



Roj: **STSJ CAT 1415/2015 - ECLI:ES:TSCAT:2015:1415**

Id Cendoj: **08019340012015100926**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **16/02/2015**

Nº de Recurso: **6932/2014**

Nº de Resolución: **1088/2015**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MATILDE ARAGO GASSIOT**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

JSP

Recurs de Suplicació: 6932/2014

IL·LM. SR. JOSÉ DE QUINTANA PELLICER

IL·LM. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

IL·LMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT

Barcelona, 16 de febrer de 2015

La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, formada pels magistrats esmentats més amunt,

EN NOM DEL REI

ha dictat la següent

SENTÈNCIA NÚM. 1088/2015

En el recurs de suplicació interposat per Jorge , Ricardo i Carlos Antonio a la sentència del Jutjat Social 18 Barcelona de data 30 de juny de 2014 dictada en el procediment núm. 221/2014, en el qual s'ha recorregut contra la part Tyco Integrated Security, S.L. i Ministerio Fiscal, ha actuat com a ponent la Il·lma. Sra. MATILDE ARAGÓ GASSIOT.

ANTECEDENTS DE FET

Primer. En data 7 de març de 2014 va arribar al Jutjat Social esmentat una demanda sobre tutela de drets fonamentals, la qual l'actor al·lega els fets i fonaments de dret que va considerar procedents i acabava demanant que es dictés una sentència d'acord amb el que es demanava. Admesa la demanda a tràmit i celebrat el judici, es va dictar la sentència en data 30 de juny de 2014 , que contenia la decisió següent: " Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por D. Carlos Antonio , D. Jorge y D. Ricardo contra la mercantil TYCO INTEGRATED SECURITY, S.L., con intervención del MINISTERIO FISCAL; absolviendo a la entidad demandada de los pedimentos formulados "

Segon. En aquesta sentència es declaren com a provats els fets següents:

1.- Los actores, D. Carlos Antonio , D. Jorge y D. Ricardo , vienen prestando servicios para la empresa demandada TYCO INTEGRATED SECURITY. S.L., dedicada a la actividad de instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad y contra incendios, con las siguientes circunstancias:

- Carlos Antonio : antigüedad de 8-4-2.002, categoría profesional de Oficial 1ª Seguridad.



