

Id Cendoj: 28079140012006100642  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Nº de Recurso: 196 / 2005  
Nº de Resolución:  
Procedimiento: SOCIAL  
Ponente: AURELIO DESDENTADO BONETE  
Tipo de Resolución: Sentencia

**Voces:**

- x LIBERTAD SINDICAL x
- x DELEGADOS x

**Resumen:**

Tutela de la libertad sindical. Reconocimiento de delegado sindical. Convenio colectivo de Empresas de Seguridad. No pueden aplicarse de forma sincrónica las reglas del art. 10 de la LOLS y del art. 63 del Convenio, aunque estos preceptos podrían ser objeto de aplicación independiente si concurren los supuestos de hecho de cada uno de ellos. No cabe aplicar el límite más reducido de plantilla del Convenio, para la obtención de los beneficios del art. 10 de la LOLS, cuando no se cumplen los requisitos de ésta.

**SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a catorce de Julio de dos mil seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Letrado don Joaquín Maján López en nombre y representación de Securitas Seguridad España, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 20 de septiembre de 2004, recaída en el recurso de suplicación num. 2204/04 de dicha Sala, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva, dictada el 17 de febrero de 2004 en los autos de juicio num. 32/2004, iniciados en virtud de demanda presentada por don Arturo contra la empresa Securitas Seguridad España, S.A., sobre tutela de derechos de libertad sindical.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. AURELIO DESDENTADO BONETE

**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Don Arturo presentó demanda ante los Juzgados de lo Social de Huelva el 9 de enero de 2004, siendo ésta repartida al nº 3 de los mismos, en base a los siguientes hechos: El sindicato CSI-CSIF obtuvo en las últimas elecciones sindicales en la empresa demandada 30 votos, por lo que cuenta con 2 miembros en el Comité de Empresa, de los 9 que lo componen. Fue nombrado Delegado Sindical el actor, y solicitado a la empresa crédito horario para el ejercicio de sus funciones sindicales, ésta le denegó tal crédito por no reconocer el nombramiento del trabajador como tal delegado sindical. Se termina suplicando en la demanda se dicte sentencia en la que se declare la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, reconociéndose al actor el derecho a la condición de delegado sindical, y se declare la nulidad radical de la conducta de la empresa y sea ésta condenada a abonar al actor en la cantidad de 3.000 €.

SEGUNDO.- El día 16 de febrero de 2004 se celebró el acto de juicio, con la participación de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a estas actuaciones.

TERCERO.- El Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva dictó sentencia el 17 de febrero de 2004 en la que se estimó la demanda y declaró la nulidad radical de la conducta del empleador demandado, debiendo reconocer la empresa el derecho del actor a tener la condición de Delegado Sindical. En esta sentencia se

declaran los siguientes HECHOS PROBADOS: "1º).- La empresa demandada Securitas Seguridad España, SA, dedicada a la actividad de vigilancia y seguridad, tiene una plantilla de 17 trabajadores en el centro de trabajo de Huelva, siendo una empresa de implantación nacional, con una plantilla total a fecha 30/11/2003 de 3.199 trabajadores; 2º).- En las últimas elecciones a representantes de los trabajadores en el centro de Huelva, celebradas el día 21-5- 2003, hubo un total de 160 votos, de los cuales uno fue nulo, dos papeletas iban en blanco, y el resto de 157, fueron votos debidamente cumplimentados. El sindicato CSI-CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) obtuvo un total de 30 votos; 3º).- El 26 de noviembre de 2003 dicho sindicato constituyó en la empresa una Sección Sindical y fue elegido y nombrado Delegado Sindical el trabajador Don Arturo ; 4º).- El 15-12-2003 el Delegado Sindical referido solicitó de la empresa crédito horario para el ejercicio de sus funciones sindicales, concretamente 8 horas para los días 16 y 17 diciembre 2003; 5º).- La empresa demandada contesta dicha solicitud según escrito que obra al f. 38 y cuyo contenido damos por reproducido y que viene a decir: 1º) que no es aplicable el *art. 10-1 y 10-2 LOLS* porque el centro de trabajo de Huelva tiene una plantilla inferior a 250 trabajadores. 2º) que tampoco es aplicable el *art. 63* del Convenio Colectivo Nacional de empresas de Seguridad porque el sindicato demandante no cumple el requisito de contar con el 10% de los votos a nivel de Empresa o Grupo de Empresas; 6º).- Se intentó la conciliación previa".

