

## Agrupación de centros de trabajo para designar delegados sindicales

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

*Se plantea el conflicto sobre el número de delegados sindicales que corresponde cuando se opta por agrupar distintos centros de trabajo de una misma empresa. La norma laboral aplicable consagra el derecho sindical a tener delegados sindicales en una determinada proporción en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato de que dispongan.*

1. La controversia sobre el número de delegados sindicales cuando se agrupan distintos centros de trabajo de una misma empresa la resuelve el Tribunal Supremo en una reciente Sentencia de 7 de marzo del 2017 (Ar. 1169). Ya en su Sentencia de 8 de julio del 2014 (Ar. 4521), el Tribunal Supremo, revisando el criterio mantenido en pronunciamientos anteriores, consideró que la determinación del ámbito de la sección sindical corresponde al propio sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical *ex artículo 28.1* de la Constitución.

No en vano, la opción a la que se refiere el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) entre nombrar delegados sindicales de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical: «En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el artículo 10.1 de la 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 [Estatuto de los Trabajadores] 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» (FJ 2).

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Más tarde, la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre del 2015 (Ar. 5337) también entenderá que el sindicato puede organizar libremente la estructura representativa que desea implantar en la empresa, sea al nivel de los centros de trabajo, sea al de la empresa en su conjunto. Y, en la medida en que cada agrupación de centros de trabajo alcance las doscientas cincuenta personas de plantilla, también procede la designación de delegados sindicales con arreglo a la escalilla numérica que la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical alberga. En conclusión, cuando el artículo 10.1 de la citada ley alude a los «centros de trabajo», debe entenderse que abarca la posibilidad de aceptarlos individualmente considerados, pero también varios de ellos de modo agrupado, al menos cuando esa agrupación se lleve 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, ex artículo 7 de la Constitución.

De este modo, no cabe duda, a juzgar por la jurisprudencia analizada, que el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical concede la opción al sindicato, como titular del derecho a la libertad sindical, de organizar su estructura (secciones, delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos (por ejemplo, los servicios centrales) o de centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa conjuntos (cada una de las provincias afectadas por el conflicto). Tal conclusión se reiterará en las sentencias del Tribunal Supremo de 21 de junio del 2016 (Ar. 3600), de 12 de julio del 2016 (Ar. 3831) y de 11 de enero del 2017 (Ar. 819).

2. Ahora, la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo del 2017 (Ar. 1169) recupera esta cuestión sin modificar en esencia una tesis que ya venía defendiendo. Obsérvese que la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece que en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan ser constituidas 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. En consecuencia, la interpretación efectuada por el Tribunal Supremo es la más favorable a los intereses sindicales al permitir que, en aplicación del citado artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la referencia efectuada a los «centros de trabajo» pueda considerarse, no de uno de ellos, sino de varios centros agrupados, precisamente para alcanzar el *quantum* establecido en la norma de doscientos cincuenta trabajadores. El condicionamiento de esta opción a que la agrupación «se lleve a cabo por razones objetivas y sin comportar abuso de derecho o consecuencias contrarias a los intereses económicos y sociales de los trabajadores» no deja de resultar una exigencia carente de virtualidad si se estima que la norma no prevé tales requisitos.