

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Universidad de Cádiz

LA DELIMITACIÓN DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL EN LAS ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Sentencia del Tribunal Supremo
(Sala de lo Social), de 11 de febrero de 2015*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO*

SUPUESTO DE HECHO: El sindicato U.G.T. demanda a la empresa P.B.S.E., a D^a. E., al sindicato CC.OO. y al Grupo de Trabajadores Independientes, reclamando la nulidad del preaviso de elecciones presentado para un solo centro de trabajo de la empresa citada sin contar con el resto de los centros que dicha empresa tiene en Madrid. El Juzgado de lo Social n^o. 41 de Madrid,¹ desestima dicha demanda y U.G.T. recurre en suplicación al Tribunal Superior de Justicia de Madrid², el cual estima dicho recurso y deja sin efecto el preaviso para el centro que se llevaba a cabo y todo el proceso electoral posterior, declarando que tanto ese centro como los demás forman una única circunscripción electoral, debiendo existir un único preaviso electoral y un censo para la elección de un comité de empresa conjunto.

D^a. E. recurre en casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo³ lo estima. Casa y anula la sentencia de suplicación y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social n^o. 41 de Madrid.

RESUMEN: Nos encontramos ante un vaivén de resoluciones judiciales para “intentar” delimitar por parte de cada una de estas instancias judiciales qué es o qué se debe entender por circunscripción electoral a efectos de preavisar elecciones a representantes de los trabajadores. La clave en cada una de estas sentencias se basará en el concepto de centro de trabajo. Además debe unirse a ello la excepcionalidad establecida por el legislador, en la que se mezcla una variación de circunscripción electoral –serán varios centros de trabajo- y el peculiar órgano que se elige –ni delegado de personal, ni comité de empresa-, sino el denominado comité de empresa conjunto.

* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

1. LA CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL
2. POSIBILIDADES DE ELECCIÓN: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA
3. LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL: EL COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

1. LA CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL

El origen de la sentencia que vamos a comentar, arranca con el preaviso de 28 de octubre de 2010, que presenta D^a. E. - representante de los trabajadores-, de celebración de elecciones a órgano de representación de los trabajadores en la empresa P.B.S.E., concretamente en el centro de trabajo de la C/ Velázquez nº 13, de Madrid, afectando dicha elección a 21 trabajadores.

Se constituye la Mesa electoral el 29 de noviembre de 2010 y la representante de U.G.T. presenta reclamación solicitando la nulidad del proceso por no haber convocado a todos los trabajadores que componen el censo. El 3 de diciembre de 2010 se celebraron elecciones, resultando elegida D^a. E. del Grupo de Trabajadores Independientes.

Es importante resaltar las fechas de estos acontecimientos relatados, pues desde el 1 de diciembre de 2009, es decir, casi once meses antes de la presentación del preaviso de elecciones, la empresa comunica al Comité de Empresa de Madrid⁴ que había procedido a dar de alta un número de centros de trabajo en Madrid⁵.

Así pues, el tema primordial- es delimitar qué debe entenderse por circunscripción electoral, es decir, de cuales centros y qué trabajadores, están convocados a elegir sus representantes.

¹ Sentencia del Juzgado de lo Social nº.41 de Madrid, de 6 de junio de 2011.

² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2012.

³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015.

⁴ Con anterioridad a esta ampliación de centros de trabajo en Madrid existía un solo centro de trabajo dado de alta, identificado como C/ Velásquez nº. 13, en el cual se celebraron en su día elecciones sindicales que dieron lugar a la constitución de un Comité de Empresa formado por 5 miembros. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015.

⁵ Raimundo Fernández Villaverde, 79: 4 trabajadores; Plaza de Callao, 2: 3 trabajadores; Goya, 75: 3 trabajadores; Avda. de los Andes, 50: 4 trabajadores; Padre Huidobro (Pozuelo de Alarcón): 4 trabajadores; Princesa, 56: 3 trabajadores; Margarita de Parma: 4 trabajadores y Serrano, 47: 3 trabajadores. Total: 28 trabajadores más.

La circunscripción electoral identifica⁶ el ámbito en el que va a desarrollarse el proceso electoral: la empresa o el centro de trabajo⁷.

Nuestra legislación en materia de representación del personal no está elaborada pensando en lo que constituye actualmente el modelo dominante de organización empresarial⁸, empresas que se componen de un número, a veces, elevado de centros de trabajo, en los que en cada uno de ellos ocupan a un reducido grupo de trabajadores. Dicha situación afecta considerablemente al tema representativo. La norma establece un mínimo de 6 trabajadores en el centro o en la empresa para poder elegir representante.

Son pues, dos situaciones las que se plantean. Por un lado, el número de trabajadores que debe componer cada circunscripción electoral para elegir representante y por otro, con qué identificamos esta circunscripción electoral: con el centro o con la empresa.

En materia electoral la identificación de lo que constituye la unidad electoral básica se ha venido haciendo a partir de una interpretación estricta⁹ de la definición de centro de trabajo contenida en el art. 1.5 ET, donde se señala que por el mismo debe entenderse “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la autoridad laboral”, concepto éste que aparece reiterado en el art. 5.1 del Real Decreto 1844/1994¹⁰.

Pero el proceso electoral puede llevarse a cabo tanto a nivel de empresa como a nivel de centro de trabajo, de forma que en empresas con varios centros de trabajo cabe celebrar elecciones en cada uno de ellos, siempre que cuenten con el número mínimo de trabajadores exigibles. En estos casos de empresas con

⁶ Fita Ortega, F. (coord.): *Laudos arbitrales de elecciones sindicales en la provincia de Valencia*. Tirant lo Blanch. Valencia 2008. Pág. 135.

