

## Doctrina Judicial

### Libertad Sindical

---

Sentencia del Tribunal Supremo  
18 Julio 2014, Rec. 91/2013

**Nueva doctrina del Tribunal Supremo sobre el ámbito de designación de los DELEGADOS SINDICALES, con las garantías del art. 10.3 LOLS:**

- 1. La determinación del ámbito de la Sección Sindical –EMPRESA o CENTRO DE TRABAJO- forma parte de la libertad de AUTOORGANIZACIÓN del Sindicato.**
- 2. Si el ámbito de la Sección Sindical es la EMPRESA EN SU CONJUNTO, el reconocimiento a los Delegados Sindicales de las GARANTÍAS establecidas en el art. 10.3 LOLS se condiciona al cumplimiento de los requisitos del art. 10.1 LOLS en la totalidad de la empresa, sin exigirse que alguno de sus centros tenga una plantilla superior a los 250 trabajadores.**

### **Primero. EL SUPUESTO DE LA SENTENCIA.**

Una empresa del sector informático tiene aproximadamente 1.400 trabajadores en diversas Comunidades Autónomas, sin que ninguno de sus centros de trabajo alcance los 250 trabajadores.

Un determinado sindicato, que acreditó más del 10 % de los representantes unitarios de la empresa, tenía constituida con el conjunto de sus afiliados una Sección Sindical Estatal de Empresa que eligió dos delegados sindicales. La empresa reconocía pacíficamente a la sección sindical estatal de dicho sindicato y a los delegados nombrados por ésta, que disfrutaban de un crédito horario de 20 horas mensuales para sus actividades sindicales porque el centro de trabajo donde trabajaba cada uno de los dos delegados sindicales tenía entre 101 y 250 trabajadores (nivel al que, según la escala del art. 68 ET, corresponden 20 horas de crédito para cada representante unitario).

El sindicato formula acción de conflicto colectivo donde reclama que en aplicación de la escala establecida en el artículo 68 ET, sus delegados sindicales tienen derecho a disfrutar de 40 horas mensuales como crédito para actividades sindicales y no solamente de 20. Se mantenía que cuando se trataba de Delegados Sindicales designados en Secciones Sindicales de ámbito estatal, la escala del art. 68 ET tenía que adaptarse y aplicarse tomando como referencia al conjunto de trabajadores de la empresa, y que aplicada al caso determinada un crédito horario mensual de 40 horas para cada uno de sus Delegados.

La sentencia, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de mayo de 2012 (autos 84/2012 ), desestima la demanda en su integridad y absuelve a la empresa, sobre la base de que el sindicato demandante no acreditó que alguno de los centros de trabajo de la empresa tuviera más de 250 o 751 trabajadores. De ello dedujo que las horas sindicales disfrutadas por los delegados sindicales no traen causa en la LOLS, sino en el reconocimiento de la empresa demandada, y no les correspondía en ningún caso 40 horas semanales, porque los arts. 10.3 LOLS y 68.e ET exigen para ello que el centro de trabajo tenga más de 750 trabajadores.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación entablado por el Sindicato, y revoca la sentencia de la Audiencia Nacional. Declara que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo.

## Segundo. LA NUEVA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO.

El Tribunal Supremo revisa el criterio que hasta ahora ha venido manteniendo con relación a los requisitos a los que se condiciona el reconocimiento empresarial de las garantías establecidas en el art. 10.3 LOLS a los Delegados Sindicales.

El Tribunal Supremo parte del principio de libertad del Sindicato, como facultad de organización interna, a la hora de determinar el ámbito de las Secciones Sindicales, a nivel de empresa o de centro de trabajo. Y desde esta perspectiva, interpreta el art. 10.1 LOLS, donde dice que podrán constituirse *"en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores"*, a los efectos de determinar los Delegados Sindicales que serán beneficiarios de las garantías contempladas en el art. 10.3 LOLS.

1.- A tal fin, da cuenta de la diferencia en la regulación de los ámbitos de las Secciones Sindicales y del Comité de Empresa, cuyo ámbito de referencia es el centro de trabajo y sólo en determinados casos se contempla la posibilidad de elegir un Comité de Empresa conjunto –art. 63.2 ET-, o un Comité Intercentros, para la coordinación de varios Comités de Empresa –art. 63.3 ET-. Como señala el Tribunal Supremo:

*" Por el contrario, para los Delegados Sindicales la referencia que aparece en primer lugar es la empresa y solo "en su caso" aparece el centro de trabajo. Y la razón del legislador es perfectamente razonable: ¿Cuántos centros de trabajo de más de 250 trabajadores hay en nuestro país? Muy pocos. Tan pocos que si la exigencia de esa cifra para poder contar con Delegados Sindicales con los derechos y garantías establecidos en el art. 10 de la LOLS apareciera en relación a cada centro de trabajo eso equivaldría a dedicar nada menos que un artículo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a un supuesto de hecho realmente marginal. Esta diferencia entre los representantes unitarios (regla general: para centros de trabajo de 50 o más trabajadores) y los Delegados Sindicales (regla general: para empresas de más de 250 trabajadores) debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar el alcance de las remisiones del régimen jurídico de unos a otros."*

