

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 828/2017, de 24 de octubre de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 100/2016

SUMARIO:

Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad (art. 63). *Mejora de la regulación establecida en la LOLS al prever la posibilidad de nombramiento de delegado sindical cuando la empresa tenga más de 150 trabajadores.* El derecho del convenio se refiere a cada sección sindical, por lo que si el sindicato optó por constituir secciones sindicales de centro (también podía haberse organizado a nivel de empresa o agrupación de centros), cada sección así constituida tendrá derecho al delegado sindical siempre que en la empresa se supere el número de trabajadores previsto en el convenio y se cumplan las demás exigencias legales y convencionales (tener presencia en el comité de empresa y haber tenido el 10 % de los votos en las elecciones a comité de empresa). Del hecho de que el convenio establezca claramente que la escala de referencia respecto del número de trabajadores se refiere a la empresa en su conjunto no puede deducirse que solo será posible acceder a la mejora que la norma convencional establece cuando la sección sindical que pretende el nombramiento del delegado sindical se hubiera constituido a nivel de empresa. Tal entendimiento llevaría al absurdo de que en el sector habría dos tipos de secciones sindicales con derechos diferentes: las que se hubieran constituido a nivel de empresa que tendrían derecho al delegado sindical siempre que en la empresa hubiera 150 trabajadores y las que se hubieran constituido en otro ámbito (centro o zona geográfica) que, a pesar de que en la empresa hubiera 150 trabajadores, solo tendrían derecho al delegado sindical cuando su centro ocupase 250 trabajadores. Sala General. **Voto Particular.**

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 68 e).

Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), art. 10.

Resolución de 4 de septiembre de 2015 (Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016), art. 63.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

SENTENCIA

En Madrid, a 24 de octubre de 2017. Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la empresa Securitas Seguridad España, S.A., representada y defendida por el Letrado D. Juan Ignacio Martín Tanarro contra la sentencia dictada el 4 de febrero de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el procedimiento nº 33/2015, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la Confederación Intersindical Galega contra la referida empresa de seguridad ahora recurrente, sobre Tutela de derechos fundamentales.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación legal de la Confederación Intersindical Galega se presentó demanda de tutela de derechos fundamentales de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia con los siguientes pronunciamientos:

«a) Declaración de la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en denegar el nombramiento de D. Matías como delegado sindical de la CIG. B) Condena a la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. a estar y pasar por la declaración anterior, ordenando el cese inmediato del comportamiento antisindical y a la reposición de la situación al momento anterior a la citada conducta. Y c) Se condene a la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. a abonar al sindicato CIG la cantidad de 6.250 euros, en concepto de indemnización por daños morales».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 4 de febrero de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la que consta el siguiente fallo:

«Que estimando la demanda formulada por la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, contra la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. declaramos la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en negarle el nombramiento de D. Matías como Delegado Sindical de la actora, y condenamos a la demandada a cesar de manera inmediata en dicho comportamiento antisindical, reponiendo en la situación previa dicha conducta, con abono de la cantidad de 6250 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios».

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. - En la demandada, SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. y en la provincia de A Coruña existe un Comité de Empresa compuesto por 9 miembros, para un censo de 214 trabajadores de los que dos pertenecen a USO, dos a MST, dos a USTG, uno a CIG, uno a UGT, y uno a CCOO. La CIG obtuvo 27 votos en las últimas elecciones, de un total de 189 votos válidos (hecho conforme). En fecha 26 de octubre de 2015, el Secretario Comarcal de la Federación de Servicios de la CIG en Santiago de Compostela, envió escrito a la demandada comunicándole el acuerdo de los afiliados de la CIG en la empresa de constituir la Sección Sindical de la Confederación Intersindical Gallega (CIG) designándose a D. Matías como Delegado Sindical en la empresa para la provincia de A Coruña. A este escrito contesta la empresa el día 3 de noviembre, rechazando dicho nombramiento y la condición de Delegado Sindical del citado, al no tener la empresa más de 250 trabajadores en la Delegación de A Coruña. SEGUNDO. - La Central Sindical demandante, ostenta la calificación de sindicato más representativo en la Comunidad Gallega y representación en el Comité de empresa. TERCERO. - El 6 de octubre de 2015 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores en las que consta como centro de trabajo la Provincia de A Coruña con un censo de 214 trabajadores».

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la empresa Securitas Seguridad España, S.A., en el que se alega como único motivo, al amparo de lo establecido en el art. 207.e) de la LRJS, que la sentencia de instancia infringe lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 del art. 10 de la LOLS y aplica indebidamente lo dispuesto en el art. 63 del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad - BOE nº 224

de 18 de septiembre de 2015- ambos en relación con lo ordenado por el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores ; infringiendo además, la doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2006 (RJ 2006/6337) y 14 de febrero de 2007 (RJ 2007/4155).

