

Roj: **STS 3910/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3910**Id Cendoj: **28079140012016100561**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **12/07/2016**Nº de Recurso: **361/2014**Nº de Resolución: **649/2016**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1ª, 18-07-2014 (autos 23/2014), STS 3910/2016**

SENTENCIA

En Madrid, a 12 de julio de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos en virtud del recurso de casación ordinario interpuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO., representada y defendida por la Letrada Doña María Yolanda Jiménez Fernández, y por Don Carlos José (en calidad de Delegado Sindical de CC.OO.), representado y defendido por el Letrado Don Pablo Cervera Pitarch contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en fecha 18-julio-2014 (autos 23/2014), recaída en proceso de conflicto colectivo instado por los anteriormente citados como recurrentes en casación ordinaria contra la empresa Casva Seguridad y Sistemas, S.L.U. y el Ministerio Fiscal. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido la empresa Casva Seguridad, S.L.U., representada y defendida por el Letrado Don Juan Antonio de Lanzas Sánchez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por las representaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO.), y de Don Carlos José (en calidad de Delegado Sindical de CC.OO.), se presentó demanda conjunta ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminó suplicando se dicte sentencia por la que: "1. Declare la existencia de la vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical de D. Carlos José y de la Confederación Sindical CCOO-PV por parte de la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U., declarando asimismo la nulidad radical de la actuación de dicha empresa empleadora al no reconocer la condición de Delegado Sindical Don. Carlos José . 2. Ordene el cese inmediato de dicha actuación vulneradora de la Libertad Sindical, declarando el derecho del Sindicato CS-CCOO-PV a tener un Delegado Sindical en la mercantil demandada y declarando que Don. Carlos José ostenta la condición de Delegado Sindical de CCOO, y en concreto condene a la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U. respecto a Carlos José : a. Reconocer el crédito horario inherente a la figura del Delegado Sindical a partir de la fecha de la Sentencia, b) A trasladar información al Delegado Sindical, Sr. Carlos José de: 1.- Cuentas anuales de los tres últimos ejercicios cerrados, tal como se han depositado en el Registro Mercantil (incluyendo balance de situación/ cuentas de pérdidas y ganancias, memoria anual, informe de gestión é informe de auditoría). 2. Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2012 y provisional de 2013 a la fecha más reciente posible. 3. Balance de sumas y saldos de máximo desglose de los últimos tres ejercicios y del ejercicio corriente. 4.' Todos los contratos de trabajo celebrados por la empresa desde su nombramiento como Delegado



Sindical y durante el ejercicio presente. 5.- Número de horas extraordinarias y circunstancias de realización de todos y cada uno de los trabajadores, y en concreto en la firma. prevista en el art.35.5 del Estatuto de los Trabajadores . 6. Plan de Formación prevista para el 2014 y posteriormente balance de acciones formativas. 3. Condene a la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U. a abonar a la Confederación Sindical de CCOO del País Valencià en concepto de daños y perjuicios la cantidad de 37,889,6 euros. 2. Para la fundamentación de esa pretensión insistía en que suponía una arbitrariedad que [pese a que el número de trabajadores de ambos centros de trabajo se ha mantenido en casi iguales términos desde el año 2010/2011 hasta la actualidad, sin alcanzar los 150 trabajadores por separado en ninguno de los dos centros de trabajo.. (Valencia y Castellón), pero sí en cómputo conjunto de la empresa , no es hasta finales de '2013 que la empresa deja de reconocer la figura del Delegado Sindical, coincidiendo con la presentación de la Demanda de Conflicto Colectivo que se detalla en los denominado, antecedentes de la actual Demanda. En concreto el Delegado Sindical de CCOO acude a las reuniones de Comité de Empresa en calidad de Delegado Sindical y firma documentación tanto de Castellón como de Valencia, en su calidad de representan sindical hasta principios de octubre de 2013, siendo en la reunión del Comité Empresa/representación de Casva de 28/11/2013 donde de forma explícita la empresa deja de reconocer la figura del Delegado Sindical, aunque de forma verbal ya lo había hecho unos días antes. Posteriormente, la representación de la empresa, en la figura de responsable de Recursos Humanos, la Sra. Aida , reitera esta falta de reconocimiento empresarial, pero sin ofrecer explicación alguna, más allá de explicación genérica cual es 'ya que habiendo analizado el tema legalmente considera que no procede').

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de impugnación empresarial de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de julio de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana , en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la pretensión ejercitada por don Carlos José y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià contra la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U. (CASVA) a quien absolvemos de la misma".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero . - 1. La pretensión ejercitada, de acuerdo con el suplico de la demanda que se concretó por escrito, que tuvo entrada en la Sala el 4 de julio del actual, procedente del Registro Único de Entrada (02 de julio de 2014), y que se ratificó en el acto del juicio, consistía en que: 1. Declare la existencia de la vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical de D. Carlos José y de la Confederación Sindical CCOO-PV por parte de la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U., declarando asimismo la nulidad radical de la actuación de dicha empresa empleadora al no reconocer la condición de Delegado Sindical Don. Carlos José . 2. Ordene el cese inmediato de dicha actuación vulneradora de la Libertad Sindical, declarando el derecho del Sindicato CS-CCOO-PV a tener un Delegado Sindical en la mercantil demandada y declarando que Don. Carlos José ostenta la condición de Delegado Sindical de CCOO, y en concreto condene a la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U. respecto a Carlos José : a. Reconocer el crédito horario inherente a la figura del Delegado Sindical a partir de la fecha de la Sentencia, b) A trasladar información al Delegado Sindical, Sr. Carlos José de: 1.- Cuentas anuales de los tres últimos ejercicios cerrados, tal como se han depositado en el Registro Mercantil (incluyendo balance de situación/ cuentas de pérdidas y ganancias, memoria anual, informe de gestión é informe de auditoría). 2. Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2012 y provisional de 2013 a la fecha más reciente posible. 3. Balance de sumas y saldos de máximo desglose de los últimos tres ejercicios y del ejercicio corriente. 4.' Todos los contratos de trabajo celebrados por la empresa desde su nombramiento como Delegado Sindical y durante el ejercicio presente. 5.- Número de horas extraordinarias y circunstancias de realización de todos y cada uno de los trabajadores, y en concreto en la firma. prevista en el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores . 6. Plan de Formación prevista para el 2014 y posteriormente balance de acciones formativas. 3. Condene a la empresa Casva Seguridad y Sistemas S.L.U. a abonar a la Confederación Sindical de CCOO del País Valencià en concepto de daños y perjuicios la cantidad de 37,889,6 euros. 2. Para la fundamentación de esa pretensión insistía en que suponía una arbitrariedad que [pese a que el número de trabajadores de ambos centros de trabajo se ha mantenido en casi iguales términos desde el año 2010/2011 hasta la actualidad, sin alcanzar los 150 trabajadores por separado en ninguno de los dos centros de trabajo.. (Valencia y Castellón), pero sí en cómputo conjunto de la empresa , no es hasta finales de '2013 que la empresa deja de reconocer la figura del Delegado Sindical, coincidiendo con la presentación de la Demanda de Conflicto Colectivo que se detalla en los denominado, antecedentes de la actual Demanda. En concreto el Delegado Sindical de CCOO acude a las reuniones de Comité de Empresa en calidad de Delegado Sindical y firma documentación tanto de Castellón como de Valencia, en su calidad de representan sindical hasta principios de octubre de 2013, siendo en la reunión del Comité Empresa/representación de Casva de 28/11/2013 donde de forma explícita