2.- También se apoya en la doctrina del Tribunal Constitucional –STC 61/1989-, *"...que estima ejercicio de la libertad interna de autoorganización del Sindicato, la posibilidad de constituir tales secciones, lo que la ley no le veda, ni posiblemente le podía vedar en cuanto ejercicio de un derecho de libertad, sino también, por así decirlo, un derecho de prestación a cargo de un tercero". Y en idéntico sentido -distinguiendo los delegados sindicales ad intra y ad extra- se ha pronunciado el TC en muchas sentencias posteriores: 84/1989 , 75/1992 , 201/1999 ,132/2000, entre otras, así como esta Sala Cuarta del TS: sentencias de 12/12/1989 , 15/7/1996 y 26/6/2008, entre otras..."*, y concluye que *"...la opción entre organizar la Sección Sindical de Empresa -y, consiguientemente, los*

*Delegados Sindicales que la van a representar ante el empresario- de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo (siempre que estos -todos o, al menos alguno- cuenten con más de 250 trabajadores) corresponde al sindicato en cuestión puesto que se trata de un ejercicio de la actividad sindical integrante del derecho de libertad sindical del que es titular el sindicato.”*

3.- En el caso, la empresa demandada no discutía cuál debía ser el ámbito de la Sección Sindical. Pero el Tribunal Supremo señala que si lo hubiera hecho, ello habría supuesto una “...infracción frontal del artículo 10.3 de la LOLS puesto que, en este caso, el sindicato no es ya que "opte" por organizar su Sección Sindical -y, por ende, sus Delegados Sindicales- al nivel del conjunto de la empresa sino que no puede hacerlo de otro modo ya que no existe ningún centro de trabajo con más de 250 trabajadores. Pero insistimos: aunque existiera en la empresa algún o algunos centros de trabajo de ese tamaño, el sindicato tiene derecho a organizar su Sección Sindical y sus Delegados Sindicales conjuntamente para toda la empresa.”

Desde este planteamiento, revisa su doctrina jurisprudencial anterior –Ss. del TS de 10 noviembre 1998, Rec. 2123/1998, y 5 septiembre 2006, Rcd. 1643/2005), que en orden al reconocimiento a los Delegados Sindicales de las garantías establecidas en el art. 10.3 LOLS no admitía la libertad del Sindicato a la hora de determinar el ámbito de la Sección Sindical –de la empresa en su conjunto o a nivel de centros de trabajo-, en cuanto tal reconocimiento se condicionaba al paralelismo del ámbito de la representación sindical y de la unitaria, -STS de 30 abril 2012, Rec. 47/2011- “...de tal manera que si la representación unitaria toma como referencia el centro de trabajo, la Sección Sindical de Empresa y sus Delegados Sindicales también deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa; salvo en un caso en que, precisamente, lo que exista sea un Comité de Empresa conjunto de ámbito provincial en cuyo supuesto -claramente excepcional- sí cabe tomar esa referencia superior.”

Y dado que la Sección Sindical cumple en el ámbito del conjunto de la empresa los requisitos establecidos en el art. 10.1 LOLS para la designación de Delegados Sindicales con las garantías del art. 10.3 LOLS, estima la demanda y reconoce el derecho de los Delegados Sindicales de la Sección Sindical del Sindicato demandante al crédito horario resultante de la aplicación de la escala del art. 68 ET, referida al conjunto de la plantilla de la empresa y no de los concretos centros de trabajo a que se encontraran adscritos los Delegados Sindicales en cuestión.

En todo caso, la sentencia cuenta con un Voto Particular, suscrito por los Magistrados D. José Luis Gilolmo López y D. José Manuel López García de la Serrana, que se muestran partidarios de la continuidad del criterio jurisprudencial anterior y se disiente del parecer mayoritario de la Sala. En el voto particular se mantiene que “...la exigencia numérica de trabajadores prevista en el art. 10.3 de la LOLS , a los efectos de aplicar la garantía de crédito horario del art. 68.e) del ET a los