Sexto.

No habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que 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 27 de septiembre de 2017 pero dada la complejidad y trascendencia del asunto, se suspendió tal señalamiento y se convocó para el Pleno de la Sala del día 18 de octubre de 2017 en que tuvo lugar, acordando la Sala el nombramiento como Ponente del Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer, al anunciar la anterior designada, Excma. Sra. D^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea, voto particular

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La mercantil SEGURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. (SEGURITAS) formula el presente recurso de casación contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de febrero de 2016 que estimó la demanda formulada por la Confederación Intersindical Gallega (CIG) y declaró la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en negar el nombramiento de un Delegado Sindical en el ámbito de la provincia de A Coruña, condenando a la mercantil demandada a cesar en el comportamiento antisindical, reconociendo al Delegado Sindical con abono de una indemnización por daños y perjuicios.

La sentencia de la sala gallega entendió que la actora tenía derecho a nombrar Delegado Sindical, con las competencias y garantías de la LOLS pese a no contar en A Coruña con 250 trabajadores, por aplicación del artículo 63 del Convenio Colectivo estatal para las empresas de seguridad, que posibilita dicho nombramiento cuando las empresas tengan 150 trabajadores, remitiéndose a la doctrina sentada en nuestra STS de 17 de junio de 2014, Rec. 157/2013 .

2.- La recurrente formula un único motivo de recurso al amparo del artículo 207. e) LRJS en el que denuncia infracción del los apartados 1 , 2 , y 3 del artículo 10 LOLS , así como del artículo 63 del Convenio Colectivo estatal para las empresas de seguridad en relación con el artículo 68 e) ET y con infracción de la doctrina emanada de las SSTS de 14 de julio de 2006 (Rec. 5111/2004) y de 14 de febrero de 2007 (Rec. 4477/2005).

El recurso no ha sido impugnado de contrario y ha estado informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo improcedente.

3.- La cuestión controvertida se refiere a la interpretación del artículo 63 del referido convenio colectivo y, en concreto, si su redacción permite el nombramiento de Delegado Sindical a todas las secciones sindicales -con independencia de que se hubieren organizado a nivel de empresa, centro o agrupación de centros- que cumplan los requisitos establecidos legal y convencionalmente (tener presencia en el comité de empresa y haber tenido el 10% de los votos en las elecciones a Comité de Empresa) siempre que en la empresa haya al menos 150 trabajadores. En concreto, en el supuesto que examinamos, no se pone en duda que la sección sindical que pretende el reconocimiento del Delegado Sindical está constituida a nivel provincial y referida al centro o centros de trabajo de A Coruña, que tiene representación en el Comité de Empresa, que obtuvo más del 10% de los votos en las elecciones correspondientes, que en el ámbito de A Coruña no se llega a los 150 trabajadores, cifra que se supera en el conjunto de la empresa.

Segundo.

1.- Para resolver la cuestión resulta conveniente subrayar la doctrina de la Sala respecto de algunas cuestiones que se revelan trascendentes en orden a la conformación de la solución que adoptemos. Así, desde la

STS de 18 de julio de 2014 (rec. 91/2013), la Sala, revisando el criterio que se venía manteniendo por sentencias anteriores, considera que la determinación del ámbito de la Sección Sindical corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical ex artículo 28.1 CE . En efecto, la opción a la que se refiere el artículo 10.1 LOLS entre nombrar delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. En definitiva, corrigiendo doctrina anterior, se declara que la opción que se ofrece en el art. 10.1 LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales, representantes de las secciones sindicales, a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato como titular del derecho de libertad sindical. Esta doctrina ha sido ya seguida por diversas SSTS como las de 30 de enero de 2015 (rec. 3221/2013) y 23 de septiembre de 2015 (rec. 253/2014), entre otras, y por la STS de 21 de junio de 2016 (rec. 182/2015) que añadió que la ley no sólo permite que las secciones sindicales se organicen a nivel de empresa o centro de trabajo sino, también, en una agrupación de centros de trabajo que se hubiere configurado a fin de estructurar la representación unitaria de los trabajadores.

Por tanto, tal como expusimos en la última de las sentencias citadas, nuestra interpretación consolidada que ahora confirmamos, conduce a considerar conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical la opción, conferida 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).

2.- En punto a la regulación legal sobre el número de Delegados Sindicales hay que significar que la misma constituye un mínimo de derecho necesario y, por tanto, en este sentido es claramente dispositiva para la negociación colectiva, de suerte que ésta podrá mejorar las previsiones normativas. Así se desprende, literalmente de lo dispuesto en el artículo 10.2 LOLS al establecer que "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"; para añadir, a renglón seguido, que "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". Y así lo ha venido reconociendo la doctrina constitucional y nuestra jurisprudencia (STC 188/1995, de 18 de diciembre . SSTS de 8 de noviembre de 1994, rec. 1163/1993 y de 20 de enero de 2004, Rec. 129/2002 , entre otras).