la empresa deja de reconocer la figura del Delegado Sindical, aunque de forma verbal ya lo había hecho unos días antes. Posteriormente, la representación de la empresa, en la figura de responsable de Recursos Humanos, Doña. Aida , reitera esta falta de reconocimiento empresarial, pero sin ofrecer explicación alguna, más allá de explicación genérica cual es 'ya que habiendo analizado el tema legalmente considera que no procede'. Segundo.- La demandada Casva Seguridad y Sistemas S.L.U. (en adelante Casva), tiene sendos centros de trabajo sitios en 12006 Castellón, Partida C/ Grecia nº 31 y en 46023 Valencia Paseo de la Alameda, nº 35- Bis (Folios 37 y 62). Tercero.- La demandada Casva, de acuerdo con las copias de documentos TC2 aportados contaba con el siguiente número de trabajadores, con referencia a Código Cuenta de Cotización 011112103746791 (Castellón) y 011146 125 509415 (Valencia) en las anualidades 2009 a 2013, agrupadas en cada una de sus mensualidades (enero a diciembre) y en cada una de las cuentas de cotización señaladas por ese orden: 2009: 164 y 42, 162 y 42, 163 y 42, 161 y 43, 165 y 43, 164 y 43, 164 y 44, 164 y 44, 163 y 44, 159 y 43, 158 y 33, 157 y 34. 2010: 154 y 37, 149 y 35, 148 y 35, 124 y 38, 125 y 38, 124 y 39, 122 y 41, 124 y 41, 124 y 40, 126 y 39, 123 y 37, 121 y 36. 2011: 120 y 34, 114 y 30, 114 y 29, 113 y 29, 113 y 29, 113 y 29, 11 y 32, 112 y 32, 114 y 32, 113 y 32, 111 y 44, 110 y 47. 2012: 116 y 47, 111 y 47, 110 y 47, 109 y 47, 110 y 50, 109 y 61, 107 y 60, 107 y 62, 106 y 60, 106 y 59, 106 y 61. 2013: 107 y 61, 106 y 63, 106 y 63, 108 y 61, 110 y 60, 114 y 59, 113 y 62, 115 y 64, 112 y 64, 112 y 64, 112 y 64, 112 y 61, 112 y 59. (bloque de documentos nº 20 de la demanda). Cuarto.- En el año 2009 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores en el centro de Castellón, teniendo lugar la votación el día 5 de febrero de 2009 y sobre un total de 161 electores, votaron 98, siendo elegidos cinco representantes de CCOO y 4 de UGT. (bloque de documentos nº 1 de la demandada). Quinto.- En el año 2013 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores tanto en el centro de Castellón, como en el de Valencia (donde se promovieron las elecciones a instancia de CCOO- bloque de documentos 5 de la demandada), teniendo lugar la votación en Castellón el día 19 de febrero de 2013 y sobre un total de 107 electores, votaron 99, siendo elegidos cuatro representantes de S.I., cuatro de CCOO y 1 de UGT. (bloque de documentos nº 6 de la demandada). En Valencia tuvo lugar la votación el 24 de abril de 2013 y sobre un total de 60 electores, votaron 33, siendo elegidos 1 representante de USO, 2 de UGT y 2 de CCOO (bloque de documentos nº 8 de la demandada). Sexto.- En 30 de julio de 2009 tuvo entrada en la Consellería correspondiente de la Generalitat Valenciana escrito de CCOO comunicando que se había constituido la Sección Sindical en la empresa CASVA, habiendo resultado elegido como Delegado Sindical don Maximo (bloque número 3 de la demandada y documento 4 de la parte actora), quien desde enero de 2010 a febrero de 2013, disfrutó de crédito horario (bloque documental 16 de la demandada, folio 139 de esa prueba). Séptimo .- En 1 de julio de 2013 CCOO comunica a la demandada que había sido elegido como Delegado Sindical don Carlos José en sustitución de don Maximo (bloque documental 10 de la demandada, folio 137 de esa prueba). Octavo.- Como contestación a solicitud de crédito horario para don Carlos José , la demandada responde negativamente 'por entender que por número de empleados no aplica los derechos y garantías establecidos por la LOLS, para el Delegado Sindical' (bloque documental 15 de la demandada, folio 137 de esa prueba). Noveno.- La demandada ha dirigido a la representación unitaria y a los delegados sindicales, diversas comunicaciones, una de ellas relativa a modificación sustancial de condiciones de trabajo que iba a practicar (bloque documental 11 de la demandada, folios 27 a 124 de esa prueba y documentos 22 y 23 de la parte actora). Décimo.- El día 28 de noviembre de 2013 se reunió el Comité de Empresa de la demandada con la representación de ésta, acta de la cual obra al bloque documental 13 de la demandada, folios 132 y 133 de esa prueba (que aquí se dan por completo reproducidos, como todos los demás que se han nombrado en los demás hechos probados), donde bajo el epígrafe '4- Otros asuntos de interés' y contestando a petición de la representación legal de los trabajadores para que la documentación oficial de empresa a los delegados sindicales se haga a ellos mismos y no a través del presidente, la empresa responde 'que a partir de ahora no se va a hacer entrega de ningún tipo de documentación oficial a los delegados sindicales, ya que habiendo analizado el tema legalmente, se considera que no procede'.