*delegados del sindicato demandante, debe referirse, al menos en este caso, al centro de trabajo y no a la totalidad de la plantilla de la empresa porque, a falta de que el criterio de participación de los trabajadores coincida con el de la representación unitaria y, en consecuencia, siendo el del centro de trabajo el único ámbito determinante para tener derecho en este supuesto a la creación de una sección sindical con las garantías que se derivan del mencionado precepto orgánico, sin perjuicio de la cualidad ad intra de tales representantes, al no haber demostrado el sindicato actor (sobre el que, a tenor del art. 217.2 de la LEC, tal como acertadamente dice la sentencia impugnada, pesaba tal carga) que alguno de dichos centros tenga más de 250 o 751 trabajadores y, por tanto, supere aquellos umbrales, de conformidad con el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, procedía sin duda, también en mi humilde opinión, la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia desestimatoria de instancia, que no incurrió en ninguna de las infracciones que se le atribuyen.”*

### **Tercero. APLICACIÓN PRÁCTICA DEL NUEVO CRITERIO DEL TS.**

La sentencia que ahora se comenta rompe la evolución de la doctrina jurisprudencial producida desde la STS de 10 noviembre 1998, que residenció en el centro de trabajo el ámbito sobre el que debían de proyectarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 10.1 LOLS para la designación de Delegados Sindicales, especialmente el referido a la plantilla mínima de los 250 trabajadores. Dicho criterio se reiteró por el TS en Sentencias de 20 de Julio de 2000 (Arz. 7190) y 15 marzo 2004, Rec. 116/03, que también residenció en el centro de trabajo el requisito de los 250 trabajadores, con la salvedad de que los órganos de representación unitaria se hubieran constituido a nivel del conjunto de la empresa -STS (Sala de lo Social) de 18 noviembre 2005 (Arz. 2005\10134)-.

- Con el nuevo criterio del Tribunal Supremo, la determinación del ámbito de la Sección Sindical corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el ámbito de su derecho fundamental de libertad sindical ex art. 28.1 ET, en los términos que se hubieran podido prever en sus propios Estatutos.
- El art. 10.3 LOLS recoge esta facultad de autoorganización interna del Sindicato y que, por consiguiente, también resulta oponible frente a la empresa a los efectos de proceder a la designación de Delegados Sindicales que implican la atribución a la empleadora del reconocimiento de las garantías establecidas en el art. 10.3 LOLS.

Por consiguiente, si el Sindicato define el ámbito de su Sección Sindical a nivel de la empresa en su conjunto, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 10.1 para la designación de un Delegados Sindical habrá de valorarse en el conjunto de los centros de trabajo de la empresa, y el reconocimiento de las garantías que puedan corresponder a estos Delegados Sindicales no

dependerá de que la empresa cuente o con centros de trabajo que alcancen la plantilla de los 250 trabajadores.

Ello puede resultar decisivo en grandes empresas que cuentan con un importantísimo número de trabajadores, pero distribuidos en pequeños centros de trabajo que no alcanzan la plantilla mínima de 250 trabajadores para la designación de un Delegado Sindical a nivel de centro con las garantías del art. 10.3 LOLS. En estos casos, la doctrina jurisprudencial anterior excluía la posibilidad de que el Delegado Sindical elegido en la Sección Sindical de ámbito estatal pudiera reclamar de la empresa el reconocimiento del crédito horario o del resto de garantías establecidas en el art. 10.3 LOLS, aunque la empresa en su conjunto tuviera una plantilla superior a 250 trabajadores y el Sindicato hubiera obtenido representación en sus órganos de representación unitaria, lo que quedaba condicionado a los pactos de mejora que se hubieran suscrito en cada caso.

#### **Cuarto. CRÍTICA A LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ANTERIOR.**

En cierta medida, esta nueva doctrina del Tribunal Supremo supone recuperar el anterior criterio del TS –Ss. del TS de 15 de julio de 1996 (Ar. 6158) y 28 de noviembre de 1997 (Ar. 8919)-, en las que se había mantenido que es la empresa y no el centro de trabajo la unidad de referencia a efectos de contabilizar el mínimo de 250 trabajadores.

En realidad, el criterio que hasta la fecha ha venido manteniendo el Tribunal Supremo, que no permitía la valoración de los requisitos para la designación de Delegados Sindicales ex art. 10.3 ET a nivel de la empresa en su conjunto (excepto en el supuesto de que el ámbito de la representación unitaria se extendiera sobre la totalidad de sus centros), se correspondía con una solución arbitraria e injustificada, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

1. El criterio de la vinculación del delegado sindical al ámbito electivo del órgano de representación unitaria no se encuentra formalmente establecido en la LOLS.

2. A pesar de que el esquema legal ha venido a atribuir la representatividad sindical en los casos en que el sindicato cuente con presencia en los órganos unitarios a partir de determinado número de trabajadores representados, en el caso que esa misma plantilla se distribuya en multiplicidad de centros se eliminaría la posibilidad del ejercicio de la función representativa por los delegados sindicales en los términos y con las garantías que permite la LOLS.

En este caso, los delegados sindicales sólo serían meras instancias organizativas del sindicato, pero sin capacidad representativa real a partir de los criterios organizativos utilizados por la empresa a la hora de proceder a la distribución de su plantilla entre varios centros, lo que supone restricción artificial e injustificada a la actividad sindical en el seno de la empresa.