CUARTO.- Contra la anterior sentencia, Securitas Seguridad España, S.A., formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en su sentencia de 20 de septiembre de 2004 , desestimó el recurso y confirmó la sentencia recurrida.

QUINTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social de Sevilla, Securitas Seguridad España, S.A. interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en los siguientes motivos: 1.- Contradicción de la sentencia recurrida con las dictadas por la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria de 3 de marzo de 2004 y la de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede de Málaga, de 9 de octubre de 2003. 2.- Infracción por aplicación indebida y errónea interpretación del *art. 10.1 de la LOLS* y *art. 63* del Convenio nacional de aplicación.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de mayo actual. Por providencia de 10 de mayo de 2006 y por necesidades del servicio se suspendió el señalamiento de votación y fallo previsto para el día 10 de mayo.

SEPTIMO.- Por providencia de 15 de junio de 2.006 se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete, y dada la trascendencia y complejidad del presente asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo del presente recurso se hiciera en Sala General, fijándose finalmente para el día 12 de julio de 2006, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Para precisar adecuadamente la cuestión que se debate en el presente recurso es necesario comenzar exponiendo algunos datos sobre la pretensión ejercitada en este proceso. El actor trabaja para la empresa Securitas Seguridad España S.A. en la provincia de Huelva, y está afiliado al sindicato CSI-CSIF. La compañía mencionada, dedicada a la actividad de vigilancia y seguridad, tiene una plantilla de 176 trabajadores en la provincia de Huelva. El 21 de mayo del 2003 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores en el centro de Huelva de dicha empresa, habiéndose emitido 160 votos, de los que fueron válidos 157. El sindicato CSI- CSIF obtuvo 30 votos. El comité de empresa del centro indicado cuenta con 9 miembros, dos de los cuales pertenecen al sindicato que se acaba de mencionar. El 26 de noviembre del 2003 se constituyó la *Sección Sindical del CSI-CSIF en el centro de trabajo de Huelva* de la compañía demandada, siendo nombrado delegado sindical de la misma el demandante. El 15 de diciembre del 2003 el demandante solicitó a la empresa que le reconociese esta condición y le otorgase el correspondiente crédito horario para el ejercicio de sus funciones sindicales. En concreto, solicitó que se le concediesen 8 horas para los días 16 y 17 de diciembre del 2003. La empresa denegó esa solicitud, alegando que el *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical* no es aplicable porque el centro de trabajo de Huelva tiene una plantilla inferior a 250 trabajadores y tampoco puede aplicarse el *artículo 63* del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad porque el sindicato no cumple el requisito de contar con el 10% de los votos en el ámbito de la empresa . El *artículo 63* de este convenio establece que: "Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala: de 150 a 750 trabajadores: uno; de 750 a 2000 trabajadores: dos; de 2001 a 5000 trabajadores: tres; de 5001 en adelante: cuatro. El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o por grupo de empresas en actividad de este sector, si este fuera el sistema de organización,

considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical".

