

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

Sentencia 979/2016, de 22 de noviembre de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 1319/2015

SUMARIO:

Despido de delegado sindical cuyo nombramiento es conocido por la empresa sin haberlo objetado. Necesidad de acreditar la condición representativa ex art. 10 de la LOLS para ejercer el derecho de opción en caso de improcedencia. Para que la empleadora pueda oponerse al carácter de delegado sindical ex art. 10 de la LOLS es preciso que plantee (cosa que en el supuesto no hizo), con el fin de que quede constancia fáctica en la sentencia combatida de contrario, posibles hechos relativos a la mayor representatividad sindical, al número de trabajadores de la empresa y a la presencia sindical en los órganos de representación unitaria que priven al demandante de tal condición plena y de las correlativas garantías. No hay que olvidar 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 artículo 8 de la LOLS, pero si estas secciones nombran delegados sindicales (impropios), estos carecerán de los derechos y garantías que el art. 10 de la LOLS otorga a los delegados sindicales de las empresas -o, en su caso, centros de trabajo- de más de 250 trabajadores.

PRECEPTOS:

Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), arts. 8 y 10.
RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 56.4 y 68 c).

PONENTE:

Don Fernando Salinas Molina.

SENTENCIA

En Madrid, a 22 de noviembre de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador Don Feliciano , representado y defendido por el Letrado Don José Luis Lobo Hernández, contra la sentencia dictada en fecha 17-diciembre-2014 (rollo 2938/2013) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla , en el recurso de suplicación formulado por el citado trabajador ahora recurrente en casación unificadora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba, de fecha 15-julio-2013 (autos 362/2013), en procedimiento seguido a instancia de referido trabajador contra el Excelentísimo Ayuntamiento de Córdoba y el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) Ha comparecido en concepto de recurrido el Excelentísimo Ayuntamiento de Córdoba y el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC), representados y defendidos por el Letrado Asesor de referido Ayuntamiento.

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

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

El día 17 de diciembre de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación nº 2938/2014 interpuesto contra la sentencia del

Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba, en los autos nº 362/2013, seguidos a instancia de Don Feliciano contra el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) y el Ayuntamiento de Córdoba. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, es del tenor literal siguiente: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Feliciano contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba de 15 de julio de 2013 en virtud de demanda por él presentada contra el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) y el Ayuntamiento de Córdoba, sobre despido; y en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida".

Segundo.

La sentencia de instancia, de fecha 15 de julio de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba, contenía los siguientes hechos probados: "Primero.- El actor, mayor de edad, vecino de Córdoba con DNI núm NUM000 entró a prestar servicios en el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, por obra o servicio determinado a jornada completa,; con fecha 3 de mayo de 2005 el actor suscribió otro contrato a tiempo completo por obra o servicio determinado con categoría profesional de Técnico Medio; en la cláusula adicional del anterior contrato se establece que se modifica su cláusula tercera ya que, en bate al informe de la Gerencia del IMDEEC obrante en el expediente, tras la autorización del SAE para dar continuidad a las acciones de los Alpe,s contratados por este Instituto en tanto se produzca la aprobación de ayuda correspondiente al ejercicio 2005, procede la ampliación del mencionado contrato hasta el 31 de diciembre de 2005; este último contrato verá modificado su cláusula tercera en base al acuerdo de Consejo Rector del IMDEEC nº 68/ 05 de 22 de diciembre de 2005 por lo que procede la ampliación del mencionado contrato hasta el próximo 2 de mayo de 2006; este último contrato verá modificado su cláusula tercera en base al acuerdo de Consejo Rector del IMDEEC nº 19/ 06 de 22 de abril de 2006 por lo que procede la ampliación del mencionado contrato hasta el próximo 2 de noviembre de 2006; dicho contrato verá modificado su cláusula tercera en base a la Propuesta de Convenio de Colaboración SAE-IMDEEC para el periodo 3/5/06 y 2/05/07 que, remitida por la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral obra en el expediente, por lo que procede la ampliación del mencionado contrato hasta el próximo 2 de mayo de 2007, suscribiendo con anterioridad un contrato de interinidad como técnico medio desde el 1 de marzo de 2007 para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura específica; el trabajador desempeñara el puesto de trabajo de Técnico Medio (cod. 3224 A2.03 Catálogo Puesto Trabajo); y con fecha 30 de diciembre de 2010 el actor suscribió contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con categoría profesional de Técnico Medio prestando servicios en el Área de Proyectos y cooperación institucional y el Área de Servicios Generales del IMDEEC y percibiendo una prestación económica por sus servicios de 3.692,63 euros con inclusión de las pagas extraordinarias que se hacía efectivo mediante transferencia bancaria. El actor fue seleccionado mediante oferta genérica al SAE y empezó a prestar sus servicios en el IMDEEC en virtud de los contratos anteriormente indicados. A la relación laboral le era de aplicación el Convenio colectivo del IMDEEC 2008 a 2011(BOP núm 228 de 18 de diciembre de 2008). Segundo. - En los Estatutos del IMDEEC (BOP 25/1/05) consta: Artículo 1. Constitución .- El Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba es un Organismo Autónomo Local, constituido por el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, en régimen de descentralización funcional, al amparo de lo previsto en el artículo 85 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificado por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local. Artículo 2. Naturaleza.- Sin perjuicio de su dependencia directa del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, el Instituto tiene personalidad jurídica propia, de derecho público, plena capacidad jurídica y de obrar, patrimonio separado y autonomía de gestión, y se regirá por la normativa de Régimen Local, las disposiciones que le resulten de aplicación de la Ley 6/97 de 14 abril, de Organización y Funcionamiento de la Organización General del Estado y por lo dispuesto en estos Estatutos. En el desarrollo de su actividad y sin perjuicio de las funciones de dirección y fiscalización que corresponden al Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, podrá ejercer las siguientes potestades administrativas: a) Potestad de autoorganización. b) Potestad de programación y planificación. c) Potestad de revisión de oficio de sus actos y acuerdos. d) Presunción de legitimidad y ejecución de sus actos. e) Las prelación, preferencias y demás prerrogativas reconocidas a la Hacienda Pública para los créditos de la misma, así como la inembargabilidad de sus bienes y derechos en los términos previstos en las leyes. Artículo 8. Órganos de Gobierno.- El Instituto quedará adscrito a la Concejalía de Área u Órgano equivalente del Ayuntamiento, que en cada momento se determine. Su gobierno, dirección y administración, estará a cargo de los siguientes Órganos de Gobierno: a) Consejo Rector. b) Presidencia. c) Gerencia. Artículo 9. Naturaleza y Composición.- El Consejo Rector asumirá el Gobierno y Gestión superior del Instituto y estará constituido por la

