

ALEDIA

ABOGADOS

OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA DE PONER A DISPOSICIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DE LA SECCIÓN SINDICAL UN LOCAL Y LOS MEDIOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR SU ACTIVIDAD.

Madrid, 26 de Febrero de 2017

El artículo 81 el Estatuto de los trabajadores obliga a facilitar a los representantes de los trabajadores, siempre que ello sea posible, un local y los medios suficientes para la realización de las funciones que legalmente tienen encomendadas.

Por su parte, el artículo 8.2.c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece la misma obligación para con las secciones sindicales que se constituyan en empresas de más de 250 trabajadores.

Se plantea la cuestión de si han de facilitarse dos locales distintos o si ambas representaciones pueden compartir el mismo local.

I. CUESTIONES JURÍDICAS PLANTEADAS.

PRIMERA.- Obligación o no de facilitar un local al comité de empresa y otro a la sección sindical. Exclusividad o no en su utilización.

El artículo 8.1 del **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET) establece que:

“En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. (...) Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Por su parte, la **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical** (en adelante, LOLS), en su artículo 8 establece, en lo que aquí interesa, que:

Artículo 8

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.

ALEDIA

ABOGADOS

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

c) Recibir la información que le remita su 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:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

(...)

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

La cuestión que se plantea es si ha de facilitarse un local para el comité de empresa y otro para la sección sindical de un sindicato, o si se puede facilitar un único local de utilización compartida.

Con carácter previo, habrá de consultarse el Convenio Colectivo, en el cual puede estar pactada la obligación de poner a disposición locales exclusivos para cada representación. Si el convenio no dice nada al respecto, habrán de aplicarse los mínimos que establece la Legislación laboral.

El derecho consagrado en el artículo 8.2.c) LOLS no obliga a facilitar local para uso exclusivo, aunque sí establece que sea *adecuado*, condición que ha de entenderse cumplida cuando en dicho local pueda desarrollarse eficazmente la actividad representativa, por lo que no impone un derecho a la utilización exclusiva.

La **Sentencia de la Sala IV (de lo Social) del Tribunal Supremo de fecha 15 de febrero de 2012** ha dejado establecido cuál es el criterio jurisprudencial de la Sala, estableciendo que *el citado precepto, es decir, el artículo 8.2 de la LOLS, no obliga a facilitar un local para uso exclusivo, sino que lo que ordena es que sea adecuado, condición que ha de entenderse cumplida cuando en dicho local pueda desarrollarse eficazmente la actividad de una y otra representación, incluyendo la utilización compartida con la representación legal, pues el derecho que reconoce el artículo 81 del ET a delegados de personal y comité de empresa, y el análogo que consagra en favor de las sindicales el citado artículo 8.2.c) LOLS, no han de ser entendidos en términos que excluyan una utilización compartida por una y otra representación, sino en lo que sea adecuado para el respectivo ejercicio de su actividad representativa (STS de 29 de diciembre de 1994 y de 19 de diciembre de 1996)*”.

ALEDIA

ABOGADOS

Criterio jurisprudencial nuevamente manifestado por la **Sala IV (de lo Social) del Tribunal Supremo** en su reciente **Sentencia de fecha 14 de julio de 2016** cuando indica “que ese derecho no permite exigir la utilización en exclusiva del local, que puede ser compartida, siempre que sea un espacio apropiado para el desempeño con efectividad de la función que le corresponde, porque el artículo 8.2 C) LOLS no obliga a ello y solo impone que sea un local adecuado a tal efecto; otra cosa sería si el convenio colectivo estableciera una regularización diferente (**STS 19 de diciembre de 1996**), por lo que la utilización compartida puede serlo con el comité de empresa, condición que ha de entenderse cumplida cuando en dicho local pueda desarrollarse al actividad de una y otra representación (**STS 24 de Septiembre de 1996**).

Asimismo, la Inspección de Trabajo, en distintas Resoluciones, acepta la decisión empresarial del uso compartido del local entre el comité de empresa y la sección sindical, en atención a diversas razones como pueden ser el uso racional y económico de los medios con que cuente la empresa.