3. De otro lado, la noción de centro de trabajo es un concepto que no resulta lo suficiente objetivable en muchas ocasiones, y de hecho en determinados ámbitos –piénsese en la Administración y muchas empresas de amplio espectro territorial- se apela a un criterio de agrupación de los trabajadores según la provincia en la que presten servicios que se basa en puros elementos de oportunidad y conveniencia. Si de ello depende que los trabajadores en cuestión tengan o no derecho a contar con Delegados Sindicales a nivel de la empresa en su conjunto, habremos de concluir que ese derecho se reconoce, en última instancia, con arreglo a un criterio fundado en la mera arbitrariedad.

Sólo supone el privar a los trabajadores afiliados al Sindicato del derecho a disponer de una instancia de representación sindical directa frente a la empresa en su conjunto, y no a nivel de los concretos centros de trabajo que superen el umbral de los doscientos cincuenta trabajadores.

4. Ello sólo respondería a una interpretación restrictiva del derecho fundamental de libertad sindical, habida cuenta de la inclusión del derecho a la designación de delegados sindicales en los términos del art. 10 LOLS en el contenido adicional de tal derecho fundamental, y que se encontraría absolutamente injustificada teniendo en cuenta la implantación del Sindicato en la totalidad de los centros de trabajo y no sólo en los centros en los que existe una plantilla de trabajadores superior a los doscientos cincuenta trabajadores.

5. Desde otra perspectiva, la existencia de una multiplicidad de centros, ante una plantilla dada, no sólo no elimina la razón de ser de las figuras representativas del conjunto de los trabajadores, sino todo lo contrario, exige la adopción de mecanismos de coordinación e interlocución que asuman la representatividad del conjunto de los trabajadores, y en consecuencia, se configuren como las instancias por las que se canalizan el interés tanto laboral como empresarial en disponer de marcos de negociación y representación que comprendan al conjunto de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

6. En este punto, tampoco puede decirse que la función representativa la pueda cubrir exclusivamente el Comité Intercentros que eventualmente se hubiera constituido en la empresa.

Dicha figura no puede confundirse con los delegados sindicales del art. 10 LOLS, en cuanto éstos últimos son una explicitación del contenido adicional del derecho fundamental de libertad sindical en los términos anteriormente referidos, y responde a unos cometidos y funciones directamente relacionados con el ejercicio de la actividad sindical en el ámbito de la empresa por parte de los trabajadores afiliados al Sindicato. Además, el Comité Intercentros no deja de ser una figura dispositiva, que depende de que venga recogida en la negociación colectiva con lo que cuando no se contempla en el convenio –STS 6-10-2001 (Arz. 2018/2002)-, se carecería de otro órgano de representación del conjunto de los trabajadores de la empresa, o al menos la tendría que asumir los sindicatos sin contar, a su vez, con las garantías y derechos que contempla la Ley para el ejercicio de esta función mediante Delegados Sindicales.

Y además, la existencia del Comité Intercentros no sólo no es incompatible con la figura del Delegado Sindical que extienda su representatividad sobre la empresa en su conjunto, sino que, por el contrario, justifica doblemente su existencia, ya que de lo contrario el modelo legal introduciría un desequilibrio, en este punto, entre el doble canal de la representación de los trabajadores en la empresa, en favor del cauce de la representación unitaria, y en menoscabo directo de la representación sindical.

7. La LOLS se refiere a las empresas, o en su caso a los centros de trabajo, con lo que está dicho que no atribuye ninguna preferencia a una u otra unidad de cómputo del umbral de trabajadores, por lo que a lo más es el interprete el que se decanta por una u otra.

8. Incluso desde una perspectiva literal del precepto, la interpretación que sostenemos es la más conforme con la expresión que emplea la LOLS –art. 10.1-, ya que una vez se acudirá a la empresa, o en su caso, al centro de trabajo, dependiendo no de un factor tan incomprensible como el hecho de que “empresa” quiere referirse sólo a los casos en que la empresa sólo tenga un centro de trabajo, lo cual es un puro dislate semántico, pues para ello hubiera sido suficiente con que la Ley hubiera utilizado simplemente el término “centro de trabajo”, pues entonces comprendería tanto lo uno como lo otro. De acuerdo con la tesis que defendemos, la referencia a la empresa o al centro dependerá, según el caso, en función de la representatividad que tenga el sindicato en cuestión, de modo que si en un centro de trabajo en el que tenga representatividad alcanza los umbrales, habrá que tomar dicho centro, pero si el sindicato cuenta con representatividad en varios centros de trabajo, entonces los umbrales vienen referidos al conjunto de los centros, lo que se expresa con la noción de la empresa.

\*\* \*\* \*\* \*\*