- Jorge : antigüedad de 15-6-5-2.005, categoría profesional de Oficial 1ª Seguridad.
 - Ricardo : antigüedad de 4-9-2.000, categoría profesional de Oficial 1ª Seguridad.
- 2.- Todos los actores realizan labores técnicas en la instalación, mantenimiento y reparación de los sistemas de seguridad y contra incendios.
- 3.- La empresa demandada tiene su domicilio en la Calle Pollensa nº 6, de Las Rozas (Madrid).
- 4.- Desde el 1-3-2.000 la empresa ha tenido una oficina sita en la Avenida de Les Garrigues, nº 32-40 de El Prat de Llobregat, registrada como centro de trabajo ante la Autoridad laboral, con código de cuenta de cotización en la Seguridad Social propio, con 55 trabajadores adscritos. Dicho centro de trabajo se trasladó a partir del 9-5-2.011 a la Carretera de Esplugues, nº 225, Piso 2º Puerta A, de Cornellá de Llobregat, que consta registrado ante la Autoridad laboral, constando en ese momento adscritos un total de 27 trabajadores. Dispone de Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo.
- 5.- Los técnicos que prestan servicios en Barcelona, incluido los actores han estado adscritos administrativamente al centro de trabajo sito primero en El Prat de Llobregat y luego en Cornellá de Llobregat.
- 6.- Los técnicos que prestan servicios en Barcelona, disponen de vehículos proporcionados por la empresa para realizar su trabajo, y reciben instrucciones por medios informáticos, blackberry o portátil, a través de una plataforma web, donde el Departamento de programación de la empresa sito en Madrid, les indica los servicios que tienen encomendados diariamente, y con el que, en caso necesario, los técnicos contactan a través de teléfono móvil. El material es enviado desde Madrid a través de un operador logístico, siendo recogido por los técnicos en las oficinas más cercanas de dicho operador.
- 7.- Los actores fueron elegidos como miembros del Comité de Empresa en el procedimiento de elecciones que fue realizado en el año 2.008 en el centro de trabajo sito en Cornellá de Llobregat, y en el que participaron únicamente los trabajadores adscritos a dicho centro de trabajo.
- 8.- Las reuniones de los actores, en su condición de representantes de los trabajadores, con la empresa se desarrollaban en Madrid.
- 9.- En fecha 27-12-2.013 la empresa comunicó a los actores, en su condición de representantes de los trabajadores, el cierre del centro de trabajo sito en Cornellá de Llobregat, con efectos de 13-1-2.014 y la adscripción administrativa de toda la plantilla de Barcelona al centro de trabajo sito en la calle Pollensa nº 6 de Las Rozas (Madrid); también lo comunicó de forma individual a cada trabajador.
- 10.- En fecha 14-1-2.014 la empresa entregó a los actores sendas cartas con el mismo contenido:
- "Como ya es de su conocimiento, el día 13 de enero de 2014, la empresa Tyco Integrated Security, S.L. con CIF B82115577, de la que usted es empleado, le comunicó su nueva dependencia administrativa del centro de trabajo sito en la calle Pollensa, 6 de Las Rozas, 28290 de Madrid, como consecuencia del cierre del centro de trabajo que la empresa mantenía hasta este momento en Barcelona en la dirección Carretera de Esplugues 225, 2ºA, Cornellá de Llobregat.
- Con la efectividad de este traslado, la empresa le comunica que entiende extinta su cualidad de representante legal de los trabajadores, dado que el centro de trabajo titular de tal representación desaparece, tras el vencimiento de su mandato de fecha diciembre de 2.008."
- 11.- En fecha 25-1-2.013 la empresa presentó ante la autoridad laboral comunicación de la desaparición del centro de trabajo sito en la Carretera de Esplugues nº 225, 2-A. Edificio Porta Cornellá, de Cornellá de Llobregat, desde el 12-1-2.014.
- 12.- La empresa ha cerrado la oficina sita en Carretera de Esplugues 225, 2ºA, Cornellá de Llobregat, habiendo finalizado el contrato de arrendamiento del local el 21-3-2.014.
- 13.- En las nóminas de los trabajadores de Barcelona, hasta el 12-1-2.014 se indicaba como centro de Trabajo el sito en Carretera de Esplugues 225, 2ºA, Cornellá de Llobregat, y a partir del 13-1-2.014 aparece el sito calle Pollensa, 6 de Las Rozas (Madrid).
- 14.- La operativa de trabajo de los trabajadores de Barcelona es la misma antes y después del cierre del centro de Cornellá de Llobregat.
- 15.- En el mes de septiembre de 2.012 se celebraron elecciones a representantes de trabajadores en el centro de trabajo de Madrid, en cuyo censo no estaban incluidos los trabajadores de Barcelona.



Tercer. Contra aquesta sentència la part demandant va interposar un recurs de suplicació, que va formalitzar dins del termini. Es va donar trasllat a la part contrària que el va impugnar. Es van elevar les actuacions a aquest Tribunal i es va formar aquest rotlle.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER. Contra la sentència del Jutjat Social de Barcelona que desestima la demanda, presenta recurs de suplicació la part demandant, que ha estat impugnada. L'objecte del litigi se centra en determinar si el cessament dels membres del Comitè d'Empresa és conforme a dret, per haver-se tancat el centre de treball en el que es van realitzar les eleccions sindicals, i haver-se traspassat el centre al de Madrid, on existeix una altra representació sindical.