3.- El artículo 63 del Convenio Colectivo estatal para las empresas de Seguridad, por lo que a la presente cuestión afecta, dispone lo siguiente:

«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 5.001 en adelante: Cuatro. 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.

1.- A la cuestión controvertida ha tenido ocasión de enfrentarse la Sala de manera directa e indirecta. En un primer momento, 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 se concluía en la imposibilidad de 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 no se tiene derecho a obtener el reconocimiento como delegado sindical con las garantías del art. 10, porque el centro no reunía el mínimo de 250 trabajadores de plantilla que exige el número 1 del artículo 10 LOLS , aunque efectivamente

el sindicato cumpliera los restantes requisitos, pues tenía presencia en el comité de empresa en el mismo y superaba 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, razonamos entonces, que 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. Lo que se pretende denunciábamos 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 «espigueo» (SSTS de 14 de julio de 2006, Rec. 196/2005 y de 14 de febrero de 2007, Rrud. 4477/2005).

2.- Sin embargo, tal entendimiento ha sido corregido y modificado por sentencias posteriores de la Sala ya que frente a la argumentación que se había desarrollado en las precitadas sentencias, se llegó a la conclusión de que, en el análisis conjunto del artículo 10 LOLS y del artículo 63 del Convenio Colectivo estatal para las empresas de seguridad, permitía una segunda interpretación -a juicio de esta Sala, más correcta- es la que nos llevó a concluir que también es posible rebajar el número mínimo de trabajadores necesarios para alcanzar el primer nivel -en el caso, de 250 a 150-. Entendimos que en la expresión legal "ampliar el número de delegados" se podía considerar comprendida la situación fáctica del caso de autos: al rebajar de 250 a 150 el número mínimo exigido, se permite tener un delegado donde antes se tendría cero. Al entenderlo así, acertaba plenamente la sentencia recurrida y se podía considerar la mencionada interpretación armónica de los preceptos legal y convencional. (STS de 17 de junio de 2014, Rec. 157/2013).

Más claramente, teniendo en cuenta principalmente la corrección de nuestra jurisprudencia efectuada por la reseñada sentencia hemos sostenido que cabe concluir que para aplicar la regulación más favorable del convenio -la reducción del número de la plantilla- debe hacerse 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» (STS de 12 de julio de 2016, Rec. 361/2014).

Cuarto.

1.- La Sala entiende que dicha doctrina debe mantenerse pues, teniendo en cuenta que la posibilidad de constituir secciones sindicales de empresa, de centro o de agrupación de centros de trabajo pertenece al Sindicato en ejercicio de su derecho a la libertad sindical, la dicción convencional permite el nombramiento de Delegado Sindical, en los términos que el propio convenio establece, a todas las secciones sindicales que cumplan los requisitos establecidos legal y convencionalmente, con independencia del ámbito espacial en el que se hubieran constituido. La mejora del Convenio Colectivo respecto de la regulación de la LOLS consiste en que se rebaja el número de trabajadores necesarios en la empresa a 150 para que cada sección sindical pueda obtener un Delegado Sindical con independencia del espacio físico en el que hubiera decidido constituirse la sección. Ahora bien, tal mejora así entendida para nada condiciona la elección del ámbito de actuación de la sección sindical.

Del hecho de que el convenio establezca claramente que la escala de referencia respecto del número de trabajadores se refiere a la empresa en su conjunto no puede deducirse que sólo será posible acceder a la mejora que la norma convencional establece cuando la sección sindical que pretende el nombramiento del Delegado Sindical se hubiera constituido a nivel de empresa. Tal entendimiento llevaría al absurdo de que en el sector habría dos tipos de secciones sindicales con derechos diferentes: las que se hubieran constituido a nivel de empresa que tendrían derecho al Delegado Sindical siempre que en la empresa hubiera 150 trabajadores y las que se hubieran

constituido en otro ámbito (centro o zona geográfica) que, a pesar de que en la empresa hubiera 150 trabajadores, solo tendrían derecho al Delegado Sindical cuando su centro ocupase 250 trabajadores.

2.- En consecuencia la interpretación correcta y razonable, pues es la lógica que se adecúa a la literal y sistemática, es la sostenida en la sentencia de instancia que se adecúa a la establecida por esta Sala en sus más recientes sentencias. Por lo que se impone, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida. Con imposición de costas a la recurrente y pérdida de depósitos y consignaciones

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la empresa Seguritas Seguridad España, S.A., representada y defendida por el Letrado D. Juan Ignacio Martín Tanarro.