El actor y el sindicato CSI-CSIF formularon demanda de tutela de la libertad sindical, en la que se pedía en el suplico que: a) se declare la existencia de vulneración del derecho de libertad sindical, reconociendo al actor Sr. Arturo la condición de Delegado Sindical "con todos los derechos y garantías inherentes a dicha condición establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y convenio colectivo aplicable, así como también reconocerle "el derecho a disfrutar del crédito horario solicitado"; b).- Se declare la nulidad radical de la conducta de la empresa demandada y aparte de otras consecuencias de la misma, se abone a los demandantes una indemnización por valor de 3000 euros; c).- Se condene a la demandada a estar y pasar por tales declaraciones. La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda y declaró la nulidad radical de la conducta del empleador demandado, ordenándose el cese inmediato de dicho comportamiento antisindical debiendo reconocer la empresa el derecho de D. Arturo a tener la condición de Delegado Sindical, con todos los atributos y garantías legales inherentes a tal nombramiento, reconociéndose igualmente el derecho a disfrutar el crédito horario solicitado. En el recurso de suplicación la empresa denunció la infracción de los *artículos 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 63 del convenio colectivo*. Estas denuncias se rechazaron por la sentencia recurrida razonando que si lo que introduce el convenio es una mejora sobre el régimen del *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical* el número de trabajadores a efectos de la concesión de las garantías debe de ser el del centro de trabajo, pues en otro caso se reduciría el número de delegados en los primeros tramos y se privaría a los sindicatos de las garantías de los delegados al no alcanzar el 10% de representatividad en la empresa cuando la tienen en el centro de trabajo.

La empresa recurre esta decisión, aportando como sentencia contradictoria la de la Sala de Cantabria de 3 de marzo de 2004.

SEGUNDO.- Antes de entrar en el examen del presente recurso la Sala debe advertir que, por las razones que se establecen en la sentencia de esta misma fecha dictada en el recurso 5111/2004, es cuestionable que el procedimiento de tutela de la libertad sindical que se ha seguido en estas actuaciones sea el adecuado, al menos en parte, porque la pretensión que se sustancia no se funda en el *artículo 28 de la Constitución Española, ni en las normas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, sino en el *artículo 63 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad*. El *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical* sólo se invoca de una forma parcial, pero sin respetar el supuesto de hecho de la norma que parte de la existencia de un centro de trabajo de más de 250 trabajadores. Pero esta cuestión no puede examinarse por la Sala, al no haberse alegado contradicción en relación con la misma, ni, de proceder tal examen, podría declararse la inadecuación de procedimiento, aun de forma parcial, porque en este momento la anulación de actuaciones y su retroacción al momento en que se admitió la demanda para seguir, a partir de ese momento, los trámites del proceso ordinario no tendría ninguna consecuencia práctica en orden a las garantías de la defensa de las partes, ni en relación con la sustanciación de la pretensión deducida, pues se traduciría únicamente en la exclusión de la tramitación urgente y preferente del proceso y en la no consideración como parte del Ministerio Fiscal. Sería, por tanto, una medida que sólo provocaría un retraso contrario a los principios de economía y celeridad y que debe por ello evitarse (sentencias de 13 de julio de 1993, 11 de abril de 1.997, 19 de enero de 2004 y 26 de julio de 2004).

TERCERO.- La sentencia que se aporta como contradictoria es, como se ha dicho, la de la Sala de lo Social de Cantabria de 3 de marzo de 2004 y en relación con ella ha de apreciarse la contradicción. En efecto, se decide en ella un supuesto que guarda con el presente la necesaria identidad, pues se trata de una reclamación de un reconocimiento de delegado sindical que se suscita en relación con un centro de trabajo, en el que había una plantilla de más de 150 trabajadores -pero sin que se hubiera acreditado que superase los 250- y el sindicato afectado había obtenido 4 votos sobre 9. La sentencia de contraste rechaza el reconocimiento del delegado, argumentando que no se ha superado el umbral de 250 trabajadores, como exige el *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical* y que el reconocimiento tampoco resulta del convenio colectivo, pues en éste el criterio de cómputo toma como referencia la empresa y no el centro de trabajo, en el que se había acreditado el nivel de representación.

CUARTO.- Debe, por tanto, examinarse la infracción que se denuncia de los *artículos 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 63 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad Privada*. La parte recurrente señala que el demandante no tiene derecho a obtener el reconocimiento como delegado sindical con las garantías del *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, porque el centro de trabajo de Huelva no reúne el mínimo de 250 trabajadores de plantilla que exige el número 1 de este precepto. Así es, pues el número de trabajadores acreditado es de 176. Pero la sentencia recurrida y el actor no se fundan en este precepto, sino en el *artículo 63 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad*, que permite el reconocimiento del delegado con una plantilla de 150 trabajadores. La empresa argumenta que tampoco

con este precepto convencional se tiene derecho al delegado, porque en él se establece que el cómputo de la plantilla "es por empresa o grupo de empresa", y, en consecuencia, "el número de delegados será el contenido de la escala pactada convencionalmente (1, 2, 3 o 4), sin que se determine el número de delegados en atención al censo de los distintos centros de trabajo".