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por la representación Letrada de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO.), formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito articulándolo en un único motivo: Único.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), "Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate", por considerar que se infringe esencialmente lo dispuesto en el artículo 63 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad de ámbito Estatal, en relación con el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y en relación a su vez con las normas de interpretación establecidas en los arts. 3 , 4 , 1281 y concordantes del Código Civil (CC) y alega que la sentencia impugnada ha interpretado de forma errónea la doctrina reiterada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias, entre otras, de fecha 14-julio-2006 (rcud 196/2005) y 14-febrero-2007 (rcud 4477/2005).



SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 12 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión principal que se plantea en el presente recurso de casación ordinario consiste en determinar si, -- en interpretación del art. 10.1 y 2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) en relación con el art. 63 del "Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2012- 2014" (BOE 25-04-2013) --, el Sindicato recurrente (CC .OO. en su nombre y en del delegado sindical designado) tiene o no derecho a nombrar un delegado sindical a nivel del empresa con las prerrogativas del referido art. 10 LOLS en un supuesto en el que la empresa tiene en plantilla más de 150 trabajadores, repartidos en dos centros de trabajo no alcanzando ninguno de ellos dicha cifra de 150 trabajadores y habiéndose celebrado en el año 2013 elecciones a representantes de los trabajadores en ambos centros, obteniendo el Sindicato recurrente más del 10% de los votos en las dos elecciones.

2.- De darse una respuesta positiva, se cuestiona, además, sí la conducta empresarial supone o no una vulneración del derecho de libertad sindical, así como sobre las prerrogativas de dicho delegado sindical y sobre la procedencia o no de indemnización derivada, en su caso, de la referida vulneración.

3.- La sentencia de instancia (STSJ/Comunidad Valenciana 18-julio-2014 -autos 23/2014), desestimó la pretensión principal y, consecuentemente, de forma íntegra la demanda. En dicha sentencia:

a) Como se deduce de sus inalterados HPs (cuya modificación no se ha planteado en el presente recuso casacional), resulta, en esencia, que: **1)** la empresa de seguridad demandada tiene en plantilla más de 150 trabajadores, repartidos en dos centros de trabajo (Valencia y Castellón) que no alcanzándose en ninguno la cifra de 150 trabajadores (HP 3º); **2)** " *En el año 2013 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores tanto en el centro de Castellón, como en el de Valencia ..., teniendo lugar la votación en Castellón ... y sobre un total de 107 electores, votaron 99, siendo elegidos cuatro representantes de S.I., cuatro de CCOO y 1 de UGT ... En Valencia ... sobre un total de 60 electores, votaron 33, siendo elegidos 1 representante de USO, 2 de UGT y 2 de CCOO* " (HP 5º); **3)** " *En 01-07-2013 CCOO comunica a la demandada que había sido elegido como Delegado Sindical don Carlos José en sustitución de don Maximo .* " (HP 7º); y **4)** " *Como contestación a solicitud de crédito horario para don Carlos José ., la demandada responde negativamente 'por entender que por número de empleados no aplica los derechos y garantías establecidos por la LOLS, para el Delegado Sindical* " (HP 8º); resulta, por otra parte, acreditado que con motivo de las elecciones sindicales del año 2009 y con un número de trabajadores y resultados similares " *En 30-07-2009 tuvo entrada en la Consellería correspondiente de la Generalitat Valenciana escrito de CCOO comunicando que se había constituido la Sección Sindical en la empresa CASVA, habiendo resultado elegido como Delegado Sindical don Maximo, quien desde enero de 2010 a febrero de 2013, disfrutó de crédito horario* " (HP 6º).

b) Para desestimar la demanda, razona, en esencia, la Sala de instancia que << *Con tales antecedentes se impone la desestimación de la pretensión ejercitada no sólo porque atendiendo al número de trabajadores ... en ningún momento se superaron los 250 de acuerdo con la doctrina jurisprudencial reseñada ..., sino también porque a partir de las elecciones de 2013 ni siquiera se superaron los 150 en cada uno de los dos centros de trabajo considerados, por lo que el propio sistema de organización a que alude el art. 63 del Convenio Colectivo de aplicación debía entenderse había cambiado, tal y como postula la representación letrada de la empresa demandada* >>, así como que << *la circunstancia de que la demandada hasta el día 28-11-2013 ... hubiera entregado a los delegados sindicales documentación oficial de la empresa ... y que al anterior delegado sindical le hubiera reconocido crédito horario ..., debe entenderse como un acto de mera liberalidad o tolerancia, que no puede constituirse en derecho adquirido al no estar acreditada la voluntad inequívoca de la empresa en orden a la concesión de ese derecho ...* >>.

4.- El Sindicato demandante, en su nombre y en el del afiliado designado por el mismo como delegado sindical, interpone recurso de casación ordinario por el exclusivo cauce procesal del art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), denunciando como infringido por la sentencia de instancia el art. 63 Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad en relación con el art. 10 LOLS y con los arts. 3 , 4 , 1281 y concordantes del Código Civil y alegando que había interpretado de forma errónea la doctrina reiterada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias, entre otras, de fechas 14-julio-2006 (rcud 196/2005) y 14-febrero-2007 (rcud 4477/2005).