Presidencia del Instituto y un número de miembros, no superior a doce, designados por el Excmo. Ayuntamiento Pleno. Artículo 10. Atribuciones.- El Consejo Rector es el órgano superior de representación, gobierno y administración del Instituto, correspondiéndole la totalidad de las competencias y las más amplias facultades de decisión en las materias que constituyen su objeto social. Sus decisiones tienen valor resolutorio y ponen fin a la vía administrativa, sin más excepciones que aquellas expresamente enumeradas en el Capítulo VII que requerirán autorización por los órganos municipales a quienes se les encomienden las facultades de tutela sobre el Instituto. Artículo 13. La Presidencia.- La Presidencia del Consejo Rector corresponde a la Alcaldía del Ayuntamiento de Córdoba, pudiendo delegarla en un/a Concejala/a del mismo en la forma prevista en la legislación del Régimen Local. Artículo 14. Atribuciones.- Corresponden a la Presidencia del Instituto, las siguientes competencias: a) Las funciones propias de la Presidencia de los Órganos colegiados, tales como elaborar el orden del día, convocar, presidir, dirigir las deliberaciones y levantar las sesiones. b) El cumplimiento y ejecución de los acuerdos del Consejo Rector. c) La representación del Instituto en cuantos actos intervenga, sin perjuicio de su posible delegación en la Gerencia para casos particulares. d) La propuesta de comisión de servicio o adscripción temporal del personal del Instituto. e) Aprobar la Oferta Pública de Empleo, de conformidad con la plantilla y el Presupuesto. O Desempeñar la jefatura superior de personal, acordando su contratación y sanción, incluido el despido del personal laboral, dando cuenta al Consejo, en este último caso. g) La ejecución del Presupuesto y la gestión económica, la ordenación de pagos y la generación de créditos como consecuencia de aportaciones de terceros, ingresos por prestación de servicios u otros supuestos contemplados en las Bases de Ejecución del Presupuesto. h) La propuesta a la Alcaldía de la aprobación de la liquidación del Presupuesto. O La aprobación del gasto y contratación de obras, servicios y suministros hasta el límite previsto en la normativa vigente para la contratación menor; facultad que podrá delegarse en la Gerencia hasta la cuantía que se determine. j) La adopción de las medidas y decisiones que considere convenientes en caso de urgencia, dando cuenta al Consejo Rector en la primera sesión que se celebre. k) Las demás atribuciones conferidas por los presentes estatutos y aquellas que por analogía sean aplicables a la presidencia de las Corporaciones Locales conforme a la legislación. Régimen Económico y Presupuestario. Artículo 25. Normativa aplicable.- El régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad, de intervención, de control financiero y de control de eficacia será el establecido en los presentes Estatutos y, en todo caso, conforme con la legislación sobre las Haciendas Locales y demás disposiciones complementarias y concordantes. Artículo 26. Contabilidad.- La Intervención dirigirá la contabilidad del Instituto, contando con los medios y recursos materiales necesarios. Artículo 27. Presupuesto.- El Proyecto de Presupuestos será presentado por la Presidencia, previo informe de la Intervención de Fondos, al Consejo Rector y, tras su aprobación, será remitido con valor de Propuesta al Excmo. Ayuntamiento Pleno, órgano competente para su aprobación e integración en el Presupuesto General Municipal. Las modificaciones presupuestarias que requieran aprobación del Ayuntamiento, requerirán el mismo procedimiento. Artículo 28. Ejecución.- Dentro del límite de créditos, contemplado en el Presupuesto, la autorización y disposición del gasto corresponderá al órgano competente. El reconocimiento y liquidación de las obligaciones derivadas de compromisos de gastos, legalmente adquiridos, así como la ordenación de pagos, será competencia de la Presidencia. Artículo 29. Liquidación.- La liquidación del Presupuesto de cada ejercicio, Previo informe de la Intervención de Fondos, será presentado por la Presidencia al Consejo Rector. Tras su conocimiento por este órgano, se remitirán a la Alcaldía para su aprobación. Artículo 30. Rendición de la cuenta.- La cuenta anual del Instituto, con el contenido, estructura y los plazos fijados por la Ley de Haciendas Locales, será rendida y propuesta por el Consejo Rector y remitida al Ayuntamiento para su tramitación reglamentaria. Artículo 31. Recursos Económicos. Son recursos del Instituto: 1) La asignación que consigne el Ayuntamiento en su Presupuesto. 2) Las transferencias corrientes o de capital procedentes de la Administración o de Entidades Públicas. 3) Las donaciones, herencias, legados y otras aportaciones de entidades privadas y de particulares. 4) Los productos y rentas de los bienes y valores que constituyen su patrimonio. 5) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que estén autorizados a percibir, según las disposiciones por las que se rijan. 6) Los créditos financieros que se obtengan para la consecución de los fines del Instituto. 7) Cualesquiera otros recursos obtenidos con arreglo a derecho. Artículo 49. Modificación Estatutaria.- Los presentes Estatutos tienen vigencia indefinida en tanto perdure el Instituto, pudiendo ser objeto de modificación con observancia de los mismos trámites que para su aprobación: a) A iniciativa del propio Instituto, mediante acuerdo del Consejo adoptado por la mayoría absoluta legal de sus miembros. b) A iniciativa del Ayuntamiento, por acuerdo del Pleno, pronunciándose previamente el Consejo sobre ello. Artículo 50. Disolución.- El Instituto se disolverá, además de por las causas que determina la ley, por imposibilidad de cumplimiento de los fines y objetivos para los que se constituye o en el caso de que estos sean asumidos por el Ayuntamiento o por algún otro Organismo municipal. En todo caso, con observancia del procedimiento legal establecido, se extinguirá:

a) Por iniciativa del Ayuntamiento acordada por el Pleno. b) A propuesta del Consejo acordada por mayoría de dos tercios de los votos emitidos que representen la mayoría absoluta legal de sus miembros, sometiéndose después a la aprobación del Ayuntamiento Pleno. Artículo 51. Liquidación.- Acordada la disolución, se procederá a la liquidación del Organismo, al cual la Corporación sucederá universalmente en todos sus bienes, derechos y obligaciones. El Instituto tendrá personalidad jurídica únicamente para efectuar a través del Consejo las operaciones de liquidación. Tercero.- El Pleno del Ayuntamiento de Córdoba aprobó el Plan de Ajuste Municipal de 28/3/12 a fin de conseguir el equilibrio presupuestario y la estabilidad financiera, en términos de los RD ley 4/2012 y 7/2012. Tal plan de ajuste a 10 años partía de unas obligaciones pendientes de pago a 2011 de 23.794.233,46 €, con un remanente negativo de tesorería de -27.474.941,04 € y preveía, entre otros objetivos, la realización de reformas estructurales y organizativas tanto en el propio Ayuntamiento de Córdoba (entidad matriz), como en los entes dependientes (cerca de 20 entre Institutos, empresas y consorcios), con el objetivo de flexibilizar el sector público de la corporación. Los ajustes presupuestarios preveían un aumento de los ingresos con una serie de medidas (f. 23 del plan) y unas medidas en materia de gastos (hasta un total de 15), entre las que se encontraba la reducción de costes de personal, la regulación del régimen laboral y retributivo, la limitación de los salarios de los contratos mercantiles o de alta dirección, reducción del número de Consejeros, reducción del personal de confianza, reducción de la externalización, disolución de empresas con pérdidas, reducción de contratos menores o modificación de la organización de la corporación local (f. 31). Entre otras medidas: En la medida 1, reducción de costes de personal, se establece entre otras consideraciones: - Que en 2012 los créditos consignados para personal (capítulo 1), han disminuido en 3. 639.149,48 en relación a los presupuestos de 2010, prorrogados en 2011, siendo posible por la minoración del personal eventual.- En lo que se refiere a los organismos autónomos, se prevé en la Gerencia Municipal de Urbanismo una reducción de su capítulo I de 2.500.000 en 2012 y 3.000.000 en 2013.- A IMDECOR se proyecta para 2013 una disminución de 1.000.000 E. - Para organismos como el IMDEEC, el IMGEMA o el IMAE, se mantiene para el 2013 la proyección de gasto de 2012. - Se prevén otras medidas de reorganización, calculando globalmente el ahorro consolidado en esta partida en 4.486.205 para 2013. En la medida 7.- Contratos externalizados que, considerando su objeto pueden ser prestados por el personal municipal actual, establece: El necesario ajuste de personal tiende a evitar su logro reduciendo plantilla, con pérdida de empleos. Pero para ello también habrá que actuar con determinación y optar por la planificación de recursos humanos. Poniendo en valor los efectos de que dispone el Ayuntamiento, racionalizando las cargas de trabajo y ajustando responsabilidades, pudiendo, de este modo, evitarse contrataciones externas. (El Plan de Ajuste Municipal obra al doc. 27 del ramo de la actora y lo doy por reproducido en lo no expuesto dado que es conocido por ambas partes y la extensión del mismo).Tras la toma de conocimiento por el Pleno del Ayuntamiento el 17 de enero de 2012 de la Auditoría en materia de gestión de personal del IMDEEC se acordó la creación de una Comisión de Investigación en el Ayuntamiento de Córdoba con el objeto de proceder al control y fiscalización realizada en materia de personal, de gestión de contratación de obras, suministros y servicios y en materia de concesión de subvenciones. En las conclusiones alcanzadas por la comisión de investigación aprobadas por el plenario de 17 de abril de 2012, se decía '....el organismo autónomo IMDEEC no ha cumplido con los fines políticamente le fueron encomendadosy la mejor forma que puede servir al interés público para la promoción del desarrollo económico y creación de empleo en la ciudad de Córdoba, es a través de la municipalización de los servicios que actualmente prestan desde el IMDEEC procediendo a la supresión de este organismo autónomo.....' Por otro lado, en sesión plenaria de fecha 8 de mayo de 2012 se acordó crear la comisión de seguimiento y elaboración de estudios que precise la ejecución del plan de ajuste, aprobado inicialmente por el Pleno 30 de marzo de 2012 y definitivamente por Ministerio Hacienda y Administración Pública el día 30 de abril de 2012. Obra en las actuaciones el acta 1/12 de fecha 17 de mayo de 2012 de la constitución de una comisión de Seguimiento y Elaboración de memorias y estudios de que precise la ejecución del plan de ajuste aprobado por el Ayuntamiento en Pleno (documento 079 del ramo de prueba de la demandada); con fecha cinco de octubre de 2012 la comisión de seguimiento y elaboración de memorias y estudios que precise la Ejecución del Plan de Ajuste, adoptó el siguiente dictamen: Autorizar la ampliación del número de plazas a convocar por el IMDEEC de 15 a 18 plazas reduciéndose las plazas a amortizar de 8 a 5 y aprobar la ampliación del plazo para iniciar la liquidación y posterior disolución del IMDEEC al 30 de junio de 2013. En el informe de medidas para la ejecución del plan de ajuste (Instituto Municipal de desarrollo Económico y Empleo de Córdoba) en el apartado 4.4 Análisis por apartamento (sic), Departamento de Servicios Generales, donde trabaja el actor se indica: Este departamento asume la gestión de todos los servicios generales del IMDEEC, tales como Recursos Humanos, Presupuestos, Contabilidad, y Tesorería, Registro General de documentos, Archivo e Inventario, Contrataciones y Suministros, Mantenimiento de edificios e instalaciones... El servicio de Administración

