí íntegramente por reproducido al obrar unido a la demanda.

CUARTO. - La empresa contestó mediante escrito de 1.12.22 manifestando lo siguiente:

"..sobre el manual operativo, entiendo que tú como coordinador de Adif tienes esta información pero no obstante te indico que los manuales operativos de cualquier servicio no consideramos que sea

PDF Eraser Free

información que debamos entregar a la RLT, porque afecta a cuestiones operativas y los consideramos un documento de seguridad en donde el cliente participa. Cuando alguien de la RLT me ha solicitado documentación al respecto, le he indicado qué, a través de las reuniones de los comités, daremos la información que puedas precisar sobre la organización operativa de un servicio. Tu sindicato tiene varios miembros en el comité de Valencia y tú también puedes asistir a estos, por lo que daremos la información que preciséis.

Adjunto los cuadrantes de septiembre y octubre de ADIF y los cuadrantes de todo el año del Museo San Pio V. Toda esta documentación se entrega también al comité de forma periódica.

Te adjunto igualmente las horas extras de Valencia de los dos últimos meses, al no especificarme en tu escrito ningún mes. Te he adjuntado los dos últimos meses. Por Protección de Datos ya al contener cuestiones retributivas de los trabajadores estos están identificados por un número como verás. Respecto a la formación te remito los correos que en esta materia han sido enviados al comité. Con el tema de la incorporación de los servicios, sí te informo que hemos tenido que hacer unos ajustes a las fechas programadas.

En cuanto al plan de igualdad, éste está publicado en el BOE número 37, de 12 de febrero de 2019 y ya hace meses que se constituyó la nueva comisión negociadora, tal y como se informó a todos los sindicatos." (documento adjunto a la demanda sin numerar)

QUINTO. - El trabajador en cuyo nombre e interés se formula la demanda dirigió nuevo escrito a la empresa el 27.2.23 con el siguiente contenido:

"..En relación con la solicitud de las operativas, no te estoy solicitando los procedimientos y protocolos de Adif (eso está claro que los marca el cliente y va en el concurso) dichos protocolos están en cada puesto de servicio. Me refiero al manual de órdenes de puesto de Secoex que debe tener cada puesto de trabajo en ADIF. Gabriela esta documentación te la estoy solicitando como Delegado Sindical y no creo no tengo que solicitarla al Comité de Empresa ya que yo no soy miembro del Comité, considero que le debe aportar la empresa ex art.10.3 de la LOLS en relación con el art.64 del E.T

PDF Eraser Free

Por lo que respecta a las horas extras solicitadas en su día y que me remites sin identificación del trabajador ni de sus condiciones laborales no es ni lo solicitado ni se satisface con ello el derecho de información al que tengo derecho.

Te estoy solicitando la información donde debe de constar lo siguiente para poder saber exactamente lo que se solicita:

Nombre del trabajador (para poder identificarlo)

Horas que debe realizar al mes (así se sabe el tipo de contrato, al 100%, 50%, 75% etc..y el cómputo anual que debe realizar cada trabajador)

Mes a mes las horas realizadas por cada trabajador independiente.

Y, la pestaña de las horas totales y las horas totales extras que realiza cada trabajador en el año.

Los datos solicitados son importantes pues sin ellos no conozco la legalidad de las horas llevadas a cabo por cada trabajador ni el equilibrio en su adjudicación.

Sobre la solicitud de la copia del Plan de Igualdad actualizado para el año 2022, no creo que deba estar buscando en los BOE dicha información cuando me la debe facilitar la empresa, por lo que te rogaría que me la facilite la empresa.

Ruego que me mandes la información que te solicité y nuevamente disculpa que no te hubiese podido contestar antes.." (documento adjunto a la demanda sin numerar)

SIXTO. - La demanda se presentó en el Decanato de los Juzgados de Valencia en fecha 19.4.2023, cuyo conocimiento correspondió por reparto a este Juzgado de lo Social.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se hacen constar que los hechos que se declaran probados, se desprenden de los documentos aportados por las partes al proceso.

SEGUNDO. - La demanda se ejercita por la modalidad procesal de los arts. 177 y siguientes de la LRJS, de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, estableciendo el artículo 179.3 que la demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los arts. 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

Por otro lado, conforme al art. 182 LRJS, en este tipo de procesos, la sentencia estimatoria de la demanda, además de declarar la existencia de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, declarará la nulidad radical de la actuación del, en este caso, empleador, ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o, en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados, y dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera.