SEGON. Com a primer i únic motiu del recurs, per la via de l'article 193 c de la Llei reguladora de la jurisdicció social, el recurs al·lega la infracció dels articles 14, i 28 de la Constitució Espanyola, en relació a l'article 12 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

El recurs, admetent que l'empresa disposava abans de dos centres de treball (Cornellà - originàriament Prat de Llobregat - i Madrid) i que ha tancat el centre de Cornellà, s'oposa a la mesura empresarial de negar la representativitat dels tres demandants, indicant que el tancament no és real, doncs tant la unitat productiva com el sistema de treball s'ha mantingut inalterat, malgrat deixar el local de negoci que tenia abans arrendat l'empresa. Com a exemple diu que continuen els treballadors usant els vehicles de l'empresa, seguint el sistema de treball rebent ordres per via telemàtica o telefònica, rebent els missatges necessàries pel seu treball en les seus de la operadora de missatgeria ASM.

Al·lega que la dicció literal de l'article 44.5 E.T. - " Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato representativo de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad. " ... imposa que ja que segueixen realitzant el mateix sistema de treball, segueixi la representació dels treballadors del centre de treball anterior, doncs es tracta més d'un canvi formal que altre cosa. Que la unitat productiva s'ha d'entendre com un conjunt organitzat de mitjans materials i humans orientats a una activitat i fins productius, i el centre de treball és per tant una unitat tècnica de producció, que és més important per a la definició de centre de treball l'activitat que el lloc de ubicació, doncs pot ser centre de treball una àrea d'activitat pública o un camp o despoblat. Cita les sentències del TS 22-11-2002 (RJ 2003-510) i 11-05-2005 (RJ 2005-6026).

Que en el sector terciari, la dispersió o fragmentació de l'estructura de l'empresa obeeix a raons d'estratègia comercial i normalment pretén atendre a una determinada "quota de mercat" geogràficament diferenciada. Com diu que és el cas, indicant que el centre és una organització específica, amb una autonomia funcional i organitzativa, en la realització d'una fase del procés productiu, i ja que disposa d'una pròpia plantilla, ha de disposar també dels seus propis òrgans de representació unitària.

Finalment, refereix que la plantilla de Cornellà ha quedat inalterada, que segueixen treballant els 27 treballadors d'abans utilitzant els vehicles de l'empresa, seguint el mètode de treball o mecànica anterior, s'ha d'entendre en definitiva que segueix existint la unitat tècnica de producció com a organització específica i per tant ha de persistir la representació dels treballadors, entenent que la manca de reconeixement empresarial vulnera el dret a la llibertat sindical.

TERCER. L'escrit de impugnació s'oposa al recurs indicant bàsicament que està substituint el recurrent els fets provats de la sentència, que no demana revisar, per la seva pròpia valoració, ja que es declara provat el tancament del centre de treball de Cornellà i el fet que en el centre de Madrid, al qual ara estan adscrits els treballadors, té els seus propis representants sindicals, que es van escollir a les eleccions de l'any 2012, en les que no van participar els treballadors de "Barcelona". Que mantenir la representació sense centre seria tant com mantenir una representativitat no vinculada al centre de treball i extensible en el temps de forma indefinida (sic).

QUART. Aclarides les posicions de les parts, s'ha d'admetre que la definició de centre de treball, d'acord amb la jurisprudència que cita el recurs, s'adapta a les peculiaritats del treball que es presta, sobretot quan s'interpreten les responsabilitats de les empreses, principal i contractista, en relació als treballadors que presten el servei. I així, en cas de treballs itinerants, el "centre" de treball es defineix com el lloc on es realitza el treball efectiu. Es aquest sentit les sentències del TS, que cita el recurs, indiquen:

- STS 22-11-2002 : " De lo anterior se desprende que si la colocación de postes del tendido aéreo de líneas telefónicas forma parte de la actividad propia de la empresa que va prestar sus servicios de telefonía por medio de esa estructura o red, el lugar donde se están realizando esas tareas de colocación de los elementos materiales



que la soportan, aunque sea en despoblado o en el campo, como en este caso, realmente constituye un centro de trabajo de la empresa principal que ha contratado las tareas."

