

**AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE MÁLAGA QUE POR TURNO DE REPARTO
CORRESPONDA**

DON FRANCISCO JOSÉ MORALES ALFARO, mayor de edad, con DNI _____, quien actúa en este acto como Secretario General de la **SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (en adelante, STAL) en la DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, tal y como se acredita con copia de poder que se acompaña como **Documento núm.1**, actuando bajo la dirección técnica de Doña Cristina Martín-Prieto Ruiz, Letrada ejerciente nº 9.396 del Ilustre Colegio de Abogados de Málaga, ante este Juzgado comparezco y como mejor corresponda en Derecho, respetuosamente **DIGO**:

Que por medio del presente escrito y al amparo de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, interesamos la interposición de **DEMANDA EN MATERIA DE TUTELA DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL**, contra:

- **DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, con domicilio en Calle Pacífico número 54, 29004 Málaga.
- **COMITÉ DE EMPRESA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, con domicilio en Calle Pacífico número 54, 29004 Málaga.
- **JUNTA DE PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, con domicilio en Calle Pacífico número 54, 29004 Málaga.
- **MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, con domicilio en Calle Pacífico número 54, 29004 Málaga.

Todo lo anterior con base en los siguientes:

HECHOS

PREVIO.- DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO

La actora, **SECCIÓN SINDICAL DE STAL EN DIPUTACIÓN DE MÁLAGA** (en adelante, STAL), se constituye como la delegación o conjunto de trabajadores de la Diputación de Málaga afiliados al sindicato estatal de Trabajadores de la Administración Local y organizados al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Actualmente, la sección sindical cuenta con un miembro en el Comité de Empresa de la Diputación provincial.

A los efectos que mediante la presente se instan, resulta de notoria importancia hacer un breve repaso por los derechos que la propia Ley de Libertad Sindical atribuye a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa, tal y como sucede en el presente

supuesto. A este respecto los artículos 8 y 10 de dicho texto normativo atribuyen, además del derecho a usar un tablón de anuncios, uso de local para ejercer la función sindical y el ejercicio de la negociación colectiva a nivel de empresa o ámbito inferior, **el derecho a información, así como 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 al sindicato en particular**, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Respecto a la demandada, **DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, se conforma como la institución encargada del gobierno y la administración de los municipios de la provincia de Málaga y, en el seno de este procedimiento, como empleadora.

Con el único objetivo de facilitar la labor Juzgadora entendemos procedente efectuar las siguientes manifestaciones respecto al funcionamiento y composición de la **representación unitaria** del conjunto de los trabajadores de la Diputación de Málaga, habida cuenta las reiteradas referencias que a estos órganos se efectuarán durante la presente exposición. De esta forma:

- **COMITÉ DE EMPRESA** (artículo 32 EBEP). Conformado como el órgano de representación de los **trabajadores en régimen laboral** de la Diputación Provincial de Málaga, se compone por trece miembros, concretamente:
 - 6 miembros de UGT
 - 3 miembros de CCOO
 - 2 miembros de ASSED
 - 1 miembro de STAL
 - 1 miembro de ATD

Se adjunta como **DOCUMENTO NÚM.2** Reglamento de procedimiento del Comité de Empresa de la Diputación Provincial de Málaga.

- **JUNTA DE PERSONAL** (artículo 39 EBEP). Se constituye como el órgano de representación colectiva de los **funcionarios (de carrera e interinos)** y se compone por veintiún miembros, concretamente:
 - 7 miembros de UGT
 - 6 miembros de CCOO
 - 5 miembros de ASSED
 - 2 miembros de ATD
 - 1 miembro de CGT

A los efectos que mediante la presente se interesan se acompaña como **DOCUMENTO NÚM.3** copia del Reglamento de procedimiento de la Junta de personal.

Tal y como se ha puesto en evidencia, el Comité de Empresa y la Junta de Personal son los máximos órganos de representación de los trabajadores laborales y funcionarios, respectivamente, de la Diputación Provincial de Málaga y, por tanto, los titulares de derechos y encargados de desarrollar las funciones previstas en los artículos 40 del EBEP, 64 y 65 del ET.