En el suplico de la demanda, se pide la declaración de nulidad radical de la conducta de la demandada en su vertiente a la actividad sindical y acción sindical, se declare la nulidad radical de la conducta de la demandada, consistente en incumplir la obligación legal de aportar la información solicitada, vulnerando con su no entrega la actividad y acción sindical del actor,

ordenando a la demandada al cese inmediato de las actuaciones vulneradoras de tal derecho, así como al abono, con carácter adicional de la indemnización de 6.250 € por los daños morales.

En cualquier caso, la demanda se formula por la vía del proceso de tutela del derecho de libertad sindical que se regula en los arts. 177 y siguientes de la LRJS, proceso cuya cognición viene limitada, según dispone el art. 178, al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos - de "legalidad ordinaria"- diversos a la tutela de la citada libertad. Y en el presente supuesto lo que en realidad parece que subyace es una discrepancia jurídica respecto de si el delegado sindical de la sección sindical constituida por el Sindicato demandante ostenta las garantías del art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, conforme al cual los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, lo que supone, por lo que aquí interesa, que tienen derecho a tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.

Legalmente, parece claro que el delegado sindical de la sección sindical del Sindicato demandante en la empresa demandada no es un delegado LOLS, toda vez que las garantías del art. 10 de la LO se reservan para los supuestos de empresas o, en su caso, centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores.

Ahora bien, sentado lo anterior a los delegados sindicales se les reconoce con carácter general los mismos derechos y garantías que a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa) por lo que tienen derecho a recibir la misma información y en las mismas condiciones que aquéllos.

En el supuesto enjuiciado, la empresa le facilitó los cuadrantes de septiembre y octubre de Adif y los cuadrantes de todo el año del Museo San Pio V.

No puso a su disposición el manual de operaciones con las órdenes de puesto, confeccionado por la empresa de todos los puestos asignados al servicio de vigilancia y seguridad de Adif arguyendo que el demandante, en su condición de Coordinador de Adif posee esa

PDF Eraser Free

información, pero además la empresa le indicó que los manuales operativos de cualquier servicio, afectan a cuestiones operativas y se considera un documento de seguridad en donde el cliente participa. En escrito aclaratorio el demandante manifestó que "me refiero al manual de órdenes de puesto de Secoex que debe de tener cada puesto de trabajo de Adif"

Las órdenes de puesto de la empresa de seguridad consisten en qué tienen que hacer los vigilantes en su puesto de trabajo (rondas a efectuar, actuaciones a llevar a cabo ante una determinada situación o lugar, cómo se produce el depósito de armas etc..) y si la empresa las facilitó al Comité, también tiene que facilitarlas al Delegado Sindical.

En cuanto a la relación nominal de las horas extras realizadas de todos los vigilantes de seguridad de la empresa, la empresa le facilitó las horas extras de Valencia de los dos últimos meses al no especificar en su petición a qué mes se refería, si bien, "por protección de datos y al contener cuestiones retributivas de los trabajadores éstos están identificados por un número.."

Al respecto, el TJUE en la Sentencia de 30.5.2.013 -Worten- efectivamente consideró que los datos relativos al registro de la jornada de los trabajadores constituían datos de carácter personal, pero igualmente concluyó que eso no impedía que los mismos pudiesen estar a disposición de la Autoridad Laboral para que ejercitase sus funciones de vigilancia y control.

Por su parte, la STS de 7.2.2.018 -rec.78/2017- ha analizado la posibilidad de que las empresas transmitan datos personales de los trabajadores a la RLTrazonando al respecto lo siguiente:

"Desde esta perspectiva debe de analizarse la interrelación de la protección del derecho fundamental de los trabajadores a la protección de sus datos personales con la posibilidad de que los representantes, legales o sindicales, de los trabajadores accedan a esa información, que obra en poder de la empresa por razón del contrato de trabajo, en la medida que la comunicación de los datos entraña una limitación a tal protección. Ese análisis pasa por recordar que los derechos fundamentales no son absolutos. Como ha reconocido el propio Tribunal Constitucional, el derecho a la protección de datos personales no es ilimitado y, «aunque la

