

## EL TS CONDENA LA ACCIONES ANTISINDICALES DE REPSOL BUTANO Y RECONOCE LAS GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES DE USO

### Resumen

La Sentencia indicada, desestima el Recurso de Casación interpuesto por Repsol Butano, S.A. contra la Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 19 de julio de 2021 (autos nº 527/2020) y confirma la citada Sentencia que, estimando la demanda presentada en su día por la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), señala que la conducta de la empresa Repsol Butano, S.A., al no reconocer el derecho a que el delegado sindical de uso en dicha empresa tenga los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS, supone una lesión a la libertad sindical de uso; declarando la nulidad de la citada conducta, el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo; reconociéndose el derecho de la unión sindical obrera a que su delegado sindical en la empresa demandada tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS y, en consecuencia, al disfrute del crédito horario de 35 horas mensuales y condenando a Repsol Butano a indemnizar a uso, por los daños y perjuicios causados, con la cantidad de tres mil euros (3.000 €).

Por último, la Sentencia del Tribunal Supremo, de oficio y sin que exista petición previa al respecto, impone las costas a la parte recurrente (Repsol Butano) en la cuantía de 1.500 €, con pérdida del depósito y de las cantidades consignadas.

### ANTECEDENTES:

La Asesoría Jurídica Confederal de USO interpuso demanda de Tutela de Derechos Fundamentales en la que se solicitaba que se estimase que la conducta de la empresa REPSOL BUTANO, S.A., al no reconocer el derecho de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) a que el Delegado Sindical de USO en dicha empresa tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en consecuencia a disfrutar del crédito horario de 40 horas mensuales, suponía una lesión a la Libertad Sindical de USO; declarándose la nulidad de dicha conducta, el cese inmediato del comportamiento antisindical, el derecho de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) a que su Delegado Sindical en la empresa REPSOL BUTANO, S.A. tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS y en consecuencia a disfrutar del crédito horario de 40 horas mensuales (que en el acto del Juicio se redujeron a 35) y la reparación de la conducta contraria a la libertad sindical con la consiguiente indemnización por los daños y perjuicios causados al sindicato actor.

La Unión Sindical Obrera, cuenta con 3 representantes unitarios en la empresa Repsol Butano, S.A., de un total de 41 (concretamente 1 delegado de personal en A Coruña y 2 miembros de comité de empresa, uno en Tarragona y otro en Cartagena) que disponen de un crédito mensual de 15 horas cada uno; así como un miembro en la comisión de garantías del Convenio Colectivo que tiene un crédito sindical de 40 horas mensuales en virtud de lo establecido en el artículo 93.2 del vigente Convenio Colectivo de la empresa.

En fecha 18 de noviembre de 2015, la Unión Sindical Obrera procedió a la constitución de la Sección Sindical de USO en el ámbito de la empresa, designado a su Delegado Sindical en la empresa Repsol Butano, S.A., en aplicación de lo dispuesto al efecto en el artículo 95.2.1 del Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A., en virtud del cual *“los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con los Estatutos del Sindicato”*. Por tanto, dentro de su libertad de elección y tal y como lo prevén los estatutos del sindicato y lo avala la Jurisprudencia aplicable en esta materia, los

afiliados de USO en la empresa acordaron constituir la Sección Sindical de USO en el ámbito de la empresa Repsol Butano, S.A. y no a nivel de centros de trabajo. Este nombramiento fue comunicado a la Dirección de RRHH de dicha empresa el día 20 de noviembre de 2015. Desde ese momento, Repsol Butano, S.A. ha venido reconociendo al Delegado Sindical designado por USO en el ámbito de la empresa, diferenciándolo de la figura del Delegado Sindical Estatal previsto en el Convenio Colectivo con carácter exclusivo para aquellos sindicatos que hayan obtenido una representación en la empresa superior al 10%.

Así mismo, es necesario indicar que la misma persona que ostenta la condición de delegado sindical de USO en la empresa, también forma parte de la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo como vocal designado por la Unión Sindical Obrera, sindicato firmante del Convenio. Efectivamente, según lo establecido en el artículo 93 del XVII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A., la Comisión de Garantía del Convenio es un “*órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento*”. Es una comisión de “*carácter paritario integrada por parte de la representación social por nueve vocales designados por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa; y de los asesores que se requieran, con voz y sin voto. (.....)La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social*”.

En virtud de lo preceptuado en el artículo 93.2 del Convenio, “*La representación sindical en dicha Comisión, así como el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro*”.