No obstante lo anterior, es necesario advertir por la relevancia que ocupa en el presente supuesto, que para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Diputación, se constituye una **MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN** en virtud de lo dispuesto en los artículo 34 y siguientes del EBEP.

PRIMERA.- Se detallan a continuación, en distintos apartados, la relación de hechos que se han ido sucediendo en la Diputación Provincial de Málaga y que han ocasionado la constante y continua vulneración del derecho a la libertad sindical de mi representada STAL.

Con carácter previo y al objeto de centrar la cuestión objeto de debate, partimos de lo que la Constitución Española dispone en su artículo 28 respecto al derecho de libertad sindical “1. *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*

2. *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.*

Sin embargo, tal y como establece la propia doctrina emanada de nuestro Tribunal Constitucional, el derecho de libertad sindical no debe ser entendido únicamente en su vertiente organizativa o fundacional –contenido esencial del derecho-, sino además como el derecho a que los sindicatos fundados «*realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer. Ello supone el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros*”-contenido adicional-.

De esta forma, podemos afirmar que las vulneraciones o afectaciones al derecho fundamental aquí dispuesto han sido:

A) OBSTACULIZACIÓN A LA LABOR SINDICAL

Como hemos venido advirtiendo, en la Diputación Provincial de Málaga se conforman como máximos órganos de representación unitaria de los trabajadores laborales y funcionarios el Comité de empresa y la Junta de personal, aunando su actuación a través de la denominada Mesa General de Negociación(MGN).

Sin embargo, radica el problema precisamente en la excesiva utilización que de la MGN se realiza, pues prácticamente la totalidad de todos los temas relacionados con Recursos Humanos se han trasladado a dicho órgano, vaciando de contenido, en innumerables ocasiones, la actuación del Comité de Empresa y de la Junta de Personal y mermando la intervención de algunos de los Delegados de Personal con representación en estos dos últimos órganos pero que

no alcanzan la representatividad mínima suficiente para conformarse como partícipes de la MGN.

Además de lo anterior, el verdadero perjuicio que se produce con la actuación individualizada de los órganos de representación unitaria o cuando los mismos se agrupan formando la citada MGN encuentra su origen en la continua transgresión que de sus reglamentos de funcionamiento se produce, de forma que ni se realizan las convocatorias periódicas que están estipuladas, ni se hacen las comunicaciones pertinentes a los sindicatos. Es decir, todas las comunicaciones que en principio deberían existir por los canales oficiales como notas interiores o cualquier tipo de escrito desde la Presidencia de estos órganos a los distintos sindicatos, simplemente se eliminan, quedando reducidas a reuniones que se llevan a cabo en cualquiera de las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios, siendo allí donde deciden lo que se debería concluir en el seno de una convocatoria oficial de Junta de Personal o Comité de empresa.

La situación descrita provoca que esta parte considere que se efectúa un uso partidista de estos órganos a conveniencia de los sindicatos mayoritarios, sin tener en cuenta si las decisiones se toman en el seno del pleno o no.

A más y más, debe añadirse que el incumplimiento de los reglamentos de funcionamiento y disposiciones legales que regulan los órganos de representación aludidos se evidencia con relativa frecuencia. Así por ejemplo muchas de las decisiones en ellos tomadas no se articulan en las correspondientes actas o, reflejadas en las mismas, éstas no son trasladadas a mi representada.

De esta forma, cuando desde la Sección Sindical de STAL se han hecho algunas peticiones, simplemente no han sido respondidas. Se aportan, a título de ejemplo, como **DOCUMENTO NÚM. 4 y 5** escritos dirigidos a los presidentes del Comité de Empresa y de la Junta de Personal.

La situación descrita obstaculiza la actividad sindical de STAL, mermando la efectividad de sus funciones para con sus afiliados, así como imposibilitando su labor de defensa de los intereses de la plantilla.