2.- Confirmar la sentencia dictada el 4 de febrero de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia , en el procedimiento nº 33/2015, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la Confederación Intersindical Galega contra la referida empresa de seguridad ahora recurrente, sobre Tutela de derechos fundamentales.

3.- Imponer las costas a la recurrente y decretar la pérdida del depósito y el mantenimiento d ella consignación, cantidades a las que se dará el destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.
Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea
D. Luis Fernando de Castro Fernandez D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga
D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D^a Rosa Maria Víroles Piñol
D^a Maria Lourdes Arastey Sahun D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego

VOTO PARTICULAR que formula la MAGISTRADA de esta sala IV del Tribunal Supremo, EXCMA. SRA. D^{ÑA}. MARIA MILAGROS CALVO IBARLUCEA a la sentencia dictada en el recurso de casación nº 100/2016

La discrepancia con lo resuelto viene referida a la previa existencia de la doctrina emanada de la STS de 14 de febrero de 2005 (Rec. 4477/2005) de la que se aparta la STS de 17 de junio de 2014 (R. 157/2013) sin mención alguna a aquella y a su interpretación del artículo 63 del Convenio colectivo de Empresas de Seguridad en relación con el artículo 10 de la LOLS 1 y 2.

La sentencia de 14 de febrero de 2005 (R. 4477/2005) rechazó la aplicación del precepto convencional en favor de un sindicato que contaba con un nivel de representación del 10% en el centro de trabajo, sin que conste la presencia de dicho porcentaje a nivel de la totalidad de la empresa, supuesto idéntico al que ahora se contempla. En aquella ocasión se rechazó la pretensión actora pues su estimación habría supuesto la aplicación de la fórmula del espiguelo, tomando del artículo 63 del convenio el número mínimo de trabajadores, 150, pero obviando que la unidad de cómputo fuera la empresa o conjunto de empresas y que el nivel de representatividad viniera referida a dicha unidad. De esta forma el mínimo era el correspondiente al convenio, la unidad de cómputo el centro de trabajo, posibilidad admitida en la LOLS y la representatividad si bien del 10% no se obtenía en el ámbito del convenio sino en uno de los admitidos por la LOLS.

La sentencia de 17-6-2014 (R. 157/2013) obvió toda mención a la resolución a la que se acaba de hacer alusión y acogió la pretensión actora formulada en los mismos términos que aquella y en los que se plantea la actual sin mas razonamiento que el de la decisión imperativa de aplicar al centro de trabajo las previsiones hechas para la empresa o conjunto de empresas.

La sentencia de la que discrepa este voto contempla lo decidido en la STS de 12-7-2016 (R. 361/2014) pero lo cierto es que en ella lo resuelto difiere notablemente de las anteriores pretensiones y de la actual, basta para afirmarlo la lectura del párrafo al que se refiere la sentencia mayoritaria, que a continuación se reproduce, no solo la parte del punto 2. del quinto fundamento de Derecho, incorporado en la sentencia sino el citado fundamento en su totalidad:

« QUINTO.- 1.- En el presente caso, -- como de 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 . »

De dicha lectura se advierte que la sentencia se alinea con la STS de 14-2-2007 (RCUD 4477/2005) , además de con otras resoluciones y parte de que el sindicato actuante cuenta con el 10% de los votos en los centros de trabajo de la empresa y que la unidad de cómputo es la empresa o grupo de empresas, y es a partir del cumplimiento de tales presupuestos con arreglo al convenio cuando la sentencia reconoce al actor la facultad que posee con arreglo al artículo 10 de la LOLS de organizar las secciones a nivel de centro de trabajo o de empresa.

Con esta última mención enlaza la base del razonamiento de la sentencia mayoritaria para estimar la pretensión, la consolidada doctrina acerca de la facultad sindical de organización de las secciones.

Nada que objetar a dicha facultad salvo que la misma deberá desenvolverse en el marco del que disponga. En este caso efectivamente existe una mejora pero ha sido la negociación colectiva la que ha establecido las

condiciones en las que deberá regir y a partir de las mismas entrarán en juego las restantes posibilidades, como acertadamente pone de relieve la STS de 12-7-2016 (RCUD 361/2014).

No es obstáculo a la posición mantenida en este voto particular lo resuelto por el Pleno de la Sala en STS de 18-7-2014 (Rc. 91/2013) por cuanto en aquella resolución se dilucidaba un nivel de garantías en el que solamente los preceptos legales eran objeto de análisis y era en su ámbito en el que se discurría la controversia sin interferencia de una norma ajena proveniente de la negociación colectiva.

Madrid, a 24 de octubre de 2017.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer y el voto particular formulado por la Magistrada Excmo. Sra. D^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea, 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.