En otro orden de cosas, es de todos conocido que el artículo 10.3 de la LOLS establece que “*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 (.....) estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. En sus apartados segundo y tercero, respectivamente, este precepto de la LOLS indica 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 que “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 del comité de empresa (...).”*

Por su parte, el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores indica, en relación a las garantías de los representantes de los trabajadores (miembros de comités de empresa o delegados de personal) que los mismos podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con una escala que, en lo que afecta al presente supuesto, menos de 750 trabajadores (en ese momento la empresa acreditó la existencia de 743 trabajadores), es de 35 horas.

En numerosas ocasiones, el Delegado Sindical de USO en Repsol Butano solicitó que se le reconociese un crédito mensual de 35 horas; solicitudes que fueron reiteradamente denegadas alegándose por parte de la Dirección de RRHH que “la empresa no aceptará más uso de horas por crédito sindical que el que actualmente se tiene registrado para USO (3 delegados de personal + 1 miembro de C. de Garantías). En definitiva, la empresa interpreta que, como la persona que ostenta la condición de delegado sindical en la empresa es la misma que participa en la Comisión de Garantías del Convenio, no puede disfrutar de un doble crédito horario.

La Sentencia de la Audiencia Nacional, de conformidad con el criterio de Ministerio Fiscal que interesaba la admisión de la demanda, dictó Sentencia, en fecha 19 de julio de 2021, estimando la demanda formulada por USO, aunque reduce la condena por daños y perjuicios a 3.000€ frente a los 6.000€ solicitados por USO.

Frente a esta Sentencia, la empresa REPSOL BUTNAO, S.A., interpone Recurso de Casación considerando que la sentencia recurrida infringe el artículo 218 de la LEC y los artículos 10.3 de la LOLS y 68.e) del ET, así como lo establecido en el Convenio Colectivo en relación con la Comisión de Garantía. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, que indicaba que el recurso no debería prosperar, desestima el recurso presentado por la empresa, confirmando la Sentencia dictada en su día por la Audiencia Nacional.

### **ARGUMENTACIÓN SENTENCIA SALA SOCIAL TS:**

La cuestión de fondo que se plantea en el recurso es si el delegado sindical de USO en Repsol Butano tiene derecho al crédito horario que deriva del artículo 10.3 de la LOLS, en relación con el artículo 68 e) ET, aunque ya cuente con el crédito horario que el convenio colectivo aplicable reconoce a los miembros de la denominada Comisión de Garantía; comisión de la que aquel delegado forma parte y que es el órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del convenio.

Hemos de partir del dato de que la Sentencia de la Audiencia Nacional ha constatado que existe la Comisión de Garantía y que los miembros de esa comisión tienen un crédito horario de 40 horas reconocido por el convenio colectivo. Por lo que, cuando afirma que *“la existencia de la citada Comisión de Garantía no es óbice para que se reconozca el crédito sindical de la LOLS -del que el delegado sindical de USO no se puede ver injustificadamente privado”*, es evidente que la AN parte de que este último crédito ha de entenderse como adicional al que el delegado de USO ya tiene como integrante de la Comisión de Garantía, rechazando así que este último crédito subsuma al primero tal y como pretende la representación de Repsol Butano al recurrir la Sentencia de instancia.

Teniendo en cuenta esta argumentación de la Audiencia Nacional, la Sentencia del Tribunal Supremo al resolver el recurso examina dos cuestiones fundamentales: la primera de ella es la relativa a la acumulación de los diferentes créditos horarios reconocidos en la legislación vigente, y la segunda analiza la naturaleza de la Comisión de Garantía del Convenio de Repsol Butano a efectos de determinar si existe o no esa posibilidad de acumular el crédito horario cuando se trata de las personas que integran dicho órgano.

Respecto a la primera cuestión, el Tribunal Supremo considera que la interpretación conjunta de los artículos 10.3 de la LOLS y 68 e) del ET lleva a concluir que no pueden acumularse en una misma persona el crédito horario como representante legal de los trabajadores (miembro del comité de empresa o delegado de personal) y el correspondiente a la representación sindical (delegado sindical), mientras ostente esa doble cualidad. Sólo si el delegado sindical no forma parte del comité de empresa o no es delegado de personal, tendrá derecho al crédito horario del artículo 68 e) ET. Pero si el delegado sindical es miembro del comité de empresa o es delegado de personal y, por tanto, ya tiene crédito horario en tanto que tal representante unitario, no tendrá derecho a disponer de un adicional crédito horario, que se acumularía al que ya tiene como representante electo.