SEGUNDO.- Para dar respuesta jurídica a la cuestión principal suscitada en el presente recurso de casación ordinaria debe tenerse esencialmente en cuenta lo establecido en los arts. 8.1.a) y 2 y 10.1 y 2 LOLS en relación con el art. 63 del " *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2012-2014* ". Así:

a) Establece el art. 8.1.a) y 2 LOLS que " 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato " y que " 2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos: a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores ".

b) Preceptúa el art. 10.1 y 2 LOLS que " 1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo " y que " 2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.- A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala: De 250 a 750 trabajadores: Uno; De 751 a 2.000 trabajadores: Dos; De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres; De 5.001 en adelante: Cuatro.- Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical ".

c) Se pactó, con reflejo en el art. 63.I, III, IV y V del citado " *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2012-2014* " y mejorando, en los términos que veremos, las previsiones mínimas del art. 10 LOLS , que " Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes ", que " El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca ", que " Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: De 150 a 750 trabajadores: Uno; De 751 a 2.000 trabajadores: Dos; De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres; De 5001 en adelante: Cuatro " y que " El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste 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, de 1 de agosto de 1985 ".

TERCERO.- Los anteriores preceptos, en relación incluso con normas convencionales análogas contenidas en convenios colectivos del sector de fechas anteriores, ya han sido objeto de interpretación por la jurisprudencia de esta Sala de casación, habiéndose establecido al efecto, entre otras, las siguientes conclusiones:

a) Se distinguen dos tipos de delegados sindicales, los que tienen las facultades y beneficios del art. 10 LOLS y los que no los tienen (art. 8.1.a LOLS), argumentándose que << Resulta evidente la necesidad de que la sección sindical, como órgano pluripersonal que puede actuar externamente frente al empleador, lo haga a través de personas físicas. O dicho de otra manera, cualquier sección sindical puede contar con representantes externos-delegados sindicales -con independencia de si la LOLS les atribuye o no un especial estatuto-, para mediante ellos, ejercitar las facultades que integran la libertad sindical, sin perjuicio de que algunos de ellos, de concurrir las exigencias que requiere la LOLS ... cuenten además con otras facultades añadidas a las generales y el empleador deba reconocer los derechos establecidos en el artículo 10 de la LOLS , si -se insiste- se cumplen los requisitos previstos en el precepto. Ello permite hablar de dos tipos de delegados sindicales, según posean o no atribuciones de acuerdo con la LOLS. En el primer caso, existe un reconocimiento a efectos externos, más allá del estricto marco de la sección sindical. Son los que reuniendo los requisitos del artículo 10 de dicha Ley , y beneficiados por los derechos que les reconoce este precepto, se identifican habitualmente con el término de delegado sindical. El segundo tipo lo integran aquellos delegados sindicales que no pueden disfrutar de dichos beneficios legales y tienen limitada su actuación a la estricta representación de la sección sindical. Estos representantes-delegados vienen siendo denominadas de distintas maneras: portavoces, delegados internos, delegados privados, delegados sindicales al margen de la ley, etc., e incluso también simplemente como



delegados sindicales, aunque dicha denominación pueda dar lugar, terminológicamente, a equívocos >> y que << Ahora bien, en cualquier caso, como razona la sentencia del Tribunal Constitucional 173/1992, "El hecho de que determinadas secciones sindicales no pueden contar por imperativo legal con un delegado de los previstos en el art. 10 de la LOLS no impide en modo alguno el ejercicio de los derechos del art. 8.1 de la LOLS por sus respectivos titulares" ... >> (STS/IV 26-junio-2008 -rco 18/2007); especificándose, por otra parte, que << El art. 8.1.a) consagra el derecho de los trabajadores afiliados a constituir secciones sindicales "en el ámbito de la empresa o centro de trabajo", sin más requisito que el de actuar "de conformidad con los Estatutos del Sindicato" >> y << A su vez, el art. 8.2 establece ciertos derechos a favor de "las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal". Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, tales derechos refieren a disponer de un tablón de anuncios, negociar colectivamente y utilizar un local adecuado en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores >> (STS/IV 2-marzo-2016 -rco 141/2014).

b) Se venía interpretando que el derecho a constituir sección sindical y a nombrar delegados sindicales, para que pudiera hacerse con los privilegios del art. 10.3 LOLS, exigía la concurrencia del número mínimo legalmente establecido de trabajadores en el centro de trabajo y no en el total plantilla de la empresa, razonándose que << en la dificultosa interpretación de lo que quiere decir el art. 10.1 LOLS esta Sala ya decidió por STS 10-11-1998 (Rec.- 2123/98), en criterio reiterado por Auto de 18-11-1999 (Rec. 718/99) que "la exigencia de 250 trabajadores del art. 10.1 LOLS ha de referirse a cada centro de trabajo y no al conjunto de la empresa" -modificando así criterio anterior más amplio que habían mantenido las SSTs de 15-7-1996 (Rec.- 3432/95) y 28-11-1997 (Rec.- 1092/87)-, de forma que, constando a ciencia cierta que en el único centro de trabajo en el que el sindicato demandante tiene implantación acreditada, el número de trabajadores no alcanzaba ni los 250 que requiere la LOLS ni los 150 que prevé el Convenio Colectivo, aunque haya superado el 10 por 100 de los votos en aquel Comité de Centro, no puede serle reconocido el derecho al Delegado Sindical privilegiado que reclama" >> y que << Esta doctrina ha de aplicarse ... al presente caso, en el que aunque el Convenio Colectivo rebaja de 250 a 125 el número de trabajadores que se considera necesario para que sea reconocido el Delegado Sindical con las prerrogativas de la LOLS, el centro de trabajo que celebraba elecciones sindicales para la constitución de su propio Comité de empresa tenía una plantilla de 77 trabajadores >> (STS/IV 5-septiembre-2006 -rcud 1643/2005); especificándose dicha doctrina en la posterior STS/IV 30-abril-2012 (rco 47/2011) destacando que << lo determinante a los efectos que aquí se dilucidan no es tanto que la exigencia de 250 trabajadores del art. 10.1 LOLS se refiera o no a cada centro de trabajo o al conjunto de la empresa. Lo decisivo es la necesidad de vincular los derechos que se derivan de ese precepto de la LOLS "a los criterios y modos de participación de los trabajadores en la empresa". Por ello, en nuestra STS 20-7-2000 (R. 1000/2000), aunque el umbral numérico de los trabajadores que, mejorando la LOLS, establecía el convenio colectivo era de 150, desestimamos la pretensión sindical porque, en ese caso, el número de trabajadores del centro de trabajo en cuestión no alcanzaba siquiera dicha cifra >>.