En todo caso, la asignación de un local compartido obliga a facilitar las llaves de acceso a ambas representaciones sindicales, puesto que lo contrario violaría el **artículo 14 de la Constitución Española**.

Así, el **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** en su **Sentencia de fecha 23 de septiembre de 2004** establece que (...) *“si a la asignación del local no le añadiésemos su efectiva disponibilidad, el derecho de la sección sindical, -que no lo olvidemos, es la utilización- podría quedar vacío de contenido si, en el caso de autos, se le asigna al sindicato demandante un local compartido con otro sindicato,- aunque eso no impide que sea un local adecuado-, pero no se le facilitan las llaves de acceso, colocándose por la actuación de la empleadora demandada a los distintos implicados de una manera no justificada en situaciones fácticas diferentes, en cuanto unos si disponen de las llaves de acceso y el sindicato demandante no disponía de esas llaves de acceso, suponiendo la contravención del artículo 14 CE (...)”*

Por lo que la primera conclusión que alcanzamos es que ni legal ni procesalmente es preceptivo un régimen de exclusividad en la utilización del local a poner a disposición de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo facilitarse, de forma efectiva, un local de utilización conjunta para el comité de empresa y la sección sindical.

La exclusividad podría ser justificada en los casos en que existiera una saturación de actividades por las distintas representaciones sindicales, una aglomeración física de los distintos representantes o una falta de dotación a los efectos de su utilización.

Lo cual no evita la conflictividad laboral y, muy posiblemente, judicial, que una medida de este tipo puede suponer en la empresa.

ALEDIA

ABOGADOS

SEGUNDA.- Interpretación de la expresión “local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades”.

La expresión legal “local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades” establecida con idéntico texto tanto en el artículo 81 ET como en el artículo 8.2.c) LOLS, no tiene un desarrollo que nos permita delimitar con precisión cómo ha de ser y de qué medios ha de disponer el local sindical.

Se trata de una expresión genérica que da lugar a no pocos problemas interpretativos y que obliga a estudiar caso por caso las características y condiciones del mismo.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 14 de Septiembre de 2004 establece que *“corresponde a éste (al empleador) como titular de la organización empresarial la determinación del lugar donde ha de ubicarse el local. Pero esta determinación no es incondicionada por cuanto cabe un control judicial de la idoneidad o adecuación del local (en este sentido, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 12 de julio de 2002). Si bien es cierto que el sindicato no tiene derecho a elegir la ubicación concreta del local, la que proporcione la entidad empleadora deber ser adecuada.*

Fijando más adelante que *“(…) la obligación empresarial se delimita en la Ley de forma genérica con la referencia a la obligación de facilitar un local adecuado sobre el que nada se prevé en la Ley en cuanto a sus características y equipamiento. En todo caso, una interpretación adecuada del espíritu de la norma implica que el local debe reunir unas mínimas condiciones ambientales en cuanto al espacio, iluminación, ventilación, nivel de ruido, facilidad de acceso, y con una dotación de medios materiales suficientes que le hagan idóneo para el fin perseguido (...)”.*

La Sentencia del Tribunal Superior de Castilla y León de 3 de Mayo de 2004 determina que *“los elementos indispensables para el funcionamiento de una oficina pasan necesariamente por la instalación de una línea de teléfono y fax...”*

Por su parte, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, en Informe realizado sobre denuncia presentada contra una empresa dedicada a la actividad de call center, dispone que:

Un local adecuado para el desarrollo de sus funciones, según expresión del art 81 del estatuto, sólo puede serlo cuando cuenta con los medios habituales de ofician al igual que el resto de puestos de trabajo de la empresa. Las funciones que tiene encomendadas por el legislador, art 64, el comité de empresa comprende la de recibir información en un conjunto de supuestos, emitir informes en otros; lo que necesariamente exige el uso de medios de oficina; en definitiva ordenadores, impresoras, archivadores, armarios donde guardar documentos, así como el material fungible.

