

13/10/08

LES GOVERN

1/8

Juzgado Social 6 Barcelona
Rda. de Sant Pere, 41, 4a. planta
Barcelona Barcelona

1213

Sentencia nº 374/08

Procedimiento: Derechos fundamentales 922/2007

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2007 - 0039614

Parte actora: Nuria Martin Llach

Parte demandada: Sección Sindical UGT de la Universitat Politecnica de Catalunya, Sección Sindical CCOO de la Universitat Politecnica de Catalunya, Sección Sindical de CSI CSIF de la Universitat Politecnica de Catalunya, Universidad Politécnica de Catalunya y Comite Empresa pas laboral UPC

SENTENCIA

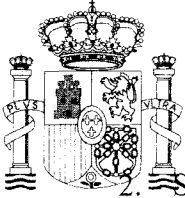
En Barcelona, a 29 de septiembre de 2008

NURIA BONO ROMERA, Magistrado-Juez titular del Juzgado de lo SOCIAL núm. SEIS de los de Barcelona ha visto los presentes autos seguidos en este Juzgado con el número **535/2007** a instancia de LA SECCION SINDICAL DEL SINDICATO CAU DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA Y en su nombre Núria Martín Llach contra SECCIÓN SINDICAL DE UGT, SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO, SECCIÓN SINDICAL DE CSI-CSIF, todas ellas de la Universidad Politécnica de Catalunya, LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA y COMITÉ DE EMPRESA DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA en reclamación por DERECHOS FUNDAMENTALES. Fue citado como parte el MINISTERIO FISCAL

Recayendo la presente sobre la base de los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

1. - Por turno de reparto correspondió y tuvo entrada en este Juzgado la demanda suscrita por la antes mencionada parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimo pertinentes y de aplicación al caso, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.



2. Señalados día y hora para la celebración del acto de juicio, al mismo comparecieron las partes a quien se identifica en el acta que del mismo se levantó y que obra unida a las actuaciones y se acordó la suspensión a fin de poder conceder un periodo de 4 días a la parte actora para ampliar y aclarar su demanda. Dentro del plazo la parte actora lo hizo.

Señalados de nuevo día y hora para la celebración del acto de juicio, al mismo comparecieron las partes a quien se identifica en el acta que del mismo se levantó y que obra unida a las actuaciones. En el trámite de alegaciones se afirmó y ratificó la parte actora en su demanda y escrito de ampliación.

En el mismo trámite se opuso la demandada comparecida SECCIÓN SINDICAL DE UGT, por las razones que en el acta se hicieron constar y de forma expresa señaló que existía una inadecuación de procedimiento.

También se opuso la demandada comparecida UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA excepcionando la falta de legitimación pasiva señalando que se trataba de un tema interno de funcionamiento del comité.

También se opuso el COMITÉ DE EMPRESA.

En réplica manifestó la parte actora que no concurrían las excepciones señaladas por las razones que expuso en cada caso.

No compareció el Ministerio Fiscal.

En el acto de juicio se practicaron todas las pruebas que propuestas fueron declaradas pertinentes quedando reflejo de su resultado en el acta del juicio que se levantó.

En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron una sentencia acorde con sus pretensiones.

3º. - En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo las relativas a los plazos debido al cumulo de asuntos registrados en el Juzgado.

Conforme a la prueba practicada deben declararse como

HECHOS PROBADOS

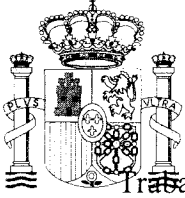
1.- El comité de empresa de la UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA en fecha 17/10/2007 celebró reunión plenaria con el siguiente orden del día "Reglament del Comité" En dicha reunión consta que existía una propuesta de reglamento elaborada por UGT y CC.OO. y que CAU presentó otra y que tras la votación se aprobó el reglamento del CEPASL consistente en la propuesta de UGT y CC.OO.