B) AUSENCIA DE INFORMACIÓN

Que las codemandadas han transgredido de forma sistemática el derecho de información de mi patrocinada entendido como parte integrante de su derecho a la libertad sindical, dificultando el normal desarrollo de su actividad sindical.

Esta falta de información se hace patente en situaciones como las que a continuación se describen:

- Sobre las bolsas de empleo

Como sindicato, una de las prioridades de STAL pasa por tener un fuerte control sobre los listados de trabajadores de BOLSA, en la cual se hallan muchos de los afiliados al mismo, ya que es la única forma de trasladar información veraz y precisa a los trabajadores sobre sus posibilidades de contratación.

Por estos motivos, es necesario tener acceso a listados de bolsa de las distintas categorías, listados que deben estar actualizados prácticamente a diario, debido a la frecuente realización de contratos temporales.

El posible acceso de que dispone la sección Sindical de STAL a los listados de BOLSA lo es a través de una carpeta interna conectada en red con el resto de la Diputación Provincial de Málaga. Pese a lo anterior, son continuas las llamadas y comunicaciones que mi mandante viene realizando a los responsables del control del reparto de contratos, habida cuenta los innumerables problemas que se producen en el envío de la información (se recibe una información sesgada), el retardo con el que el traslado de la misma se lleva a cabo (se produce con varios meses de retraso, cuando muchos de los contratos temporales incluso han finalizado), la ausencia de convocatoria de mi mandante a cualquier reunión que se celebre sobre las Bolsas de contratación, la ausencia de Actas de celebración de dichas reuniones, etc.

En definitiva, una situación que provoca que la sección sindical a la que represento se encuentre “a oscuras”, sin capacidad informativa ni posibilidad de intervención o reacción, lo que conlleva inexorablemente a una merma de su derecho de acción sindical.

En el contexto descrito la Sección sindical de STAL ha formalizado multitud de reclamaciones al respecto (tal y como se acredita mediante el **DOCUMENTO NÚM. 6** adjunto a la presente).

Igualmente destacable en este sentido resulta la situación de discriminación o trato desigual al que es sometido mi patrocinada, pues tampoco tiene esta Sección Sindical la misma información que el resto de sindicatos, ya que los mismos tienen conocimiento directo del contenido y momento en el que se efectuarán las contrataciones temporales. Se adjunta como **DOCUMENTO NÚM.7** contenido del Acta de la Mesa General de Negociación 1/2017.

Lo anterior origina que STAL vea dificultado su derecho a la acción sindical, que forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical, al verse privado de esas informaciones a las que tiene derecho a acceder como sindicato representativo en el seno de la empresa y que, como veremos, son de interés general para todos los empleados de la empresa y tienen un carácter inescindible.

- **Sobre los acuerdos de la Junta de Gobierno**

Desde este sindicato se debe tener conocimiento de los acuerdos que se dan en Junta de Gobierno sobre RRHH, ya que es allí donde se corroboran decisiones que han sido aprobadas en MGN.

Pues bien, desde el ordenador del sindicato se tiene acceso a una carpeta compartida con Secretaría donde siempre colgaban los acuerdos de Junta de Gobierno, en la mayoría de los casos con varios meses de retraso, con lo que la información llegaba bastante tarde.

No obstante, en el último tiempo, y enfatizando la obstaculización que se está produciendo a la acción sindical de STAL, **sin previo aviso**, se deja de facilitar esta información en dicha carpeta compartida.

Ante esta actuación, STAL decide efectuar las oportunas reclamaciones por escrito (las mismas fueron reiteradas al no obtener respuesta), siendo finalmente informados del cambio en el sistema de gestión y traslado de dicha información, habida cuenta que la misma ya no sería facilitada a través de la mencionada carpeta compartida, sino que ésta se haría llegar a los

sindicatos a través de su publicación en la web de Diputación, en el apartado de TRANSPARENCIA. Sin embargo, debe precisarse que en dicho portal solamente se “cuelga” el ORDEN DEL DÍA de la Junta de Gobierno, pero NO las actas, a las cuales se accede con casi un año de retraso. Así, lo único que puede hacer mi representada es resignarse a esperar que se publiquen los acuerdos en el Boletín Oficial de la Provincia con varios meses de demora.