- STS, 11 de mayo de 2005, Recurso: 2291/2004 : "Respecto del segundo de los mencionados extremos ha de concluirse que la instalación en donde se produjo el accidente laboral puede equipararse a lo que es un centro de trabajo . A tal conclusión no obsta el que tal instalación esté en el campo y al aire libre, pues se trata del área geográfica de la propia actividad de la empresa, en donde se hallan los materiales (postes, conductores, cables) que son de su propiedad o están a su disposición, mediante los cuales realiza aquélla y cuya conservación y mantenimiento le corresponde (sentencias de 18 de abril de 1992, rec. núm. 1178/1991 , y 22 de noviembre de 2002, rec. núm. 3904/2001). En este sentido es oportuno recordar que el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero , que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales , en materia de coordinación de actividades empresariales, define el centro de trabajo en el art. 2.a) como "cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo "; se trata, ciertamente, de una disposición que no es aplicable al caso de autos, por razón de su vigencia posterior a la ocurrencia de los hechos, pero que es orientativa en la medida en que ratifica sustancialmente el criterio jurisprudencial expresado."

No obstant no es pot traslladar mecànicament aquesta valoració jurisprudencial - elaborada a efectes de possibilitar la prevenció de riscos laborals i la responsabilitat de les empreses - al que s'ha d'aplicar a efectes de dens electoral i representació, d'acord amb el què disposa l' article 62 de l'Estatut dels Treballadors, quan es refereix a "empreses o centres", i l' article 63, referit a la constitució del Comitè sempre referit a empreses o centres, (idem. l' article 10 de la LOLS , en quan als delegats sindicals), doncs en el cas de la representació, es tracta d'un criteri objectiu i definit per donar seguretat jurídica, segons les dimensions de la plantilla de l'empresa o centre de treball. En tals casos, el centre de treball s'assimila o bé a l'adscripció objectiva - administrativa- de centre de treball, o bé a la unitat productiva autònoma, però en tot cas, no te per què coincidir amb el lloc concret on els serveis es presten.

CINQUÈ. En el cas concret es parteix de què la sentència del Jutjat Social declara uns fets provats, que no es qüestionen, segons els quals efectivament l'empresa demandada tenia un centre de treball a EL Prat de Llobregat, amb 55 treballadors adscrits que es va traslladar l'any 2011 a Cornellà (fet provat 4), amb l'adscripció al mateix de tant sols 27 treballadors. L'empresa està dedicada a instal·lació i manteniment de sistemes de seguretat i contra incendis, té el domicili en el c/ Pollensa, 6 de Las Rozas (Madrid). I en data 25 de gener de 2013, va presentar a l'autoritat laboral comunicació de tancament del centre de treball de Cornellà de Llobregat, finalitzant el contracte d'arrendament del local el 21-03-2014 (fet provat 12). A partir d'aquí, a les nòmines dels treballadors consta que el centre de treball és al domicili social de Madrid, abans indicat.

Per tant, el centre de treball de Cornellà no existeix des de la data indicada, doncs els 27 treballadors estan formalment adscrits a Madrid. No obstant, les ordres de treball es diu que es desenvolupen com abans: "la operativa de trabajo de los trabajadores de Barcelona es la misma antes y después del cierre del centro de Cornellá" (fet provat 14).

En el fet provat 6 es descriu la citada operativa, indicant que disposen de vehicles proporcionats per l'empresa, que reben instruccions per mitjans informàtics, blacberry o portàtil, a través de plataforma web, on el departament de programació ubicat a Madrid, els indica les funcions que tenen encomanades diàriament, i en cas necessari connecten amb telèfon mòbil. EL material s'envia des de Madrid mitjançant un operador logístic, i és recollit pels tècnics en les oficines més properes del citat operador.

Els actors van ser escollits representants dels treballadors del centre de Barcelona l'any 2008. Els treballadors de Madrid tenen els seus propis delegats escollits en les eleccions de l'any 2012, en les que no van participar els de Barcelona.

SISE. És aplicable al cas l' art. 67.3 del ET que indica que "la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones". Per altra banda, l' art. 44.5 del mateix ET , previst pel supòsit de fusió per absorció empresarial, estableix que: "cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad" .