está compuesto por un total de 9 trabajadores en concreto a.- Jefatura de Departamento detentada por un Técnico Medio Indefinido no fijo de plantilla, b.- Técnico Medio Indefinido no fijo de plantilla, 1 técnico Superior fijo de plantilla, 1 administrativa adscrita del Ayuntamiento que ha solicitado su reingreso al mismo donde detentaba una categoría inferior; 3 administrativos indefinidos no fijos de plantilla, 2 ordenanzas indefinidas no fijos de plantilla (sic). Conclusión: De conformidad con lo anteriormente expuesto se estima que el Departamento de Servicios Generales tiene una carga de trabajo media con carácter general. Sin embargo debemos de tener presente que en las conclusiones de la Comisión de Investigación aprobadas por el Pleno se decía que se procediera a la supresión de este organismo autónomo en la forma que legalmente procediera y se crease en el seno del propio Ayuntamiento de Córdoba la Delegación Municipal de Empleo y Desarrollo Económico como forma más eficaz para la prestación del servicio, por lo que si se liquidase el IMDEEC carecería de sentido este Departamento, no obstante sería necesario mantener en el Área de las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo de plantilla 1 como ordenanza especialmente para atender las necesidades de los Viveros y para mayor agilidad en el envío de documentación relacionada con las Subvenciones concedidas por la Junta de Andalucía...'. Esa misma Comisión de Seguimiento, en reunión de 5/10/12 fijó las plazas a convocar en 18, redujo las plazas a amortizar a 5 y acordó la ampliación del plazo para la liquidación del IMDEEC a 30/6/13. En reunión del Consejo Rector del IMDEEC de 31/8/12 se informó por su presidente de las medidas aprobadas por la Comisión de Seguimiento y para la ejecución del Plan de Ajuste Municipal, indicándose la existencia de preacuerdo de 25 de julio entre la representación sindical de IMDEEC y el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, para la ejecución de medidas previstas en el informe aprobado en el marco del plan de ajuste (documento nº 49 aportado por la actora en la vista). Por el Consejo Rector del IMDEEC se aprobó el 19/10/12 el proyecto de presupuesto para el año 2012, que incluía la amortización de las 5 plazas anteriormente referidas, indicándose entre otras la 3222 A2.04 que correspondía a la plaza que ocupaba el demandante. Así, en el apartado de gastos, se indicaba: " El capítulo 1 de gastos de personal sufre una importantísima reducción, pasando de un total de 1.571.497 '39 € en el ejercicio 2012 a 1.065.553 € en el 2013, lo que supone una disminución del 33'20%, como consecuencia de la adhesión al Convenio colectivo del Ayuntamiento (aprobado por Consejo Rector y pendiente de aprobación por la Junta de Gobierno Local) de reingreso en el mes de agosto de 2012 al Ayuntamiento del personal adscrito y de la amortización de 5 plazas, según acuerdo adoptado por la Comisión de Seguimiento y Elaboración de Memorias y Estudios para la aplicación del Plan de ajuste en sesión ordinaria celebrada el 5 de octubre de 2012. Para determinar las plazas a amortizar además del análisis y estudio ya realizado en el plan de ajuste, se han seguido criterios objetivos tales como la oferta pública de la que provienen (2004 o 2008) el mayor cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad para acceder en su día a la plaza por el personal que la ocupa en la actualidad y las funciones que desarrollan siendo las plazas a amortizar las identificadas por los siguientes códigos: Técnicos Medios: 3222 A2 04 3223 A2 03 3223 A2 04 3224 A2 03 . Administrativo: 3221B2 02. El capítulo 2 asciende a 610.433,00 € frente a los 561.233,00 € del año 2012, incremento que se debe a la consignación de créditos, esencialmente en la Orgánica de Gerencia, al objeto de financiar nuevos programas a desarrollar para el fomento empresarial y el empleo, así como atención al inversor y promoción de la ciudad, sin embargo, la dotación para gastos de funcionamiento cotidiano se reduce.' En sesión ordinaria de Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba celebrado el 11/12/12 se aprobó provisionalmente el Presupuesto General para el año 2013, en el que estaba integrado el Presupuesto del IMDEEC (f. 43 del expediente), aprobado definitivamente en sesión extraordinaria de 17 de enero de 2013 y publicado en el BOP de 18 de enero de 2013 (f. 27 y ss del expediente). Visto que el presupuesto aprobado contenía la previsión de la amortización de 5 plazas, y que una de ellas era la ocupada por la trabajadora, se le dio traslado por plazo de 15 días a la hoy demandante para formular alegaciones, realizándolas el 3/1/13 (documentos nº 1 y 2 aportado por la actora en la vista). En sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento celebrada el 14/5/13 se aprobó el inicio de los trámites para la disolución y liquidación del IMDEEC y el nombramiento de la Comisión liquidadora (documento nº 3 aportado por las demandadas en la vista). Cuarto.- Por Resolución de Presidencia de fecha 238/2011 de fecha 5 de mayo de 2011, se adscribe al actor al departamento de servicios Generales; por Resolución 687/2011 de 25 de octubre de 2011 se adscribe provisionalmente a doña Flora al departamento de servicios Generales; por resolución de Presidencia 686/2011 de 25 de octubre de 2011 se adscribe el actor de forma provisional para la ocupación del puesto de Jefatura del Departamento de Servicios Sociales y Acuerdo de Consejo Rector ratificando esta resolución. El actor con fecha 2 de octubre de 2012 presenta al IMDEEC carta en el que tras alegaciones oportunas, ponía su cargo de jefatura a disposición de los órganos directivos y por Resolución 567/2012 de fecha 2 de octubre se cesa al actor en el puesto de Jefatura del Departamento de Servicios Generales del IMDEEC. Quinto.- En carta fechada el 18 de enero de 2013 el Secretario General del IMDEEC le da traslado al actor de la Resolución de Presidencia

7/2013 en la que Resuelve: ' De conformidad con las competencias que me confiere el artículo 14 de los Estatutos del IMDEEC, y en base al informe jurídico emitido por el Secretario General del Pleno y del IMDEEC , y el acuerdo aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Córdoba, vengo a dictar la siguiente: Resolución: Primero.- Tomar conocimiento del acuerdo adoptado por el Pleno en sesión de fecha 17 de enero de 2013, según el cual se aprueba la amortización de 5 plazas del IMDEEC identificadas con los siguientes códigos:3222 A204 3223 A203 3223 A203 3224 A2 03 3221 B2 02. Segundo.- Acordar la extinción del contrato de trabajo suscrito entre el IMDEEC y d. Feliciano , declarando finalizada la relación laboral con este Organismo el día 18 de enero de 2013 a las 15:30 horas. Tercero.- Aprobar la liquidación de los derechos del trabajador por importe bruto de 4.027,78 euros, conforme a la nómina anexa a la presente resolución'. Esta carta idéntica también le han sido entregados (sic) a d. Jesús Carlos , a Doña Verónica y a doña Carmen . Sexto.- Obra en las actuaciones el Convenio Colectivo del IMDEEC 208- 2011 en cuyo artículo 8 establece que la relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se concretan los requisitos para el desempeño de cada puesto. Deberá comprender todos los puestos de trabajo incluyendo como mínimo número de puestos, denominación y características esenciales, requisitos exigidos para su desempeño, titulación, los complementos que le correspondan a cada uno de ellos y sistema de provisión...' Y el Convenio Único de los/as empleadas del Ayuntamiento de Córdoba 2008 a 2011 prevé la negociación colectiva para la modificación de la RPT, convenio que obra en autos, ramo de prueba de la actora, documento 22 que se da por reproducido. Por reunión del Consejo Rector de IMDEEC de 17/10/12 se acordaba la adhesión de su personal al Convenio colectivo en vigor para los trabajadores del Ayuntamiento de Córdoba (doc. obrante al ramo de prueba del Ayuntamiento. En cumplimiento del plan de medidas de la Comisión de de Seguimiento y Elaboración de Estudios constituida para la ejecución del Plan de Ajuste Municipal (hecho probado 3º.2), por el IMDEEC se aprobó 7/9/12 la oferta de empleo público para el 2012 por un total de 18 plazas ocupadas por trabajadores indefinidos no fijos. Séptimo.-Con fecha 9 de enero de 2013 fue nombrado el actor delegado sindical de UGT, siendo comunicado al IMDEEC. Octavo. - El actor reclama la parte proporcional del mes de julio y parte proporcional de vacaciones no disfrutadas que ascienden en total a 260,61 euros. Noveno.- Se ha agotado la vía administrativa previa ante el Ayuntamiento demandado y el IMDEEC por escritos presentados respectivamente el 8 y 11 de febrero de 2013."