2.- El texto del Reglamento del Comité de Empresa del personal d'administració i serveis laborals de la universidad Politècnica de Catalunya señala en su artículo 1 que la organización y funcionamiento del Comité de empresa se regirán por dicho reglamento y previene:

-en su artículo 2 que señala que está compuesto por 23 miembros elegidos en las 3 elecciones sindicales de 14/06/2007.

-en su artículo 3 señala que estará formado por el Plenario, órgano soberano formado por todos los miembros del comité, Un presidente/a, Secretario/a, Vicepresidente/a y vicesecretario/a escogidos por el CE de entre sus miembros y una ejecutiva permanente compuesta por los 4 anteriores y un mínimo de 6 vocales escogidos de entre sus miembros.

-en su artículo 5 señala como funciones el plenario la potestad de crear comisiones de



Trabajo (CT) que sean necesarias y que determinará su composición, disolución, modificaciones, tareas a desarrollar y límites del mandato

-en su artículo 7 señala el funcionamiento y funciones de la Ejecutiva permanente con las siguientes potestades: negociar, acordar i/o preacordar ante la universidad las materias que le hayan sido delegadas por el plenario; y los acuerdos de esa ante la Universidad deberán ser ratificados o derogados por el Plenario del CE. También se le reconoce la potestad de crear Comisiones de Trabajo (CT) que sean necesarias y que determinará su composición, disolución, modificaciones, tareas a desarrollar y límites del mandato.

3.- El Reglamento aprobado se presentó ante el departamento de Treball oficina pública d'eleccions al organs de representació dels Treballadors de Barcelona.

4.- En reunión de plenario extraordinarias del CEPASL de 17/10/2007 se contemplaba en el orden del día la elección de cargos según el reglamento, y en concreto:

a.- El Sr. Florentino Merino Presidente del CEPASL propuso al Sr. Francisco Ruiz como Vicepresidente y a la Sra. Gemma Climent como vicesecretaria, propuesta que se aprobó por 14 votos a favor 1 en contra y 1 en contra y 4 abstenciones. A continuación el Sr. José Briones propuso una propuesta de 13 vocales de la ejecutiva permanente que identificaba y la Sra. Nuria Martín propuso que todos los miembros del CEPASL lo fueran de la ejecutiva permanente, resultado aprobada por 14 votos la propuesta del Sr. Briones con lo que se señalaba que las personas relacionadas -13- componían la ejecutiva permanente junto con el presidente, vicepresidente, secretario y vicesecretario.

La propuesta del CAU obtuvo 5 votos.

5.- Las elecciones que determinaron la composición del Comité de empresa en la Universidad Politécnica de Catalunya determinaron un resultado de: 9 miembros para UGT, 8 para CC.OO. 4 para CAU y 2 CSI-CSIF.

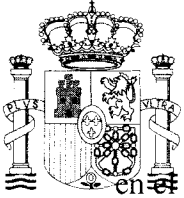
6.- La comisión Ejecutiva a terminado formada por 17 miembros (13 vocales + 4) y esos diecisiete miembros son 9 del sindicato UGT y 8 del sindicato CC.OO.

No se han integrado en la misma ni miembros de CAU ni de CSI-CSIF.

7º.- Solicita la parte actora en su demanda y aclaración que: a.- se establezca que los hechos relatados en el cuerpo de la misma constituyen vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, amparado en el artículo 28 de la constitución española, b- se declare la nulidad radical de la conducta descrita de los demandados, dejando sin efecto los acuerdos del comité de empresa tramitados a través del funcionamiento de la ejecutiva permanente y de lo acordado en la reunión del comité de empresa de 17/10/2007 en cuanto a la relación de personas que componen la ejecutiva permanente, c.- ordene el cese efectivo de dicho comportamiento y d.- condene a los demandados a indemnizar a la Sección sindical demandante por los daños y perjuicios causados con una cantidad igual a la que resulte de los costes derivados de la acción que se ejercita y su asistencia letrada, con un importe que, sin perjuicio de su definitiva concreción en el acto de juicio, se cifraba en la demanda en 1.500 euros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Los hechos declarados probados lo han sido tras la valoración de la prueba practicada



en el acto de juicio en su conjunto y especialmente:

Hecho 1 a 4: conforme a la documental aportada por ambas partes habiéndose reconocido por el Presidente del Comité en la prueba de interrogatorio el texto del reglamento y las actas de 1/10/2007 de aprobación del reglamento y creación y formación de la ejecutiva permanente.