PDF Eraser Free

Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación, como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarse en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionales protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución» (STC 292/2000). Asimismo, parece aconsejable señalar que «el derecho a la protección de datos atribuye a su titular un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales» (STC 254/1993 y 292/2000). 5. Es cierto que, como señala la Abogacía del Estado en el escrito de interposición del recurso, estamos en este caso ante la concreción de unos datos que vienen exigidos por un precepto del convenio colectivo. Sin embargo, los órganos de representación de los trabajadores (art. 64 ET) y los delegados sindicales (art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias (STC 142/93 y STS/4ª de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015 -). En particular, las organizaciones sindicales -como la demandante y las demás adheridas a la demanda- necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida (arts. 7 y 28 CE), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinados datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sin que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de

PDF Eraser Free

actuación la que servirá para delimitar el tipo de dato y el alcance del contenido de la información que se precise. Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD. Parece evidente que sí, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias. Así, a título de ejemplo, recordemos que en la STS/4^a de 24 febrero 2016 (rec. 79/2015) sostuvimos que los delegados de prevención, precisamente atendiendo a la función legalmente asignada, tienen derecho a acceder a los informes y documentos resultantes de la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizada por la empresa, puesto que estos informes forman parte del proceso global de evaluación de riesgos laborales, sin perjuicio de las limitaciones derivadas, entre otras materias, de la protección de datos de carácter personal de los trabajadores afectados." En el caso que no ocupa las partes desarrollando el art. 34.9 del E.T han convenido que la empresa ponga a disposición de la RLT mensualmente los registros de jornada de los trabajadores de la empresa, y el precepto legal que se desarrolla la norma pactada tiene una finalidad clara que no es otra que facilitar las facultades de vigilancia y control que el art. 64.7 a) en sus apartados 1º y 2º encomienda a tal representación (1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa y dichas funciones de vigilancia y control se ven mermadas si la RLT no conoce la identidad del trabajador respecto del que se refiere cada registro de jornada concreto, por ello, en el presente caso

PDF Eraser Free

está justificado que como se solicita por la RLT los datos del registro de jornada se remitan aportando la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte. Por ello estimaremos este punto de la demanda.”

Con arreglo a la doctrina expuesta es claro que el trabajador demandante tenía derecho a obtener de la empresa dicha información, ello con independencia de que la misma se deba tratar de acuerdo con la normativa de protección de datos de carácter personal, cuya autorización normalmente concede el trabajador al inicio de la relación laboral.

Y, la empleadora atendió al resto de peticiones como el plan de formación remitiéndole los correos que sobre dicha materia fueron enviados al Comité de Empresa, y en lo referente al Plan de Igualdad, su remisión al BOE en el que se publica, dado su carácter público, no puede entenderse como negativa a ser facilitado.

Por lo expuesto se concluye que la negativa de la empresa a facilitar el listado de horas extras con toda la información y las órdenes de puesto de cada puesto de trabajo en la misma, es una conducta contraria al Derecho a la Libertad Sindical del delegado sindical demandante.

Sentado lo anterior, y reclamando la parte actora indemnización en cuantía de 6.250 €, esta juzgadora considera que la conducta de la empresa constituye una falta grave del art. 7.7 de la LISOS que sanciona “la transgresión 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”, en este caso, en los arts. 64 ET y 10.3.1 LOLS, sancionable de conformidad con lo establecido en el art. 40 de la LISOS, por lo que, acogiendo su grado mínimo al no acreditarse que los perjuicios ocasionados al Sindicato revistan gravedad, se fija la indemnización a favor del demandante en cuantía de 751 €.

No se impone multa por temeridad ni se imponen las costas a la empresa demandada, al no considerar esta juzgadora que su conducta incurra en lo descrito en el art. 97.2 de la LRJS.

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

F A L L O

Estimando parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales, en su vertiente de Tutela de la Libertad Sindical, presentada por la **FEDERACION VALENCIANA DE ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA**, actuando en nombre e interés de su afiliado **D. JOSE VICENTE** contra la empresa **SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.**, debo declarar como declaro que la conducta de la empresa descrita en la fundamentación jurídica de la presente resolución es lesiva del derecho a la libertad sindical del demandante y por tanto afecta de nulidad radical, ordenando en consecuencia a la empresa demandada el cese inmediato de la misma, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por la anterior declaración y a abonar a la parte actora en concepto de indemnización la cantidad de 751 €.

Se advierte que la resolución anterior no es firme y contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DIAS siguientes a esta notificación, 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 hacerse el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado o 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.

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