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: "Que debo desestimar y desestimo la pretensión principal hecha valer en la demanda y debo estimar y estimo la pretensión subsidiaria de la demanda presentada por D. Feliciano , contra Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, no declarando la nulidad de la extinción de la relación laboral del actor, debiendo declarar y declarando que la extinción de la relación laboral llevada a cabo con efectos del 18/1/13 tiene la consideración de un despido improcedente y, en consecuencia, condeno a la empresa a que dentro del legalmente establecido para ello - cinco días desde la notificación de esta sentencia y sin esperar firmeza - opte entre la readmisión de forma inmediata en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que estaban vigentes en aquel momento o por la extinción del contrato de trabajo con la consiguiente indemnización, que ascenderá a la cuantía de 86.224,55 E. Procederá la readmisión en caso de así manifestarlo expresamente o de no ejercitar la opción antedicha en el término legal, debiendo en estos casos abonar los salarios de tramitación devengados desde el día siguiente a la fecha del despido - el 19/1/2013 - hasta la fecha de notificación de esta sentencia o hasta el día en que el demandante hubiera encontrado empleo efectivo, caso de ocurrir antes, a razón del salario módulo diario de 121'40 euros/día. Asimismo debo condenar y condeno a la entidad demandada a abonar a la actora la cantidad de 260,62 en concepto de principal, como devengos salariales pendientes de abono a la fecha de extinción de la relación laboral, más el 10% en concepto de intereses de mora. Y que debo desestimar y desestimo la demanda contra el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, absolviendo al mismo de las pretensiones contra él ejercitadas.'

Tercero.

Por la representación Letrada de Don Carlos Ordóñez Castro, se formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos de fecha 18-diciembre-2013 (rollo 680/2013). SEGUNDO.- Considera que la sentencia recurrida infringe lo dispuesto en el art. 56.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Cuarto.

Por providencia de esta Sala de 13 de octubre de 2015, se admitió a trámite el presente recurso y por diligencia de ordenación de la misma fecha se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Quinto.

Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando 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 22 de noviembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si estando acreditada la condición de delegado sindical designado por uno de los sindicatos más representativos y reuniendo los presupuestos del art. 10 LOLS (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), conociendo el empresario el nombramiento efectuado sin haberlo objetado, de ser despedido el referido trabajador goza directamente de la garantía sindical consistente en la titularidad del derecho de opción en caso de improcedencia del despido o sí para poder ejercitarla ha de acreditarse en el proceso de despido que como delegado ostenta dicha condición representativa ex art. 10 LOLS .

2.- Con carácter previo debe recordarse que:

a) Conforme a los arts. 8 y 10 LOLS , resulta 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... 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: ..." (art. 8 LOLS); y 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", 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", 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: 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 ", que " Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical " y, finalmente, que " 3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: ..." (art. 10 LOLS).

b) Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores preceptúa en sus arts. 56.4 (despido improcedente) y 68.c) (garantías los miembros del comité de empresa y los delegados de personal) que " 4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no

efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 " (art. 56.4 ET) y que " Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: ... c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación " (art. 68.c ET).

3.- Igualmente, con carácter previo, deba hacerse referencia a la jurisprudencia de esta Sala de casación que ha interpretado el carácter de los distintos tipos de delegados sindicales que cabe entender se regulan en la LOLS; y, así, entre las más recientes, en la STS/IV 18-octubre-2016 (rco 244/2015), se afirma que:

<< La doctrina de la Sala en orden a interpretar los preceptos -estatales- referidos, puede resumirse en las siguientes afirmaciones:

a).- 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 [así, en minúsculas] carecerán -salvo que otra cosa se diga por convenio colectivo- de los derechos y garantías que el art. 10 LOLS otorga a los Delegados Sindicales de las empresas -o, en su caso, centros de trabajo- de más de 250 trabajadores (SSTS 18/07/14 -rco 91/13 ; y 25/03/15 -rco 245/14). De esta manera, resultando evidente la necesidad de que la Sección sindical, como órgano pluripersonal, se exprese frente a terceros a través de personas físicas que actúen como representantes externos que ejercitan las facultades que integran la libertad sindical, las diversas facultades atribuidas a los mismos permiten distinguir - conforme a lo dicho- entre los Delegados Sindicales propiamente dichos, que son los que gozan de las prerrogativas del art. 10 LOLS , y los «delegados» impropios que no disfrutan de ellas, aunque sí de las que confiere el art. 8.1 LOLS (SSTS 26/06/08 -rco 18/07 ; y 12/07/16 -rco 361/14).

b).- «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» (SSTS 26/06/08 -rco 18/07 ; y 12/07/16 -rco 361/14).

c).- De otra parte, en lo que se refiere ya al nombramiento de los Delegados Sindicales -propiamente dichos, con mayúsculas-, la Sala inicialmente adoptó el criterio de conferir al Sindicato la opción de referir el requisito numérico LOLS -250 trabajadores- o bien al centro de trabajo o bien al conjunto de la empresa [SSTS 15/07/96 -rec. 3432/95 ; y 28/11/97 -rec. 1092/97]. Pero posteriormente entendió que la exigencia de 250 trabajadores establecida por el art. 10.1 LOLS está predeterminada por datos objetivos, afirmando que «la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que quede al arbitrio del sindicato, sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de participación en la empresa», de forma que «lo determinante a los efectos que aquí se dilucidan no es tanto que la exigencia de 250 trabajadores del art. 10.1 de la LOLS se refiera o no a cada centro de trabajo o al conjunto de la empresa», sino que 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"» (SSTS 26/06/08 -rco 18/07 ; 24/11/09 -rco 36/09 ; y 30/04/12 -rco 47/11).