Aquest article té un contingut quasi idèntic al de l' article 5.1 de la Directiva 2001/23 de la que el art. 44 ET constitueix una trasposició.

Com indica la sentència del TSJ de Madrid de 29-06-2010 , rec. 2691-2010:



"La cuestión discutida ya fue abordada por la directiva 77/187, sobre sucesión empresarial que en su artículo 5 instituyó el principio de indemnidad de las instituciones de representación de los trabajadores a resultas de la transmisión de empresas. En tal sentido la Directiva establecía medidas diferentes según que la empresa, el centro de trabajo o una parte de estos, una vez consumada la transmisión, haya conservado su autonomía o no la haya conservado. En el caso de que la entidad económica transferida conservaba su autonomía la norma comunitaria utilizaba la técnica más garantista, el mantenimiento del mandato representativo. El Derecho Español hasta el año 2001 no contenía norma alguna que de manera directa abordase la situación jurídica de la representación de los trabajadores en los casos de sucesión de empresas; no obstante, la jurisprudencia y la doctrina judicial, mediante la interpretación sistemática de distintos pasajes legales, ha elaborado unos criterios de aplicación general que en nada distaban de los mandatos comunitarios; a modo ilustrativo en tal sentido la Sentencia del Tribunal de 23.7.96 que marcó la orientación interpretativa básica al respecto al informar que lo determinante para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa es la subsistencia del centro de trabajo para el que el trabajador fue elegido, y no la empresa, sin que dicho cometido se vea afectado por la integración o asunción de la titularidad por un nuevo empresario."

També la sentència del TSJ Madrid de 29 de maig de 2009 , 522.2009, en un cas anàleg interpreta, en un cas de successió empresarial, que :

" No podemos, por tanto, sino reiterar el criterio expuesto en la sentencia de este Tribunal Superior de Justicia de fecha 3/3/08 (rec. 388/08), donde se dijo: "...el mantenimiento del mandato representativo que pretenden conservar los representantes de los trabajadores de un determinado centro requiere como presupuesto inexcusable que ese centro conserve su autonomía, expresión ésta cuyo recto entendimiento creemos sólo es posible en el sentido de que la conservación del mandato representativo requiere que el centro transmitido mantenga su identidad desde el punto de vista de la unidad electoral que dio vida a ese mandato. Ciertamente, una de las reglas básicas de todo proceso democrático de representación es la correspondencia entre las atribuciones cedidas por los representados y las ostentadas por sus representantes, lo que lleva implícito que el representante laboral elegido por una determinada unidad electoral sólo puede hacer valer tal condición, caso de sucesión empresarial, cuando el cuerpo electoral de la unidad transmitente se corresponda con el de la unidad transmitida. De no ser así, habrá que estudiar caso por caso la problemática que supone tal sucesión desde la perspectiva de la representación unitaria de los trabajadores, pues cabe desde que el centro al que se integra el representante de la empresa sucesora ya cuente con un previo representante propio (que no tiene por qué cesar, porque su mandato sigue siendo válido) como que el nuevo centro , tras la integración de parte de nuevo personal, cambie de modalidad de órgano de representación (cambio de delegado de personal a comité de empresa), además de otras posibilidades. Por eso precisamente habla la ley de que el centro en el que se subroga la empresa a la que pertenece el representante de los trabajadores debe conservar SU AUTONOMIA, lo que, en el contexto de una norma dedicada a regular materia de representación laboral, debe entenderse en el sentido de que la unidad o centro transmitido debe conservar su identidad como unidad electoral.

En apoyo de tal línea de interpretación encontramos la sentencia del Tribunal Supremo de 23 julio 1990 (recurso de casación por infracción de ley 207/90), en la que se dice "que lo determinante, para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa, es la subsistencia del centro de trabajo, para el que el trabajador fue elegido".