Hecho 5 y 6: conforme consta en la demanda sin contradicción entre las partes a la nómina de septiembre.

Hecho 7.- conforme consta en la demanda y aclaración.

2.- Primeramente debe de señalarse que la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales regulada en los artículos 175 y SS de la L.P.L. limita aquel al conocimiento de la lesión del derecho fundamental, no siendo posible la acumulación de acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos al de la tutela del derecho fundamental. El pronunciamiento judicial por tanto "... se ciñe a declarar la existencia o no de lesión y con ella la nulidad de la conducta que la ocasiona reponiendo la situación la momento previo a que aquella se produjese..." (en este sentido la STSJ de Galicia de la sala de lo Social sec. 1º de 16-02-2006 rec. 3358/2006 Pte. Domínguez López, Manuel, que cita la del TC resolución 90/1997 de 6 de mayo y otras del Tribunal Supremo de 6/10/1997, 14/11/1997, 10/07/2001, 15/02/2000 y 20/06/2000 o 12/11/2002 entre otras.

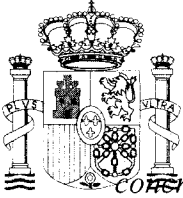
En decir que puede distinguirse entre vulneración directa cuya denuncia exige acudir al procedimiento especial o vulneración indirecta invocable en cualquier otro procedimiento tanto ordinario como especial, y como en aquella sentencia citada se concluye:

"...1º.-... que lo que delimita esta pretensión es la lesión del contenido esencial del derecho en su configuración constitucional o en las normas ordinarias de desarrollo que concreta esa delimitación... (principio de cognición limitada)..."

2º.- que lo decisivo, a efectos de la adecuación del procedimiento, no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental... el principio de cognición limitada que deriva del art. 176 de la L.P.L. determina que la sentencia tenga que limitarse al examen de si ha existido o no la violación de un derecho fundamental sin entrar a enjuiciar la alegación de una posible vulneración de una norma infra constitucional..."

En el mismo sentido la sentencia de Tribunal Supremo. Sala de lo Social de 30/10/2007 más próxima en el tiempo pero que cita la anterior, en recurso de Casación (Roj:STS 7704/2007)Nº de Recurso:116/2006 que señala que:

"El artículo 176 de la Ley de Procedimiento Laboral establece que el objeto del proceso de tutela de la libertad sindical "queda limitado 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 diversos a la tutela de la citada libertad". Este precepto ha sido interpretado por una reiterada doctrina de la Sala en el sentido que precisó nuestra sentencia de 6 de octubre de 1997, para la que el ámbito del proceso de tutela, que no se limita sólo a la protección de la libertad sindical, comprende "las pretensiones que tengan por objeto la tutela de un derecho fundamental, con una doble precisión: 1ª) que lo que delimita esa pretensión es la lesión del contenido esencial del derecho en su configuración constitucional o en las normas ordinarias de desarrollo que