Pero en la actualidad, «... corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 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 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» (SSTS SG 18/07/14 -rcó 91/13 ; 30/01/15 -rcud 3221/13 ; 23/09/15 -rcó 253/14 ; y 12/07/16 -rcó 361/14) >>.

Segundo.

1.- La sentencia recurrida (STSJ/Andalucía, sede de Sevilla, 17-diciembre-2014 -rollo 2938/2013), confirmatoria de la de instancia (SJS/Córdoba nº 2 de fecha 15-julio-2013 -autos 362/2013), en el concreto y único extremo ahora cuestionado sobre la titularidad del derecho de opción en un supuesto de despido objetivo declarado judicialmente improcedente, niega al trabajador despedido que, conforme al inalterado HP 7º de la sentencia de instancia, << Con fecha 9 de enero de 2013 fue nombrado el actor delegado sindical de UGT, siendo comunicado al IMDEEC >>, la titularidad del derecho de opción por no constar que reuniera los requisitos del art. 10.3 LOLS ni que le correspondieran, por tanto, las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, argumentando, en esencia, que << el nombramiento del actor como Delegado sindical [que se produjo sospechosamente, según consta, el 9/01/2013, cuando ya era conocedor de la amortización de su plaza acordada en octubre de 2012, es decir meses antes de producirse el mismo, habiéndose comunicado únicamente al Instituto demandado que se había llevado a cabo la renovación de cargos de la Sección Sindical y nombrado al actor como Delegado sindical ..., sin indicar las razones de esta renovación, en concreto, si se produjo como consecuencia de la renuncia de otro compañero, y estando ya prevista la disolución de la IMDEEC para el 30/06/2013], no consta que reúna los requisitos del art. 10 de la LOLS, ni que le correspondan por tanto las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, ni, por tanto, el pretendido derecho de opción que prevé el art. 56.4 ET ... >>.

2.- En el sentencia invocada como de contraste (STSJ/ Castilla y León, sede de Burgos, 18-diciembre-2013 -rollo 680/2013) por el trabajador ahora recurrente en casación unificadora, a los fines del art. 219.1 LRJS , en un supuesto de despido objetivo declarado judicialmente improcedente y en cuyo inalterado HP 1º se declaraba que el actor " ostenta la condición de Delegado por el Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) ", desestima el recurso empresarial que pretendía se le denegara el trabajador el derecho de opción por no haber resultado acreditada la concurrencia de los requisitos referidos a la unidad productiva e implantación de la organización sindical por la que conferirle los derechos previstos en el art. 10.3 LOLS , afirmando la Sala de suplicación, en lo esencial, que << de la lectura del art. 56.4 ET invocado por el recurrente se desprende que del solo hecho de ostentar el trabajador despedido la condición de representante de los trabajadores o delegado sindical, la opción derivada de la declaración de improcedencia del despido revierte a este último, sin que ningún requisito adicional se instituya para aplicar dicho privilegio, como pretende el recurrente. Consta acreditado al hecho probado primero que el Sr. ... ostenta la condición de Delegado por el sindicato Comisiones Obreras, sin que tal circunstancia se haya visto desvirtuada por prueba en contrario por lo que el sentido de la opción a él le corresponde ... >>.

3.- Concorre, por lo expuesto, -- y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal --, el requisito o presupuesto de contradicción de sentencias exigido en el art. 219.1 LRJS para viabilizar el recurso de casación unificadora, pues ante dos supuestos de despidos objetivos declarados judicialmente improcedentes y en los que, conforme a los inalterados hechos declarados probados de las respectivas sentencias de instancia, los trabajadores despedidos habían sido designados Delegados sindicales por dos de los no cuestionados sindicatos más representativos (UGT en la recurrida y CC.OO. en la de contraste), en la recurrida se parte de que el trabajador designado delegado sindical para tener derecho a la garantía de la opción entre readmisión o indemnización en su despido improcedente tiene que haber acreditado reunir los requisitos del art. 10 LOLS , mientras que en la de contraste se considera que el mero hecho de ser Delegado sindical le confiere el derecho a optar en tal caso si tal circunstancia no ha sido desvirtuada por prueba en contrario.

Tercero.

1.- Procede, por tanto, entrar a conocer de la cuestión de fondo planteada en el recurso de casación unificadora interpuesto por el trabajador demandante, que invoca como infringido por la sentencia recurrida el art. 56.4 ET .

2.- Aunque en el proceso de despido, -- de no haberse impugnado por la empresa con carácter previo la condición de delegado sindical del trabajador a los fines del reconocimiento de las garantías establecidas legal o convencionalmente en favor de los mismos, dentro de los límites que posibilita la jurisprudencia constitucional (entre otras, la que luego analizamos STC 84/1989, de 10 de mayo) --, puede resolverse prejudicialmente sobre dicho concreto extremo; si bien debe recordarse que, conforme a nuestra jurisprudencia:

a) En especial (SSTS/IV 8-julio-2014 -rco 282/2013 y 23-septiembre-2015 -rco 253/2014), << 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 ese proceso, en nuestro caso, no es otro que el regulado en los artículos 177 a 184 de la LRJS , que el sindicato demandante ha utilizado >>; y

b) << 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 de la 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 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 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 >> y que << Dicho lo cual, parece evidente que -respetando esa "libertad de autoorganización del Sindicato" a que se refiere la citada STC- la opción entre organizar la Sección Sindical de Empresa -y, consiguientemente, los Delegados Sindicales que la van a representar ante el empresario- de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo (siempre que estos -todos o, al menos alguno- cuenten con más de 250 trabajadores) corresponde al sindicato en cuestión puesto que se trata de un ejercicio de la actividad sindical integrante del derecho de libertad sindical del que es titular el sindicato. Y, como ya hemos señalado, eso no se discute por la empresa demandada. Entre otras cosas, si lo hiciera, ello equivaldría a una infracción frontal del artículo 10.3 de la LOLS puesto que, en este caso, el sindicato no es ya que "opte" por organizar su Sección Sindical -y, por ende, sus Delegados Sindicales- al nivel del conjunto de la empresa sino que no puede hacerlo de otro modo ya que no existe ningún centro de trabajo con más de 250 trabajadores. Pero insistimos: aunque existiera en la empresa algún o algunos centros de trabajo de ese tamaño, el sindicato tiene derecho a organizar su Sección Sindical y sus Delegados Sindicales conjuntamente para toda la empresa >> (STS/IV 18-julio-2014 -rco 91/2013 , Pleno),