A título de ejemplo, aportaremos en el momento procesal oportuno, los últimos acuerdos publicados en el BOP, que como podrá apreciarse son de sesiones de la Junta de Gobierno celebrados meses antes.

C) SOBRE NEGOCIACIÓN

- Del acuerdo marco y convenio colectivo

Indicativo también de la discriminación y trato desigual profesado a mi representada, es la situación que se ha originado con ocasión de la negociación del convenio colectivo y acuerdo marco.

De esta forma, tal y como ya habíamos indicadose ha “*vaciado de contenido*” tanto al Comité de Empresa como a la Junta de personal, puesto que todo se ha derivado a la MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (MGN), a la que STAL no es llamado a participar, a pesar de las peticiones formuladas en este sentido.

Mi representada es totalmente conocedora del hecho de no poder conformarse como miembro de la MGN por no alcanzar la representatividad exigida para ello, sin embargo, escapa a su entendimiento la negativa a participar en la misma, con voz, pero sin voto. Más si cabe aún teniendo en cuenta que en dicha MGN se ha dado cabida al sindicato ATD, (sindicato minoritario igual que STAL, que tampoco cumple el requisito de proporcionalidad para poder estar en MGN) como asesor de CCOO.

Entendemos que ésta es una muestra más de la situación de discriminación y menosprecio hacia STAL por parte de los demás sindicatos así como especialmente de la Diputación, que permite dicho trato vejatorio y esa ausencia de información a mi representado, que ve gravemente vulnerada su derecho a la acción sindical y a facilitar a sus afiliados y simpatizantes todos aquellos datos que requieren sobre la negociación de algo tan importante como son los instrumentos jurídicos que van a regular la relación de empleo tanto de los funcionarios como de los laborales de la institución provincial.

- Del plan de igualdad

En este caso, la diputada presidenta de RRHH, en MGN pone en conocimiento de los sindicatos que están en MGN, que se va a llevar a cabo una elaboración de un PLAN DE IGUALDAD PARA LA DIPUTACION DE MALAGA que será desarrollado por una empresa privada y pide a los sindicatos que comuniquen quienes son los miembros de estos sindicatos que van a colaborar en la elaboración de dicho plan de igualdad.

Cuando STAL tiene conocimiento de esto, se envía escrito dirigido a la Presidenta de la MGN en el sentido de querer participar en la elaboración de dicho plan de igualdad. De esta forma, la presidenta lo pone en conocimiento del resto de sindicatos a efectos de que se pronuncien sobre la petición formulada relativa a la asistencia de STAL a la elaboración (no negociación) del Plan de Igualdad; la respuesta es clara por parte del resto de sindicatos, negando la posibilidad de STAL de participar.

A los anteriores hechos resultan de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

-JURÍDICO PROCESALES-

I.- COMPETENCIA. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en especial sus artículos 1, 2 k) y 6 en orden a la competencia de ese Juzgado de lo Social y sus artículos 177 y siguientes que regulan esta modalidad procesal.

II.- CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN. Corresponde la legitimación activa corresponde al sindicato aquí demandante como sujeto lesionado en atención a lo prevenido en el art. 177.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y la pasiva a los aquí demandados por ser responsables de dicha vulneración.

III.- PROCEDIMIENTO. El presente procedimiento deberá tramitarse conforme a lo establecido en los artículos 177 al 184, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que regulan el procedimiento de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

IV.- EVITACIÓN DEL PROCESO. Los litigios sobre tutela del derecho de libertad sindical están exentos de previo intento de evitación del proceso.