De igual modo la sentencia del Tribunal Supremo de 28/6/90 recoge que "... aun cuando es cierto, en efecto, que el actor había sido elegido como representante de los trabajadores en la Compañía..., no lo es menos que al pasar a..., como consecuencia de la adjudicación del servicio llevada a cabo por RENFE en favor de esta empresa, perdió la representatividad de quienes le eligieron y para la que fue elegido, pues esa condición no es transferible ni puede ser impuesta a los trabajadores de una empresa que no fueron electores, ni a esta misma empresa" .

TSJMadrid de 29-06-2010, rec. 2691-2010, valora la normativa citada, preveien determinades opcions, en cas de fusió d'empreses, que no és idèntic al que ens ocupa, però els arguments poden tenir igualtat de raó:

"2.- Cuando la empresa transmitida pasa a integrarse en otra que la absorbe -típicamente, en las fusiones societarias-, se hace necesario distinguir diferentes hipótesis:

a) Podría suceder, en primer lugar, que todos o algunos de los centros de trabajo afectados conservaran su propia identidad, en cuyo caso se mantendría la representación de los trabajadores existente en cada uno de tales centros de trabajo.

b) Podría suceder, en segundo lugar, que el proceso de fusión diera lugar a una reestructuración de determinados centros de trabajo, afectando a la dimensión de su plantilla: en tal caso, si la variación fuera al alza, cabría promover elecciones parciales para ajustar la representación al incremento de la plantilla; mientras que si la variación fuera a la baja, la acomodación requeriría previsión al respecto del convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 67.1 in fine ET).



c) *Si la reestructuración subsiguiente a la fusión llegara a significar el cierre del centro , los representantes perderían su condición de tales, al desaparecer la base misma que sustentaba su representatividad."*

SETÈ. Com hem exposat, la doctrina dels tribunals, en supòsits anàlegs reforça la interpretació de què la representació dels treballadors ha d'anar vinculada a l'existència del centre de treball, entès com una unitat productiva, ja que és la base en la que es sustenta la representativitat.

En el cas concret, el problema és que els treballadors de Barcelona no van participar en les eleccions anteriors i per tant el cessament dels delegats de personal els deixa sense representació. Per tant, la solució més ajustada a les garanties sindicals hauria de ser el manteniment de la representació, fins al moment en què es realitzin noves eleccions sindicals, en les que tots els treballadors de Madrid i Barcelona puguin participar i per tant existeixi una única representació unitària. Una altra solució no permet l'exercici del dret de forma àmplia, sinó que limita.

També és cert el que al lega el recurs, en relació a què el concepte de centre de treball no es pot identificar amb local de negoci, **sobretot com quan és el cas dels demandants no treballen en un centre físic, sinó que fan la seva feina de manera itinerant i rebent ordres per mitjans informàtics o telemàtics, com feien abans i després del trasllat administratiu del centre.** Que la organització no ha variat i per tant es tracta més d'una adscripció formal que real, mantenint una forma de treballar i organització logística amb seu a la província de Barcelona, encara que sense centre físic. Per tant, si com es declara provat es mantenen la forma de treballar i de organitzar-se, si també s'acredita que els treballadors de Barcelona no tenen representació a Madrid, ja que no van participar en el cens d'electors en les eleccions sindicals del 2012, la interpretació més adequada per a garantir l'exercici del dret a la llibertat sindical i concretament de la representació dels treballadors a l'empresa, és que es mantingui la representació dels treballadors, això si, no de manera indefinida sinó fins a les properes eleccions en les que es realitzi un cens electoral que permeti reflectir el que ha estat la efectiva fusió del personal de Cornellà i Madrid.

Estimem que aquesta és la interpretació més d'acord amb la garantia d'exercici de les funcions de representació, partint del que disposa l'article 67-3 ET, quan diu que els representants de personal mantindran les seves funcions en l'exercici de les seves competències en tant que no es convoquen noves eleccions sindicals, i solament podran ser revocats per decisió dels treballadors en assemblea. També és la interpretació més garantista en la via del que disposa l'article 45-5 de l'Estatut dels Treballadors, tenint en compte que efectivament s'ha provat que la unitat productiva de la província de Barcelona, malgrat el tancament del local de referència, conserva la seva autonomia, ja que no han variat substancialment les condicions de treball, ni la seva organització.