3.- Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha establecido, en cuanto ahora más directamente afecta, sobre los Delegados sindicales que:

a) En su STC 84/1989, de 10 de mayo , interpreta que << la Empresa tiene que reconocer la condición de Delegado sindical en los supuestos del art. 10.1 LOLS , no por el hecho en sí, ni exactamente porque los afectados ostenten un derecho abstracto en tal sentido, sino porque el reconocimiento tiene concretas y precisas consecuencias jurídicas, cuales son las garantías y los derechos de los que los Delegados están revestidos (art.

10.3 LOLS), así como el número de éstos que son destinatarios de los mismos (art. 10.2 LOLS). La Empresa tiene que reconocer el nombramiento del Delegado por la Sección Sindical correspondiente porque los derechos y las garantías reconocidas legalmente a aquél le imponen paralelas obligaciones y cargas. De donde se infiere que no se precisa el reconocimiento empresarial de la condición de Delegado sindical cuando del mismo se derivan tales cargas y obligaciones. Sería un reconocimiento vacío de claras consecuencias jurídicas en la relación de la Empresa con la Sección Sindical y el representante de la misma elegido. Las tendría si del mismo se derivaran facultades y prerrogativas legales. Lo que no impide ... que la Sección Sindical elija a representantes o portavoces permanentes ni que los mismos actúen en representación de los afiliados. Que el empresario no haya de reconocer expresamente al representante como tal, por carecer para él de relevancia jurídica, no es obstativo de lo anterior >>.

b) << Las secciones sindicales ... ofrecen un doble aspecto relevante desde la perspectiva constitucional. Este Tribunal les ha venido atribuyendo una doble naturaleza: por una parte, son instancias organizativas internas del sindicato, y, por otra, son también representaciones externas a las que la ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, como pusieron de relieve las SSTC 61/1989, de 3 de abril (FJ 3), 84/1989, de 10 de mayo (FJ 3), 173/1992, de 29 de octubre (FJ 4). De lo que cabe concluir que, cuando se define a estas entidades como instancias organizativas internas del sindicato, se está contemplando la posición que la sección sindical ocupa en la estructura organizativa del sindicato. Cuando, seguidamente, se identifica a la sección sindical como representación externa, se está haciendo referencia a las funciones y facultades que esta entidad desarrolla. Son, en primer término, instancias organizativas del propio sindicato en la empresa, que permite a aquél desarrollar en el centro de trabajo todas cuantas actividades sean precisas para la defensa de los intereses que representa, esto es, se conecta directamente tanto con la actividad sindical como medio indispensable para el logro de los fines sindicales, como con las facultades autoorganizativas del sindicato, libres dentro del marco constitucional y canalizadas a través de sus estatutos y disposiciones internas. Desde esta primera perspectiva, la constitución de una sección sindical forma parte del núcleo indisponible del art. 28.1 CE (SSTC 61/1989, de 3 de abril, FJ 3 ; 84/1989, de 10 de mayo, FJ 3 ; 173/1992, de 29 de octubre, FJ 4 ; 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4 ; 168/1996, de 29 de octubre, FJ 4 ; 145/1999, de 22 de julio , FJ 3)>> y que << De otro lado, las secciones sindicales pueden nombrar un delegado sindical que las represente ante la empresa, si bien dicho delegado ostentará las garantías y funciones que recoge la LOLS (art. 10.3) cuando reúna las condiciones fijadas en ella atendiendo al número de trabajadores de la empresa y a la presencia sindical en los órganos de representación unitaria (art. 10.1 y 2), surgiendo correlativamente para el empresario las obligaciones informativas y económicas con que aquellas facultades se corresponden. Desde esta segunda perspectiva, la facultad de que el delegado sindical pueda desarrollar las funciones y gozar de las garantías legalmente reconocidas forma parte de lo que nuestra jurisprudencia ha venido denominando el contenido adicional de la libertad sindical (SSTC 173/1992, de 29 de octubre, FJ 4 ; 188/1995, de 18 de diciembre, FJ 5 ; 145/1999, de 22 de julio , FJ 3). El delegado sindical de la Ley Orgánica de libertad sindical o delegado sindical "externo" no viene impuesto por la Constitución ni se incluye en el contenido esencial del derecho de libertad sindical, que continúa siendo reconocible aunque no todos los sindicatos ostenten el derecho a estar representados por delegados sindicales en los términos de la Ley Orgánica de libertad sindical. Tales facultades y garantías, en consecuencia, tienen origen legal, por lo que la determinación de su configuración y límites corresponde al legislador o, en su caso, a la negociación colectiva, como permite expresamente el art. 10.2 LOLS >>; así como que << En primer lugar, que, como reiteradamente hemos dicho (por todas, STC 29/1990, de 26 de febrero , FJ 2; 239/2000, de 16 de octubre , FJ 5), compete en exclusiva a los órganos judiciales la interpretación y aplicación de las normas jurídicas a los casos controvertidos (art. 117.3 CE). En segundo lugar, que cuando dicha interpretación y aplicación del precepto pueda afectar a un derecho fundamental, será preciso aplicar el criterio, también reiteradamente sostenido por este Tribunal (por todas, STC 219/2001, de 30 de octubre , FJ 10), de que las mismas han de guiarse por el que hemos denominado principio de interpretación de la legalidad en el sentido favorable a la efectividad de los derechos fundamentales, lo que no es sino consecuencia de la especial relevancia y posición que en nuestro sistema tienen los derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 133/2001, de 13 de junio , FJ 5)>> (STC 229/2002 de 18 de diciembre).