c) No obstante **la anterior doctrina ha sido rectificada en Pleno por nuestra STS/IV 18-julio-2014** (rco 91/2013), en la que se analiza que << Sobre ese punto, que es el esencial, la jurisprudencia de esta Sala Cuarta ha experimentado una evolución en tres pasos. **En un primer momento**, se inclinó por considerar que sí era posible tomar como referencia la empresa en su conjunto para cumplir el requisito de ese número de trabajadores -más de 250- necesario para poder tener Delegados Sindicales/LOLS. **En un segundo momento**, cambió el criterio, exigiendo que existieran centros de trabajo con más de 250 trabajadores. **Y en un tercer momento**, se mantuvo el segundo criterio, si bien con una matización que enseguida veremos >>, argumentándose ejemplificativamente que << La Sala no coincide con la interpretación realizada por la sentencia recurrida pese a que ... la misma se basa en la doctrina mantenida hasta ahora por la propia Sala Cuarta del TS. Debemos resaltar que, a diferencia de lo que ocurre con el Comité de Empresa -que, pese a llamarse así, es en realidad, en nuestro sistema, un Comité de centro de trabajo de 50 o más trabajadores: art. 63.1 ET - la Sección Sindical de Empresa sí hace honor a su nombre. El art. 10.1 de la LOLS dice que podrán constituirse "en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores". La diferencia con el Comité es clara: para el Comité la referencia es el centro de trabajo; y sólo en ciertos casos se podrá constituir o un "comité de empresa conjunto", para posibilitar la representación unitaria cuando hay varios centros de trabajo pero de menos de 50 trabajadores (art. 63.2 ET) o el "comité intercentros" para el supuesto contrario: muchos centros de trabajo con Comités a los que les puede interesar coordinarse (art. 63.3 ET). 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 LOLS apareciera en relación a cada centro de trabajo eso equivaldría a dedicar nada menos que un artículo de la LOLS 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 >>, que << Llegados a este punto es importante señalar que la doctrina del TC, desde muy temprano, dejó claro que se pueden constituir Secciones Sindicales de Empresa en cualquier empresa o centro de trabajo, aunque su dimensión sea igual o inferior a 250 trabajadores, pues así lo reconoce el art. 8 de la LOLS ; pero si estas secciones nombran delegados sindicales (podemos escribirlo así, en minúsculas), lo que podrán hacer obviamente de acuerdo con sus Estatutos, carecerán -salvo que otra cosa se diga por convenio colectivo- de los derechos y garantías que el artículo 10 LOLS otorga a los Delegados Sindicales de las empresas (o, en su caso, centros de trabajo) de más de 250 trabajadores. Así, la STC 61/1989, de 3 de abril , comienza afirmando: "Los derechos reconocidos en los arts. 9 y 10 LOLS en cuanto expresión de tutela legal para otorgar efectividad al derecho fundamental de la libertad sindical, han de considerarse también así como desarrollo del art. 28.1 de la Constitución por lo que el desconocimiento, la privación o la no tutela de esos derechos por los órganos judiciales puede ser objeto de protección en esta vía de amparo". Y añade: "conviene recordar el doble aspecto de las Secciones Sindicales de Empresa, como instancias organizativas internas del Sindicato, y como representaciones externas a la que la ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, que suponen correlativamente cargas y costes para la Empresa. De esta distinción de planos parte precisamente la Sentencia impugnada, 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 >>; concluyendo que << En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos **que la opción que se ofrece en el art. 10.1 LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión 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 >>. Doctrina que ha sido seguida, entre otras, en las SSTs/IV 23-septiembre-2015 (rco 253/2014) y 21-junio-2016 (rco 1182/2015), especificándose en esta última que << cuando el artículo 10.1 LOLS alude a los "centros de trabajo" debe entenderse que incluye la posibilidad de tomar en consideración los mismos individualmente considerados pero también varios de ellos, de modo agrupado; al menos cuando esa agrupación se lleva a cabo por razones objetivas y sin comportar abuso de derecho o consecuencias contrarias a los intereses económicos y sociales de los trabajadores cuya defensa viene encomendada al sindicato (art. 7º CE) >>.

d) En cuanto al momento para determinar la plantilla computable del centro de trabajo se ha interpretado que habrá que estar, salvo disposiciones convencionales, al art. 10.1 LOLS , tomando como base de cálculo la plantilla computable en tal momento de acuerdo con el criterio establecido en el art. 72 ET " determinando su dimensión a lo largo de un plazo objetivo como el anual ", señalándose que << El problema supone ... decidir sobre si se aplica o no analógicamente el art. 72 del ET a estos supuestos de conformación de la plantilla en orden a determinar, en el momento de la designación, el número de Delegados Sindicales a los que deban reconocerse las garantías previstas en el art. 10.3 LOLS . Y la respuesta debe ser afirmativa de acuerdo con los razonables argumentos expuestos en la sentencia de contraste: fundamentalmente, que con ello se establece un criterio más estable, evitando que para tales designaciones se escojan estratégicamente momentos distintos en consideración a una gran variabilidad de la plantilla, cosa frecuente y hasta cierto punto previsible en determinados sectores de actividad, especialmente en el de comercio de alimentación en zonas turísticas; y por otra parte, no se ofrecen razones lógicas para impedir que el criterio establecido en el art. 72 del ET para el cómputo de la plantilla a efectos de la elección del órgano de representación unitaria de los trabajadores, determinando su dimensión a lo largo de un plazo objetivo como el anual, no se aplique también para la designación de Delegados Sindicales que, al fin y al cabo, y aunque no coincida exactamente en el mismo ámbito, constituye otro canal de representación de los trabajadores >>, observando que << Como hemos apuntado, esta solución no desvirtúa la doctrina antes citada sobre la posibilidad de modificar el número de los Delegados Sindicales a quienes se reconozcan las garantías de los Representantes de los Trabajadores, según se produzcan variaciones de plantilla, -en más o en menos-, computada tal plantilla en la forma que dejamos expresada >> (STS/IV 26-abril-2010 -rcud 1777/2009 , Pleno).