En conclusión, los términos tan genéricos de la Ley obligan a realizar una interpretación cuidadosa e incluso generosa del término *adecuado*, dada la conflictividad que esta decisión con seguridad supondrá, en lo relativo a cómo ha de ser el local que se ponga a disposición de la representación legal de los trabajadores. Debiendo, en todo caso, tener un tamaño suficiente, estar adecuadamente acondicionado y debiendo disponer de los medios materiales necesarios para las

ALEDIA

ABOGADOS

actividades de reunión, elaboración de informes, comunicación con trabajadores y demás encomendadas a sus representantes, como serán teléfono, fax, ordenadores, impresora, material de oficina, etc. Todo ello se determinará, entre otros factores, en función del número de representantes legales y la mayor o menor actividad sindical que desarrollen.

A este respecto, aconsejamos que el local (o los locales) que se pongan a disposición de los representantes de los trabajadores, prevea/n no sólo el número actual de estos sino la posibilidad de que su número se incremente en un futuro.

TERCERA.- Consecuencias del incumplimiento por parte de la empresa de las anteriores obligaciones.

Si la representación de los trabajadores entiende que no se cumplen los requisitos legales en la puesta a disposición del local, de sus condiciones de idoneidad o de los medios que se pongan a su disposición, pueden acudir a la Inspección de Trabajo (vía administrativa) y/o a los Juzgados del Orden Social (vía judicial) en defensa de su Derecho a la Tutela de la Libertad Sindical y a que no sean vulnerados sus Derechos Fundamentales.

Como sabemos, las cuestiones referidas a la posible vulneración del Derecho a la Libertad Sindical son miradas con meticulosidad por parte de los rectores de estos dos Órdenes.

En cuanto a las posibles consecuencias que se pudieran derivar de una posible denuncia ante la Inspección de Trabajo y/o demanda ante el Juzgado de lo Social, en caso de que las pretensiones de la Sección Sindical fuesen estimadas, serían las que a continuación se detallan:

- A) Inspección de Trabajo: Levantamiento de la correspondiente Acta de Infracción por parte de la Autoridad Laboral.

El texto refundido de la **Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden Social** (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto) califica como infracción grave la *“transgresión de derechos de los representantes de los trabajadores y secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios”*

En este caso, la cuantía de la sanción ascendería, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio, de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros.

- B) En el caso de Sentencia judicial: La eventual sentencia estimaría la existencia de una vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, por lo que declararía expresamente la vulneración de este Derecho y condenaría a la empresa a poner a disposición de la representación sindical el correspondiente local, adecuado y convenientemente equipado. Habitualmente, este tipo de Sentencias suelen conllevar la condena adicional a pagar una indemnización a la representación de los trabajadores, para cuya cuantificación se acudiría al R.D.Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

ALEDIA

ABOGADOS

II. CONCLUSIONES.

Con la incertidumbre derivada de una redacción tan genérica y con las cautelas que han de tenerse en temas de libertad sindical, podemos alcanzar las siguientes conclusiones, sujetas en todo caso a interpretación en cuanto a su alcance:

- La obligación de la empresa de poner, al menos, un local a disposición del comité de empresa y de la/s sección/es sindical/es.
- La empresa puede facilitar 2 locales, en régimen de exclusividad, o un solo local compartido. En ambos casos, obviamente, ha de poder desarrollarse de manera efectiva la actividad de ambas representaciones.
- El/los local/es deberá/n tener unas condiciones adecuadas y estar convenientemente equipado/s para que los representantes sindicales puedan desarrollar su labor.
- La interpretación de la adecuación e idoneidad del local, así como de los medios que ha de contener, no viene definida legalmente, debiendo interpretarse en cada caso concreto. Aunque la Jurisprudencia ha determinado parcialmente algunos elementos necesarios, como se indica en la Cuestión Segunda del presente Informe.
- El incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la empresa podría conllevar una importante sanción económica (de entre 626 y 6.250 euros) por parte de la Inspección de trabajo. En la vía judicial, conllevaría una condena por violación del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

FIN DEL DOCUMENTO

El presente Informe se emite bajo la condición de salvo mejor opinión o parecer fundado en Derecho.