El motivo ha de estimarse, porque efectivamente el actor no tiene derecho al reconocimiento como delegado sindical ni de acuerdo con el *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ni de acuerdo con el convenio. No es posible el reconocimiento conforme al convenio, porque el centro de trabajo de Huelva no tiene el número de 250 trabajadores, que exige el *artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, aunque efectivamente el sindicato cumple los restantes requisitos, pues tiene presencia en el comité de empresa en el mismo y supera incluso el porcentaje de representación del 10% en el mismo. Es cierto que el convenio reduce el nivel de plantilla necesario de 250 a 150, pero en este caso la unidad de cómputo, ya no es el centro de trabajo, sino la empresa, pues así lo establece con toda claridad el *artículo 63* del Convenio cuando establece que "el número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector". Pues bien, si la unidad de cómputo es la empresa o el grupo, las exigencias del precepto ya no se cumplen de forma plena. Es cierto que la empresa tiene sin duda más de 150 trabajadores, por lo que se cumplirá el mínimo de plantilla. Pero la representación se otorga "a los sindicatos que hayan obtenido el 10% en la elección al comité de empresa", expresión que hay que entender referida bien al comité único de la empresa o bien al conjunto de los comités de centro de la misma, que es el supuesto aplicable en el presente caso. Ahora bien, el actor acredita que su sindicato ha superado el 10% de los votos en el centro de trabajo de Huelva, pero no acredita cuál es su representatividad en el conjunto de la empresa y, en consecuencia, tampoco el convenio otorga el derecho controvertido.

Lo que se pretende en la demanda es realmente una aplicación acumulada de las dos normas, escogiendo de cada una de ellas lo que más favorable resulta a la parte demandante. Pero de esta forma no se respeta la unidad de cada regulación, y se produce una combinación de elementos dispares a través de la superposición de fragmentos de normas -y no de normas completas-, de acuerdo con una técnica que en ocasiones se ha denominado como "espiguelo". La aplicación del criterio de la norma más favorable ha de hacerse respetando la unidad de regulación de la materia. Y en este sentido es claro que el cómputo por empresa del *artículo 63* del Convenio no podrá desplazar la aplicación del *artículo 10 de la LOLS* cuando se trate del reconocimiento de delegados por centro de trabajo, pues es obvio que el convenio colectivo no puede establecer una regulación más desfavorable para las garantías sindicales que la que contiene la ley, como podría ocurrir con el cómputo por empresa. Pero cuando se quiera aplicar la regulación más favorable del convenio -la reducción del número de la plantilla-, habrá que hacerlo respetando la unidad de cómputo que el propio convenio establece para esta mejora y que es la empresa; no el centro de trabajo. Las dos normas pueden aplicarse, pero respetando sus supuestos de hecho.

Procede, por tanto, la estimación del recurso para casar la sentencia recurrida y resolver el debate planteado en suplicación, estimando también el recurso de esta clase interpuesto por la empresa demandada, para revocar la sentencia de instancia y desestimar la demanda, sin imposición de costas en este recurso, ni en el de suplicación.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por Securitas Seguridad España, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 20 de septiembre de 2004, recaída en el recurso de suplicación num. 2204/04 de dicha Sala, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva, dictada el 17 de febrero de 2004 en los autos de juicio num. 32/2004, iniciados en virtud de demanda presentada por don Arturo contra la empresa Securitas Seguridad España, S.A., sobre tutela de derechos de libertad sindical. Casamos la sentencia recurrida, anulando sus pronunciamientos y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimamos el recurso de esta clase interpuesto por la empresa Securitas Seguridad España, S.A., y, con revocación de la sentencia dictada en la instancia por el Juzgado nº 3 de Huelva, desestimamos la demanda y absolvemos a la empresa demandada. Sin imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla), con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Aurelio Desdentado Bonete hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.