CUARTO.- Con relación específica a la interpretación del art. 10 LOLS en relación con el cuestionado art. 63 del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, se había establecido por esta Sala de casación, -- lo que, en su caso, debe ajustarse a la nueva doctrina establecida en la citada STS/IV 18-julio-2014 (rco 91/2013 , Pleno), en la que, como se ha indicado, se establece expresamente que << la opción que se ofrece en el art. 10.1



LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical >> -, que:

a) La aplicación de la doctrina sobre la forma y condiciones para el referido cómputo y precisamente con relación al ahora cuestionado art. 63 del precedente " *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2002-2004* ", comportó, en su día, la declaración consistente en que <<... el Convenio Colectivo ha mejorado el dintel establecido en el artículo 10 LOLS, pues mientras en ésta se exige la plantilla de 250 trabajadores para tener derecho a un delegado, en el convenio se reduce esta plantilla a los 150. Pero el precepto convencional cuida de dejar a salvo que en todo lo demás se regirá éste nombramiento por lo establecido en la LOLS. Conecta así el problema litigioso con el resuelto por ésta Sala en nuestra sentencia de 20 de julio de 2.000 (Rec. 1000/2000) que reprodujo la doctrina de la sentencia de 10 de noviembre de 1.998 (Rec. 2123/1998) y el auto de 18 de noviembre de 1.999 (Rec. 717/1999). Siendo de destacar que la primera de las sentencias citadas está referida al propio convenio colectivo que hoy motiva el litigio y decíamos allí que éste convenio no ha eliminado la necesidad de que en el centro de trabajo en el que el sindicato ha obtenido representación tenga ese mínimo de trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 10.1 de aquella Ley. Y ya hemos afirmado más arriba que el número de trabajadores de cada uno de los centros de trabajo de la empresa demandada no alcanza en ninguno de ellos los 150 establecidos en el precepto convencional, precepto que ha de ser aplicado teniendo en cuenta las previsiones de la LOLS puesto que aun reduciendo una de las exigencias de dicha Ley no se ha modificado el criterio básico respecto de los requisitos exigidos para la designación de delegados sindicales con derecho al disfrute de las prerrogativas, garantías y derechos de información establecidos en la Ley para tales cargos sindicales >>, concluyendo que << Implica lo expuesto que hayamos de entender que CC.OO. ostenta el derecho a elegir los representantes que tenga por convenientes, pero la empresa demandada no está obligada a reconocer a los Delegados así designados los derechos y prerrogativas que la Ley Sindical establece para ellos >> (STS/IV 15-marzo-2004 -rc 116/2003).

b) Se había afirmado por esta Sala de casación que no podían aplicarse de forma selectiva y acumulada las reglas del art. 10 LOLS y del art. 63 del Convenio, aunque estos preceptos podrían ser objeto de aplicación independiente si concurrían los supuestos de hecho de cada uno de ellos, por lo que no cabe aplicar el límite más reducido de plantilla del Convenio (150 trabajadores por empresa o grupo de empresa) a la unidad de cómputo del art. 10 LOLS (250 trabajadores por centro de trabajo), razonándose que << La parte recurrente señala que el demandante no tiene derecho a obtener el reconocimiento como delegado sindical con las garantías del art. 10 LOLS, 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 art. 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" >>, concluye que << El motivo ha de estimarse, porque efectivamente el actor no tiene derecho al reconocimiento como delegado sindical ni de acuerdo con el art. 10 LOLS, 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 art. 10 LOLS, 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 art. 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" >>, destacando que <<... 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 >>, que << 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 art. 63 del Convenio no podrá desplazar la aplicación del art. 10 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 >> (STS/IV 14-julio-2006 - rcud 196/2005 , con doctrina seguida en STS/IV 14-febrero-2007 -rcud 4477/2005).

QUINTO.- 1.- En el presente caso, – como se deduce de los inalterados HPs de la sentencia de instancia anteriormente transcritos –, resultando, en consecuencia, por una parte, que la empresa tiene en plantilla más de 150 trabajadores, repartidos en dos centros de trabajo (Valencia y Castellón) que no alcanzan ninguno de ellos dicha cifra de 150 trabajadores y, por otra parte, que en el año 2013 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores tanto en el centro de Castellón como en el de Valencia y en ambos procesos electorales el Sindicato recurrente obtuvo más del 10 por 100 de los votos en las elecciones de ambos Comités de empresa, cabe entender jurídicamente que se cumplen los presupuestos del art. art. 63.I, III, IV y V del " *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2012-2014* " en relación con el art. 10 LOLS , para tener derecho el Sindicato recurrente a un delegado sindical en la empresa con las prerrogativas del art. 10 LOLS , dado que, como establece el precepto convencional, – mejorando la normativa mínima de la LOLS, lo que posibilita expresamente en este punto el art. 10.2.I LOLS (" *Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos* ") –, concurren los requisitos consistentes en que " *El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola* " y, además, que " *el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa ...* " .