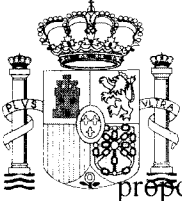
concretan esa delimitación, sin comprender las facultades que hayan podido ser adicionadas por normas infraconstitucionales, a las que el artículo 176 se refiere como «fundamentos diversos» a la tutela del correspondiente derecho fundamental (principio de cognición limitada) y 2ª) que lo decisivo, a efectos de la adecuación del procedimiento, no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental. Si no existe la vulneración alegada o si lo que se produce es una infracción simple del ordenamiento jurídico sin relevancia en la protección constitucional del derecho fundamental invocado, la consecuencia de la limitación de conocimiento que rige en la modalidad procesal será la desestimación de la demanda, sin perjuicio en su caso de la conservación de la acción para alegar la eventual existencia de una infracción de legalidad ordinaria en otro proceso. Esto determina, según esa doctrina, que haya que declarar la inadecuación de procedimiento "cuando la pretensión ejercitada queda de forma manifiesta fuera del ámbito de la modalidad procesal o cuando lo que se plantea es un problema de legalidad ordinaria" (sentencias de 26 julio 1995 y 24 septiembre 1996) y que "cuando, junto a la alegación de la vulneración de un derecho fundamental, se introduce en la controversia la denuncia de una infracción de la legalidad ordinaria, el principio de cognición limitada determina que la sentencia tenga que limitarse al examen de si ha existido o no violación de un derecho fundamental sin entrar a enjuiciar la alegación de una posible vulneración de una norma infraconstitucional (sentencias de 18 noviembre 1991, 18 mayo 1992, 21 junio 1994, 14 marzo 1995, 24 enero y 12 noviembre 1996 y 14 enero 1997). Esta doctrina ha sido reiterada en sentencias posteriores, entre las que pueden citarse las de 14 y 24 de noviembre de 1997, 19 de enero de 1998, 20 de junio de 2000, 10 de julio de 2001, 6 de octubre de 2001, 28 de marzo de 2003 y 19 de enero de 2005.

Es decir que procede la desestimación de la excepción de inadecuación del procedimiento

3.- Dicho lo anterior lo primero que se hace preciso señalar es que:

- la ejecutiva permanente tiene potestades: de negociar, acordar i/o preacordar ante la universidad las materias que le hayan sido delegadas por el plenario,
- que los acuerdos de esa ejecutiva permanente ante la Universidad finalmente deberán ser ratificados o derogados por el Plenario del CE.
- tiene la potestad de crear Comisiones de Trabajo (CT) que sean necesarias y que determinará su composición, disolución, modificaciones, tareas a desarrollar y límites del mandato.
- que la ejecutiva permanente está formada finalmente por 17 miembros todos ellos de UGT y CC.OO., y sobre un total de 23 que forma el comité de empresa todos ellos electos en relación a listas presentadas por los sindicatos UGT, CC.OO. CAU y CSI-CSIF en la proporción que se da por reproducida aquí el relato que antecede.

4.- Conviene en este momento citar la sentencia del Tribunal Supremo de 14/03/2006 **Roj:STS 1791/2006) N° de Recurso:2466/2004, Ponente:LUIS RAMON MARTINEZ GARRIDO**. La misma analiza, con referencia a la doctrina del Tribunal Supremo, un caso con un paralelismo al presente en cuanto al supuesto de hecho de análisis. En dicha sentencia se cita a su vez la de 14 de junio de 1999 (R. 3997/1998) del propio Tribunal que razonaba, con apoyo en sentencias anteriores, que, siendo el Comité de Seguridad y Salud un órgano de trabajo y no de negociación, era comité exceptuado del principio de



proporcionalidad.

Dice aquella sentencia del TS que

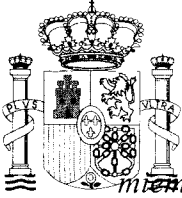
"...el mandato del art. 28 de la Constitución que ampara la libertad sindical. Pues, si cierto es que el principio de libertad sindical ampara el ejercicio de las funciones inherentes al sindicato y su derecho a participar en las comisiones negociadoras, tal derecho, como todos tiene límites a su ejercicio. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en su doctrina.

Así la *sentencia del Tribunal Constitucional 32/190*, declaró que *"este Tribunal ha afirmado reiteradamente que aunque en el derecho de libertad sindical está implícita la igualdad de trato entre los Sindicatos, ello no excluye la posibilidad de tratamiento desigual de los Sindicatos, en función de su representatividad, siempre que ello se haga con arreglo a criterios objetivos, y la diferencia de trato responda a una finalidad constitucionalmente legítima y sea proporcionada y razonable"*.