A una altra conclusió s'arribaria òbviament si efectivament haguessin estat traslladats els treballadors de Cornellà al centre de Madrid, que no és el cas. La diferència està en què la descripció de la situació real, més enllà de la referència administrativa, és que no es tracta d'un trasllat efectiu de centre de treball, com es valora en alguna de les sentències abans referides, sinó d'una mera decisió administrativa, que no ha modificat la realitat de la organització del treball, per al moment, respecte al grup de treballadors que presten serveis en la província de Barcelona. A una altra conclusió s'arribaria també si es tractés de iniciar un procés electoral nou, en base a un cens de treballadors de tota l'empresa, ara formalment adscrita a un sol centre de Madrid.

En conseqüència, s'estima només en part el recurs de suplicació i el dret dels demandants a ostentar la representació fins al moment en què es realitzi un procés electoral en el qual puguin participar els treballadors de totes les unitats productives (Barcelona i Madrid) ara integrades en el cens de l'únic centre de treball de l'empresa demandada.

Pels fonaments exposats,

DECIDIM

Estimar el recurs de suplicació interposat per Carlos Antonio , Jorge I Ricardo , contra la sentència dictada pel Jutjat Social 18 dels de Barcelona, en data 30 de juny de 2014 , en el procediment de tutela de drets fonamentals núm. 221-2014, seguit a instància d'ells mateixos contra TYCO INTEGRATED SECURITY, S.L. , en que ha estat part el MINISTERI FISCAL, i revocar la sentència dictada, que desestimava la demanda.

Estimar en part la demanda formulada i declarar que ha existit vulneració dels drets sindicals així com el dret dels demandants a seguir ostentant ostentar la condició de representants dels treballadors de l'antic centre de treball de Cornellà, que presten serveis en l'àrea de Barcelona, fins al moment en què es realitzin unes noves eleccions sindicals, en les que participi tota la plantilla ara adscrita formalment al centre de Madrid. Condemnem a l'empresa demandada a estar i passar per aquesta resolució.



Notifiqueu aquesta resolució a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i expediu-ne un testimoniatge que quedarà unit al rotlle. Incorporeu l'original al llibre de sentències corresponent.

Aquesta resolució no és ferma i es pot interposar en contra recurs de cassació per a la unificació de doctrina, davant la Sala Social del Tribunal Suprem. El dit recurs s'haurà de preparar mitjançant escrit amb signatura d'Advocat i adreçat a aquesta Sala, on s'haurà de presentar en el termini dels deu dies següents a la notificació, amb els requisits establerts a l' Art.221 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social .

Així mateix, de conformitat amb allò disposat l'article 229 del text processal laboral, tothom que no ostenti la condició de treballador o drethavent o beneficiari del règim públic de la Seguretat Social, o no gaudeixi dels beneficis de justícia gratuïta legalment o administrativa reconeguts, o no es trobi exclòs pel que disposa l' article 229.4 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social , consignarà com dipòsit al moment de preparar el recurs de cassació per unificació de doctrina la quantitat de 600 euros en el compte de consignacions que la Sala té obert en el BANC SANTANDER , en l'Oficina núm 2015 situada a la Ronda de Sant Pere, núm. 47 de Barcelona, n° 0965 0000 66, afegint a continuació els números indicatius del recurs en aquest Tribunal.

La consignació de l'import de la condemna, d'acord amb el que disposa l' art. 230 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social , quan així procedeixi, s'efectuarà en el compte que aquesta Sala té obert en l'oficina bancària esmentada al paràgraf anterior, amb el núm. 0965 0000 80, afegint a continuació els números indicatius del Recurs en aquest Tribunal, i havent d'acreditar que s'ha fet efectiva al temps de preparar el recurs en aquesta Secretaria.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

PUBLICACIÓ. Avui, la Magistrada ponent ha llegit i publicat la sentència. En dono fe.