2.- En línea, pues, con lo interpretado en la STS/IV 14-julio-2006 (rcud 196/2005), con doctrina seguida en STS/IV 14-febrero-2007 (rcud 4477/2005) y teniendo en cuenta principalmente la corrección de nuestra jurisprudencia efectuada por la STS/IV 18-julio-2014 (rco 91/2013 , Pleno), cabe concluir para aplicar la regulación más favorable del convenio -la reducción del número de la plantilla-, debe haberse respetando la unidad de cómputo que el propio convenio establece para esta mejora y que es la empresa (mínimo de 150 trabajadores), no el centro de trabajo, pues las dos normas (LOLS y Convenio colectivo) pueden aplicarse, pero respetando sus supuestos de hecho. Por lo que si la unidad de cómputo es la empresa o el grupo, las exigencias del precepto se cumplen de forma plena en el presente caso, puesto que: **a)** la empresa tiene más de 150 trabajadores, por lo que se cumple el mínimo de plantilla; y **b)** como 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, resulta que el sindicato recurrente ha superado el 10% de los votos en todos los centros de trabajo de la empresa acreditando un nivel de representatividad suficiente en el conjunto de la empresa y, en consecuencia, el convenio colectivo le otorga el derecho controvertido, tanto más cuanto la opción que se ofrece en el art. 10.1 LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical, tal como se ha establecido en nuestra STS/IV 18-julio-2014 .

SEXTO.- 1.- La conducta empresarial referida negando al Sindicato y al trabajador designado por éste la condición de delegado sindical con las prerrogativas del art. 10.3 LOLS , comporta una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del Sindicato, a través de su sección sindical y de su delegado sindical (art. 28.1 CE : " *Todos tienen derecho a sindicarse libremente ... 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* "), al habersele privado de la posibilidad de ejercitar la acción sindical en la empresa (art. 2.1.d y 2.d LOLS) a través del mismo y del ejercicio, entre otros, de los derechos legalmente configurados como mínimos (" *a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo* ") de ostentar " *las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa* " y de " *1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda* ", de " *2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto* " y de " *3.º 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 a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos " (art. 10.3 LOLS).

2.- En consecuencia, procede, conforme a lo pedido, declarar la nulidad radical de la actuación empresarial de no reconocer la condición de Delegado Sindical al designado por el Sindicato en la persona de Don Carlos José , así como ordenar el cese inmediato de dicha actuación vulneradora de la libertad sindical, declarando el derecho del Sindicato CS-CCOO-PV a tener un Delegado Sindical en la empresa demandada con las garantías y derechos del art. 10 LOLS y que el referido Sr. Carlos José ostenta la condición de Delegado Sindical de CCOO.

3.- En este sentido, favorable a entender vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical, ya se ha pronunciado ya esta Sala de casación en supuestos análogos, afirmando que:

a) *<< el derecho que tienen los Sindicatos con suficiente representatividad en la empresa, como es el caso de CGT, a recibir determinadas informaciones (a través de los Delegados Sindicales que representan a la Sección Sindical de Empresa) les viene reconocido por el artículo 10.3,1º de la LOLS : "tener derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa"; o a la más específica que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, deba la empresa proporcionar a los Delegados de Prevención, puesto que, en definitiva, estos no son otra cosa que los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo" (art. 35.1 LPRL). Pues bien, la LOLS es, de acuerdo con el artículo 81 CE , la que contiene el desarrollo del derecho fundamental de libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 CE y, por lo tanto, todos los derechos sindicales (y muy singularmente el derecho de acción sindical en la empresa: art. 8), competencias, facultades y garantías que en ella se contienen forman parte de ese derecho genérico (o macroderecho) de libertad sindical y gozan de un procedimiento especial de tutela como prescribe el artículo 13 de la LOLS >> y que << al margen de -o, más bien, junto a- la titularidad del derecho de información que ostentan los representantes unitarios y los Delegados de Prevención en las empresas, los sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales y Delegados Sindicales en las empresas ostentan también dicha titularidad porque se las otorga expresamente el artículo 10.3 de la LOLS , de desarrollo del derecho fundamental de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE, que comprende como contenido esencial del mismo el derecho a la acción sindical -según afirmó desde temprana fecha la jurisprudencia constitucional- debiendo subrayarse que dicho artículo 10 de la LOLS se encuentra precisamente en el Capítulo IV de la misma titulado "De la acción sindical ">> (STS/IV 8-julio-2014 -rco 282/2013 , con doctrina seguida, entre otras, en SSTS/IV 15-julio-2015 -rco 115/2014 y 23-septiembre-2015 -rco 253/2014); y*

b) *<< se afirma -con cita de numerosos precedentes- que «... el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Junto a los anteriores, los Sindicatos pueden ostentar también derechos o facultades adicionales atribuidos por normas legales o convenios colectivos que se añadan a aquel núcleo esencial. Así el derecho fundamental se integra no sólo por su contenido esencial sino también por esos derechos o facultades adicionales, de modo que los actos contrarios a estos últimos son también susceptibles de infringir dicho art. 28.1 CE ... En efecto, el derecho de libertad sindical consagrado constitucionalmente incluye el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa entre los que figuran los derechos de acción sindical establecidos en los arts. 9 y 10 LOLS ... y, más concretamente, el otorgamiento al delegado sindical de las mismas garantías que las atribuidas legalmente a los representantes unitarios [art. 10.3 LOLS]. Entre estas garantías está, sin duda, el derecho a un crédito de horas retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación proclamado en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores » (STC 132/2000, de 16/Mayo ...) >> (STS/IV 2-febrero-2015 -rco 279/2013).*

SÉPTIMO.- 1.- En cuanto a las facultades concretas del delegado sindical se pide en el recurso de casación, en relación con la demanda, la condena empresarial a " Reconocer el crédito horario inherente a la figura del Delegado Sindical a partir de la fecha de la Sentencia " y " A trasladar información al Delegado Sindical, Sr. Carlos José de: 1.- Cuentas anuales de los tres últimos ejercicios cerrados, tal como se han depositado en el Registro Mercantil (incluyendo balance de situación/ cuentas de pérdidas y ganancias, memoria anual, informe de gestión e informe de auditoría). 2. Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2012 y provisional de 2013 a la fecha más reciente posible. 3. Balance de sumas y saldos de máximo desglose de los últimos tres ejercicios y del ejercicio corriente. 4. Todos los contratos de trabajo celebrados por la empresa desde su nombramiento como Delegado Sindical y durante el ejercicio presente. 5.- Número de horas extraordinarias y circunstancias de realización de todos y cada uno de los trabajadores, y en concreto en la forma prevista en el art.35.5 ET . 6. Plan de Formación prevista para el 2014 y posteriormente balance de acciones formativas " .