Doctrina a la que la 137/1991, del propio alto Tribunal citando la 187/1987 añadía que "no toda decisión acerca del índice de representatividad de un Sindicato afecta eo ipso al derecho fundamental de libertad sindical, ni siquiera cuando como resultado de la misma, se reduzca la participación de dicho Sindicato en la Comisión Negociadora de un Convenio Colectivo o se recorten sus posibilidades de actuación dentro del sector correspondiente»; sólo se lesionará la libertad sindical -concluía la citada Sentencia, así como la posterior STC 235/1988 - cuando la disminución del número de representantes en la Comisión tenga su origen en «una decisión contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada»; en otros términos, para entender vulnerado el art. 28.1 de la Constitución, la disminución o reducción ha de producirse de una manera «arbitraria o antijurídica», debiéndose tener en cuenta, finalmente, que las decisiones que distingan entre diversos Sindicatos han de ser «fundadas o no arbitrarias»".

....La aplicación de tal doctrina al caso presente conduce a la estimación de los recursos, como propone el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe. En efecto, de diez comisiones constituidas en desarrollo del Reglamento Interno, *el sindicato accionante fue excluido de tres, por no tener las tales comisiones número de puestos suficiente para dar cabida en su seno a todos los sindicatos y, siendo así que el accionante era minoritario, su exclusión no vulneraba el principio de libertad sindical proclamado en el art. 28 de la Constitución española, ni al principio de proporcionalidad de tal precepto derivado, siendo por ello tal actuación ajustada a Derecho y no vulneradora de ninguno de sus mandatos. ..."*

En el presente caso existe una diferencia esencial en uno de los planteamientos de caso que determina la óptica con la que debe analizarse la cuestión: por más que sometidas sus decisiones y acuerdos a posterior ratificación del Pleno del Comité (o derogación), la Ejecutiva permanente tiene reconocida potestad negociadora, mientras que aquellas comisiones en las que se había vedado el acceso a los sindicatos recurrentes (dice aquella sentencia : *"...Siendo así que en el supuesto presente nadie discute el carácter no negociador de las otras dos comisiones de las que el sindicato actor fue excluido..."*) no gozaban de tal potestad. Y sin embargo guarda una similitud relevante para enfocar también el análisis de la cuestión: que la misma se plantea cuando el Comité de empresa se dota de un reglamento interno que acuerda la creación de ciertas comisiones de trabajo y establece quienes de sus miembros las formas (se refiere aquella sentencia a ello cuando señala que *"...el Comité provincial de la empresa en Zaragoza quedó constituido con 33 representantes, de los que, 11 pertenecían a UGT, 7 a CC.OO, 7 al SEMAF, 5 a la CGT y 3 al Sindicato actor S.C.F. En abril siguiente se aprobó un Reglamento Interno. En él se estableció la creación de 10 Comisiones de Trabajo, integradas todas ellas por 9 miembros, salvo los Comités de Seguridad y Salud Laboral, y de Recursos que contarían con 5 miembros y la Comisión de Política Social, que la formarían sólo 3*



miembros. Al hacerse el reparto proporcional de miembros del comité y de las comisiones, el sindicato actor quedó excluido de los Comités de Seguridad y Salud y de Recursos y de la Comisión de Política Social, teniendo un representante en cada una de las comisiones restantes...”).

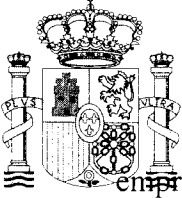
5.- Si puede concluirse que en relación a las comisiones que no ostente facultades negociadoras la forma en que se constituyan estas comisiones, al no tener atribuida facultad negociadora alguna, ni puede suponer y es imposible que vulneren el derecho a la libertad sindical del art. 28.1 CE ni las disposiciones sobre la legitimación para negociar, pero si consta que esa comisión de trabajo o en este caso ejecutiva permanente sí tiene esa facultad, lo cierto es que debe cambiar el análisis y por ello entender que la exclusión de los miembros electos por algún sindicato que han sido excluidos de la misma por no haberse utilizado un criterio proporcional en su formación sin que conste el porqué de tal decisión que distinguiendo entre sindicatos no ha sido fundada, sino arbitraria, y que por ello sí que supone la vulneración del derecho del art. 28 de la C.E..