-JURÍDICO MATERIALES-

ÚNICO.- VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL EN SU VERTIENTE DE DERECHO DE ACCIÓN SINDICAL Y DERECHO A INFORMACIÓN.

De la relación de hechos que se han citado con la mayor brevedad pero también con el mayor detalle posible, así como de los documentos que se aportan, estima esta parte que se ha producido un continuo hostigamiento y una marginación hacia la Sección Sindical de STAL en sus derechos al ejercicio de la libertad sindical.

La tutela del mencionado derecho, reconocido en el art. 28 CE y en el artículo 2 de la Ley Orgánica 11/85, se halla protegida igualmente por el art. 64 ET, que señala:

“Artículo 64: "Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen".

2.- El Comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: d) de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

6.- La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe".

Pues bien, Señoría, a mi representado se le ha conculcado su derecho a la libertad sindical, a ejercer las funciones que le son propia en su actividad sindical mediante toda la serie de actuaciones que se han explicado y documentado más arriba y que denotan una absoluta falta de respeto al mencionado derecho fundamental".

De acuerdo con la jurisprudencia **del Tribunal Supremo, de 28 de marzo de 2011**, recurso 145/2010:

*"..., 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".*

El artículo 182.1 LRJS prescribe que en procesos de tutela de derechos fundamentales, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas, la sentencia:

- a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o la libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.
- b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

- c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales y 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 la libertad vulnerados.
- d) 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 los términos señalados en el artículo 183.

Por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que, habiendo por presentado este escrito con sus copias y documentos adjuntos, tenga por interpuesta en tiempo y forma **DEMANDA DE TUTELA DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL**, contra la **EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA, COMITÉ DE EMPRESA, JUNTA DE PERSONA Y MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**, acuerde señalar día y hora para la celebración del acto del juicio, y tras de éste y de los demás trámites oportunos, concluir dictando sentencia por la que con estimación de la demanda se acuerde requerir a la demandada a fin de que:

- Cesen en las acciones que ha venido realizando de falta de convocatoria y de proporcionar la documentación necesaria a la mencionada sección sindical para que pueda ejercer libremente su acción sindical en el ámbito de dicha Institución Pública.
- Establezca, en función de las circunstancias del caso, la obligación de indemnizar a mi representado por el daño padecido por dicha Sección sindical que le ha llevado a tener que plantear este proceso judicial preferente y sumario a consecuencia de los continuos ataques a la libertad sindical sufridos.

Dicha cantidad, estimamos, debe ser fijada por el superior y prudente criterio de V.I., tal como señala el art. 183 LRJS.

Por ser de Justicia que se pide en Málaga a veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve.

OTROSÍ PRIMERO DIGO, que esta parte acudirá al Acto del Juicio asistida de la Letrada que encabeza la presente Demanda.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL SUPLICO, que tenga por realizadas las manifestaciones contenidas en el Otrosí precedente, a los efectos que en Derecho procedan.

OTROSÍ SEGUNDO DIGO, que sin perjuicio de las pruebas que esta parte pueda proponer en el acto del juicio oral, se interesan ahora para su práctica en éste las siguientes:

- **INTERROGATORIO:**

1.- Presidente de la Diputación Provincial de Málaga

2.- Presidente del Comité de Empresa

3.- Presidente de la Junta de Personal

4.- Presidente de la Mesa General de Negociación

Todos los anteriores bajo juramento indecisorio y con apercibimiento de ser tenido por confeso en caso de incomparecencia, para lo que deberán ser citados en el domicilio social arriba indicado.

- **TESTIFICAL**, que en su caso se podrá proponer en el momento procesal oportuno.

- **DOCUMENTAL**, la que se aportará en el momento procesal oportuno.

DE NUEVO SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que tenga por realizadas las manifestaciones precedentes, y por propuestos los Medios de Prueba relacionados, ordenando lo necesario para su práctica.

Es Justicia que reitero en lugar y fecha *ut supra*.

Ltda.: Cristina Martín-Prieto Ruiz