Partiendo de la no acumulación, el TS reconoce que sí hay que ajustar el crédito horario del delegado sindical que a la vez es miembro del comité de empresa o delegado de personal, si como tal delegado sindical le corresponde un número de horas superior al que tiene como miembro de la representación unitaria. Por ejemplo, si un delegado sindical, que es a la vez miembro del comité de empresa, tiene, pongamos por caso, un crédito de 15 horas y como delegado le correspondiesen 35 (en función del nº de trabajadores de la empresa), tendría un crédito total de 35 horas y no de 15, pero nunca le corresponderían 45 horas resultante de la suma de ambos créditos horarios.

Por tanto, la Sentencia, respecto a este punto, concluye indicando que *“lo que sucede en el presente supuesto es que el delegado sindical de USO no es miembro de comité de empresa alguno ni tampoco es delegado de personal. Y ocurre, que, como hemos visto, la exclusión de la garantía del crédito horario del art. 68 e) ET se produce únicamente cuando el delegado sindical sí forma parte del comité de empresa o es delegado de personal (art. 10.3 LOLS). Esa no pertenencia del delegado sindical de USO al comité de empresa, ni reunir tampoco la condición de delegado de personal,*

*conduce a que, en el presente caso y de acuerdo con el art. 10.3 de la LOLS, aquel delegado sindical tenga derecho al crédito horario del art. 68.e) ET, que se traduce en 35 horas mensuales, a tenor de la escala prevista en el precepto, pues la empresa tiene entre 501 y 750 trabajadores”.*

La segunda cuestión relevante parte de la interpretación que hace la empresa del crédito horario. Repsol Butano no discute ni niega al delegado sindical de USO el crédito de 35 horas mensuales, sino que entiende que, como ya disfruta de ese crédito por ser miembro de la Comisión de Garantía del Convenio, estas 35 horas ya se subsumirían en las 40 que tiene por tal condición y no se sumarían ni acumularían a ellas. Para responder a esta cuestión el TS analiza la naturaleza de la citada Comisión de Garantía llegando a tres conclusiones:

- Se trata de un "órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización" del cumplimiento del convenio colectivo.
- Tiene carácter "paritario."
- Está integrada "por nueve vocales designados por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa", y por la representación de la empresa, que no puede exceder en número a la representación social.

La empresa, en su recurso, hace un notable esfuerzo por identificar la Comisión de Garantía del convenio colectivo con una suerte de comité intercentros del art. 63.3 del ET. Pero este intento del convenio colectivo de atribuir a la representación sindical de la Comisión de Garantía la condición de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la empresa, no convierte a aquella Comisión, ni tampoco a su representación o banco social, a los efectos que aquí importan, en un comité de empresa, puesto que hay notables diferencias entre ambos órganos. Estas serían las 3 principales:

- De conformidad con el art. 63.3 ET el comité intercentros no es un órgano paritario de composición mixta, tanto de representantes de los trabajadores como de representantes empresariales, sino que lo integran exclusivamente representantes de los trabajadores
- Los miembros comité intercentros son designados "entre los componentes de los distintos comités de centro", mientras que los miembros de la Comisión de Garantía son designados "por los sindicatos firmantes" del convenio.
- No resulta posible impedir la presencia en el comité intercentros a miembros de comités de empresa que hayan sido elegidos en candidaturas de sindicatos que no hayan firmado el convenio colectivo. Y, sin embargo, los integrantes de la Comisión de Garantía son designados únicamente por los sindicatos "firmantes" del convenio colectivo, sin que tengan derecho a participar en la designación los sindicatos que, aun teniendo legitimación para negociar, no suscribieron el convenio colectivo.

Concluye la Sentencia indicando que *“el art. 10.3 de la LOLS impide acumular en una misma persona los créditos horarios correspondientes a su condición de delegado sindical y miembro del comité de empresa -ambos órganos de representación de los trabajadores-, sin extenderla a un órgano paritario y de composición mixta, como la Comisión de Garantía, que interpreta, vigila y fiscaliza el cumplimiento del convenio colectivo”*; por lo que desestima el recurso de Repsol Butano, confirmando íntegramente la Sentencia de la Audiencia Nacional que estimó la demanda de USO.

Por último, es importante reseñar que la Sentencia del TS impone las costas a la empresa recurrente en la cuantía del 1.500 € con pérdida del depósito y las cantidades consignadas, aplicando el criterio contenido en el art. 235.1 de la LRJS, que establece la condena en costas a la parte vencida en el recurso. No obstante, hemos de indicar, que no es habitual que en las demandas de conflicto colectivo o de tutela de libertad sindical el Tribunal Supremo, además de fijar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, condene en costas a la parte cuyas pretensiones son desestimadas.