6.- No se pretende la nulidad del reglamento interno de que se ha dotado el Comité de empresa para su organización y funcionamiento, sino que se declare la nulidad radical de la conducta descrita de los demandados, dejando sin efecto los acuerdos del comité de empresa tramitados a través del funcionamiento de la ejecutiva permanente y de lo acordado en la reunión del comité de empresa de 17/10/2007 en cuanto a la relación de personas que componen la ejecutiva permanente, se declare la nulidad radical de la conducta descrita de los demandados, dejando sin efecto los acuerdos del comité de empresa tramitados a través del funcionamiento de la ejecutiva permanente y de lo acordado en la reunión del comité de empresa de 17/10/2007 en cuanto a la relación de personas que componen la ejecutiva permanente, y junto con los demás pedimentos de la demanda debe de

Estimarse por cuanto se considera que si se vulnera el derecho a la libertad sindical del sindicato-sección sindical demandante al impedir su participación "en las comisiones de que ha quedado excluido", y por ello debe declararse la nulidad radical de la conducta descrita y ordenar al Comité de Empresa el cese inmediato de su comportamiento, aunque el principio de cognición limitada determina que la sentencia tenga que limitarse al examen de si ha existido o no violación de un derecho fundamental y así declararlo conforme a la previsión del art. 180 de la L.P.L. ello incluye la "reposición al momento anterior a producirse ese comportamiento antisindical del que se ordena su cese, que nos sitúa en el momento de la constitución y formación de aquella ejecutiva permanente sin incluir el fallo más.

7.- En relación a la condena a la indemnización que en la demanda se solicita es cierto que la norma contempla la posibilidad de la reparación de las consecuencias del actor incluida la indemnización que procediera, pero la falta de fijación de los criterios conforme a los cuales se pide, el motivo por el cual se solicita y además el hecho de que en modo alguno tras el acto de juicio se ha concretado y traducido tal pretensión en cantidad determinada alguna obliga a su desestimación.

8.- Debe de finalizarse señalando que como se trata de una condena que debe afectar exclusivamente a quien ha desarrollado la conducta cuyo cese se ordena y de la que se declara su nulidad radical, los demás codemandados individualmente, salvo el Comité de



empresa, debe de resultar absueltos.

Por todo ello, y vistos los artículos citados y demás de aplicación al caso.

FALLO

Que desestimo la excepción de inadecuación de procedimiento que por parte de codemandado Sección Sindical de UGT se interpuso y estimando la demanda interpuesta por LA SECCION SINDICAL DEL SINDICATO CAU DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA Y en su nombre Núria Martín Llach contra SECCIÓN SINDICAL DE UGT, SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO, SECCIÓN SINDICAL DE CSI-CSIF, todas ellas de la Universidad Politécnica de Catalunya, LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA y COMITÉ DE EMPRESA DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CALALUNYA en reclamación por DERECHOS FUNDAMENTALES con citación del MINISTERIO FISCAL, declaro la nulidad radical de la conducta descrita por cuanto se considera que si se vulnera el derecho a la libertad sindical del sindicato-sección sindical demandante el impedir su participación en la ejecutiva permanente de la que ha quedado excluido, y así ordenar al Comité de Empresa el cese inmediato de su comportamiento, y la reposición al momento anterior a producirse ese comportamiento antisindical del que se ordena su cese, que nos sitúa en el momento de la constitución y formación de aquella ejecutiva permanente.

Únase certificación de esta sentencia a la causa y quede el original en el libro de sentencias de este juzgado, notificándose a las partes con la advertencia de que AL NO SER FIRME, contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION.

Así por esta mi sentencia, definitivamente Juzgando en esta Instancia, lo pronuncio, mando y firmo.