c) << La exigencia de hacer constar en la demanda la circunstancia de ostentar o haber ostentado la cualidad de representante del personal debe ponerse así en conexión con la existencia de este régimen especial de despido, pues aquella cualidad hace aplicable al despido mismo reglas especiales y distintas tanto respecto a la forma del despido como a las consecuencias, en su caso, de la injustificación del despido. La Ley procesal impone consecuentemente que desde un primer momento se haga conocer al órgano judicial y también al empresario demandado, para evitar su indefensión , la existencia de tal condición, ya que ella afecta al contenido mismo de la

pretensión ejercida en el proceso de despido. En una lógica y razonable concatenación entre el requisito mismo (explicitar que se ostente tal cualidad) y la finalidad que se pretende (que desde un primer momento se conozca tal cualidad para poder exigir la observancia de las garantías favorables al que la ostenta) el cumplimiento del requisito sólo tendría sentido cuando la acción que se ejerce frente al despido se encuentra sometida al régimen especial aplicable a los representantes del personal. Por ello de los arts. 71 y 98 de la Ley de Procedimiento Laboral y de aquellos en función de los cuales está previsto este requisito formal, podría deducirse que la observancia de este requisito sólo sería estrictamente exigible en el caso afirmativo de poseer o haber poseído la cualidad de representante del personal, pero no en los demás casos, en los que se ejerza una acción ordinaria de despido >> (STC 118/1987 de 8 de julio).

Cuarto.

1.- La aplicación de la normativa y jurisprudencia constitucional y ordinaria expuesta, nos lleva a concluir que la doctrina jurídicamente correcta se encuentra en la sentencia referencial, - en la que se afirmaba que tal circunstancia de ostentar la condición de Delegado Sindical << se haya visto desvirtuada por prueba en contrario por lo que el sentido de la opción a él le corresponde >> --, por lo que el recurso casacional debe ser estimado.

2.- El trabajador demandante concretó expresamente en su demanda su condición de delegado sindical del Sindicato (UGT) (Hecho 11º) y en el suplico pidió se le concediera el derecho de opción entre readmisión e indemnización para el supuesto de que, subsidiariamente, se declara la improcedencia del despido, evidenciando, desde el primer momento, como ha interpretado la jurisprudencia constitucional (STC 118/1987 citada), << la existencia de tal condición, ya que ella afecta al contenido mismo de la pretensión ejercida en el proceso de despido. En una lógica y razonable concatenación entre el requisito mismo (explicitar que se ostente tal cualidad) y la finalidad que se pretende (que desde un primer momento se conozca tal cualidad para poder exigir la observancia de las garantías favorables al que la ostenta) el cumplimiento del requisito sólo tendría sentido cuando la acción que se ejerce frente al despido se encuentra sometida al régimen especial aplicable a los representantes del personal >>. La sentencia de instancia refleja, también expresamente, en sus hechos declarados probados, inalterados en suplicación, que << Con fecha 9 de enero de 2013 fue nombrado el actor delegado sindical de UGT, siendo comunicado al IMDEEC >> (HP 7º); pero no contiene razonamiento alguno sobre la causa por la que concede el derecho de opción a la empleadora y no al trabajador demandante al que parte de la base fáctica de que era delegado sindical de UGT. En suplicación, el trabajador recurrente, entre otros extremos, solicita se le conceda el derecho de opción; la empleadora no recurre, ni en la impugnación al recurso del trabajador hizo uso de la posibilidad que establece el art. 197.1 LRJS de formular " eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia ", instando sobre este extremo de la pretensión del recurrente que " por aplicación del art. 7 del Código Civil , la conducta abusiva del actor no puede concluir en la adquisición de la condición sindical, para beneficio exclusivamente personal, colocándolo en una posición más favorable al resto de empleados cuyas plazas fueron igualmente amortizadas ". La sentencia de suplicación ahora recurrida, como se ha adelantado, sin modificar el HP 7º al no instarlo ninguna de las partes y sin negar al actor la condición de delegado sindical en los términos expuestos, aunque hace referencia a que << el nombramiento del actor como Delegado sindical [que se produjo sospechosamente ...>>, el motivo por el que niega al recurrente el derecho de opción lo fue exclusivamente por entender que << no consta que reúna los requisitos del art. 10 de la LOLS , ni que le correspondan por tanto las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas >>. Por lo que partiendo, como destaca la citada STC 229/2002 , de que <<las secciones sindicales pueden nombrar un delegado sindical que las represente ante la empresa, si bien dicho delegado ostentará las garantías y funciones que recoge la LOLS (art. 10.3) cuando reúna las condiciones fijadas en ella atendiendo al número de trabajadores de la empresa y a la presencia sindical en los órganos de representación unitaria (art. 10.1 y 2), surgiendo correlativamente para el empresario las obligaciones ... con que aquellas facultades se corresponden>>, resulta que, en el presente caso, la empleadora para oponerse al carácter de Delegado sindical ex art. 10 LOLS no planteó, para que quedara constancia fáctica en la sentencia combatida de contrario, posibles hechos relativos a la mayor representatividad sindical, al número de trabajadores de la empresa y a la presencia sindical en los órganos de representación unitaria que privaran al demandante de tal condición plena y de las correlativas garantías.

Quinto.

Procede, por lo expuesto y oído el Ministerio Fiscal, estimar en el extremo cuestionado el recurso de casación unificadora interpuesto por el trabajador despedido, casando y anulando en dicho extremo la sentencia de suplicación impugnada; y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar en dicho extremo el recurso de tal clase formulado por el trabajador, dejando sin efecto en este punto la sentencia de instancia, y estimando la pretensión subsidiaria de la demanda en el sentido de que la opción entre readmisión e indemnización del despido objetivo declarado improcedente corresponde al trabajador, la que deberá efectuar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia (art. 110.3 LRJS), y con las consecuencias del art. 56.4 ET (" De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 ") en relación con el art. 56.2 ET . Sin costas (art. 236.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY,

por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

Estimar en el extremo cuestionado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador Don Feliciano , contra la sentencia dictada en fecha 17-diciembre-2014 (rollo 2938/2013) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla , en el recurso de suplicación formulado por el citado trabajador ahora recurrente en casación unificadora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba, de fecha 15-julio-2013 (autos 362/2013), en procedimiento seguido a instancia de referido trabajador contra el Excelentísimo Ayuntamiento de Córdoba y el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC). Casar y anular en dicho extremo la sentencia de suplicación impugnada; y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar en dicho extremo el recurso de tal clase formulado por el trabajador, dejando sin efecto en este punto la sentencia de instancia, y estimar la pretensión subsidiaria de la demanda en el sentido de que la opción entre readmisión e indemnización del despido objetivo declarado improcedente corresponde al trabajador, la que deberá efectuar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, y con las consecuencias del art. 56.4 ET en relación con el art. 56.2 ET . Sin 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.

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.