2.- A dicha petición no puede accederse en su integridad en los detallados términos pretendidos, dada la modalidad procesal elegida por la parte demandante y ahora recurrente, así como la posible falta de prueba de la utilidad y necesidad actual de todo lo pedido. Por ello, la condena debe limitarse a establecer que el



Sindicato y a su través el delegado sindical referido tiene derecho a todas las prerrogativas establecidas en el art. 10.3 LOLS, en especial a todos los derechos legalmente configurados como mínimos ("a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo"), consistentes en ostentar "las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa" y a los de "1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda", de "2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto" y de "3.º 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 a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos"; y sin perjuicio de que serles negadas por la empresa, en todo o en parte, algunos de dichos derechos o garantías puedan ejercitarse las acciones oportunas.

OCTAVO.- 1.- En cuanto a la indemnización por daño moral, inherente y unido a la vulneración del derecho fundamental (arts. 179.3, 182.1.d, 183.1 y 2 LRJS), como ha interpretado nuestra más reciente jurisprudencia (entre otras, SSTS/IV 17-diciembre-2013 -rc 109/2012, 8-julio-2014 -rc 282/2013, 2-febrero-2015 -rc 279/2013, 26-abril-2016 -rc 113/2015) y sintetiza la primera de las sentencias citadas:

<< El art. 15 LOLS... establece, en términos imperativos, que "Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará... la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas" y la LRJS, en desarrollo y concreción de tal norma, tratándose especialmente de daños morales, de difícil determinación y prueba por su propia naturaleza, y acorde con la jurisprudencia constitucional, ha flexibilizado la interpretación que de tales extremos se venía efectuando por un sector de la jurisprudencia ordinaria>> y que <<En este sentido, en la LRJS se preceptúa que:

a) "La demanda... 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 artículos 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" (art. 179.3 LRJS), de donde es dable deducir que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que tratándose de daños morales cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización;

b) "La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... 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" (art. 182.1.d LRJS), de tal precepto, redactado en forma sustancialmente concordante con el relativo al contenido de la sentencia constitucional que otorgue el amparo (art. 55.1 Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional -LOTC), se deduce que la sentencia, como establece el citado art. 15 LOLS, debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o libertad fundamental incluyendo expresamente la indemnización, con lo que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la "integridad" del derecho o libertad vulnerados;

c) "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados" (art. 183.1 LRJS), se reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental;

d) "El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" (art. 183.2 LRJS), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa" y arg. ex art. 179.3 LRJS), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que



se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además "para contribuir a la finalidad de prevenir el daño", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención; y

e) Finalmente, la importancia de la integridad en la reparación de las víctimas de los vulnerados derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la indemnización procedente, se refleja en la esencial función atribuida al Ministerio Fiscal en el proceso social declarativo y de ejecución, al disponerse que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas ..." (art. 177.3 LRJS) y que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas" (art. 240.4 LRJS) >>.

2.- En el presente caso, entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical, debemos, a falta de fijación en la sentencia de instancia desestimatoria, decretar la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas (arg. ex art. 15 LOLS), disponiendo el restablecimiento del Sindicato demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (arg. ex art. 182.1.d LRJS); debiendo, como regla, fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS). Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado otros perjuicios materiales, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la podía determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS).

3.- A falta de otros datos trascendentes aportados y justificados por la parte demandante con reflejo en los HPs de la sentencia de instancia, teniendo en cuenta las normales consecuencias de una vulneración del derecho de libertad sindical de las características del que ha sido objeto de análisis en el presente procedimiento, los cambios de doctrina jurisprudencial que han podido incidir en la interpretación empresarial y dado que el art. 7.7 LISOS , -- lo que nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales --, tipifica como falta grave 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; a su vez, el artículo 42.1.a) contempla como sanción una multa en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros., fijamos en 6.250 € la indemnización en cuantía análoga a la de la sanción pública correspondiente al grado máximo.

NOVENO.- Por todo lo expuesto, estimamos en parte el recurso de casación y en la forma que en el fallo se indicará; sin costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1.- Estimar en la forma expuesta el recurso de casación ordinario interpuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO.) y por Don Carlos José (en calidad de Delegado Sindical de CC.OO.), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en fecha 18-julio-2014 (autos 23/2014), recaída en proceso de conflicto colectivo instado por los anteriormente citados como recurrentes en casación ordinaria contra la empresa Casva Seguridad y Sistemas, S.L.U. y el Ministerio Fiscal. 2.- Casar y anular la referida sentencia y, en consecuencia declarar que: a) El Sindicato recurrente a un delegado sindical en la empresa con las prerrogativas del art. 10 LOLS , en concreto en favor de la persona designada por el Sindicato el demandante Don Carlos José ; b) La conducta empresarial negando al Sindicato y al trabajador designado por éste la condición de delegado sindical con las prerrogativas del art. 10.3 LOLS , comporta una vulneración del derecho fundamental del Sindicato, a través de su sección sindical y de su delegado sindical, al habersele privado de la posibilidad de ejercitar la acción sindical en la empresa a través del mismo; c) El Sindicato recurrente y a su través el delegado sindical referido tiene derecho a todas las prerrogativas establecidas en el art. 10.3 LOLS , en especial a todos los derechos legalmente configurados como mínimos ("a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo"), consistentes en ostentar "las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa"



y a los de "1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda", de "2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto" y de "3.º 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 a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos"; y sin perjuicio de que serles negadas por la empresa, en todo o en parte, algunos de dichos derechos o garantías puedan ejercitarse las acciones oportunas. 3.- Condenar a la empresa a que abone al Sindicato recurrente la cantidad de 6.250 € en concepto de daños morales. 4.- Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CEJDOJ