⁷ Art. 62.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET.: “La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponderá a los delegados de personal.....”. Art. 63 ET: “El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para”

⁸ Cruz Villalón, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*. Editorial Trotta. Madrid 1992. Pág. 41.

⁹ Fita Ortega, F. (coord.): *Laudos arbitrales de elecciones.....* op. cit. Tirant lo Blanch. Valencia 2008. Pág. 141.

¹⁰ Art. 5.1 Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa: “Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

pluralidad de centros hay que tener en cuenta la regla excepcional que establece el art. 63.2 ET¹¹.

Para el Tribunal Supremo, es claro que la unidad electoral es el centro de trabajo, manifestando que “ello se desprende de los siguientes preceptos del ET: arts. 62 y 63, donde pese a que el órgano de representación se denomina “comité de empresa”, es obligada su constitución “en cada centro de trabajo”¹²; art. 67, que sólo autoriza a promover elecciones a los “trabajadores del centro de trabajo” y obliga a precisar en la comunicación de la promoción de elecciones el “centro de trabajo” en que se va a celebrar; art. 68, que al regular el crédito horario lo atribuye al “delegado de personal de cada centro de trabajo”; art. 74, que vuelve a hablar de las elecciones “en centros de trabajo” y art. 76.5, que alude a “las candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección”¹³.

“Con arreglo al art. 63.1 del ET, el centro de trabajo constituye la regla general de unidad electoral, con la única excepción del supuesto previsto en el art. 63.2 ET; debiendo entenderse por centro de trabajo la unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aún no siendo independiente del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral”¹⁴, lo que nos hace concluir que para que la empresa sea unidad electoral debe ser de carácter unicelular, pues en caso contrario, en una empresa pluricelular, habrá que analizar cada uno de sus centros de trabajo, lo que nos lleva a poder o no a promover elecciones en todos y cada uno de ellos o por el contrario a tener que llegar a agregar los mismos, conforme a lo establecido en el art. 63.2 ET.

Los centros que se comunican al Comité de Empresa de Madrid en el supuesto que nos ocupa, han sido dados de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social con un código de cuenta propio, en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y en la Agencia Tributaria a efectos del

¹¹ Art. 63.2 ET: “En las empresas que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”.

¹² Se sobreentiende que en cada centro de trabajo según e número de trabajadores se elegirá delegado de personal o comité de empresa.

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015.

Impuesto de Actividades Económicas. Se encuentran ubicados dentro de las instalaciones de la entidad El Corte Inglés. Cada uno tiene un régimen de pedidos y facturación independiente dentro de la empresa y su calendario laboral propio. La empresa tiene externalizado el Servicio de Prevención y la confección de nóminas, constando en ambos casos como centros de trabajo autónomos¹⁵.

El planteamiento de la parte recurrente ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid –instancia anterior de la sentencia que se comenta- es que se declare a los centros de trabajo compuestos por el personal que presta sus servicios en los “stands” de los centros de El Corte Inglés ubicados en la provincia de Madrid y al centro de trabajo sito en la C/ Velázquez nº.13 como una única circunscripción electoral, correspondiendo a todos ellos la elección y constitución de un comité de empresa conjunto. Comprobamos la confusión terminológica del mismo. Si solicita que se declare que los centros de la Empresa en cuestión son “stands”, más un centro de trabajo de la C/ Velázquez, o a los “stands” los considera centros, o la Empresa no tiene más centro de trabajo que el de la C/ Velázquez y el resto son simples lugares de trabajo. Esto último constituye su argumento, pues matiza “que el hecho de que cada centro haya sido dado de alta como tal es una mera formalidad que no conlleva la declaración como centro de trabajo; que es normal que el régimen de pedidos y facturación de cada centro sea distinto, que cada centro tenga su stock de productos para atender a las peticiones de sus clientes, productos cuyo control conlleva obligatoriamente el realizar una contabilidad y una facturación”. Pensamos que hubiera estado mejor usar el término “lugar de trabajo” para argumentar cada una de las funciones que realiza o incluso el términos “stand” como hace en otras ocasiones y no “centro de trabajo”.

Es forzada la intención de no considerar a cada uno de ellos centro de trabajo: “lo esencial es que se trate de unidad productiva y de actuar de modo autónomo, aunque haya de dotársele de aquellos soportes, complementarios de ese quehacer autónomo y diferenciado, susceptible de vida propia, que antes recibía de la unidad empresarial a la que estaba incorporada”¹⁶.

Del mismo modo sorprende la motivación que el propio Tribunal Supremo sostiene para argumentar contra la pretensión de agrupar en una sola unidad electoral a todos los “stands” y el centro de trabajo de la C/ Velázquez, como solicitó la parte recurrente ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Es

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2012.

decir, para estimar el Tribunal Supremo el recurso que presenta D^a. E., esto es, que sólo se convoquen elecciones en el centro de la C/ Velázquez con 21 trabajadores y no se compute el total de los trabajadores de los restantes centros a efectos electorales. Sostiene que es clara la “indicada doctrina que ha sido reiterada en STS/4^a de 7 de febrero de 2012” . Y decimos que nos sorprende porque en dicha Sentencia se pretendía agrupar centros de trabajo que contaban todos ellos entre 6 y 10 trabajadores, caso que para nada es igual al que nos ocupa, pues tan sólo aquí hay un centro con 21 trabajadores y el resto oscila entre 3 y 4 trabajadores. La norma es clara, “en la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto”, art. 63.2 ET. No perdamos de vista que es una excepción a la regla general, pues de la unión de los arts. 62 y 63 ET se desprende que a partir de 6 trabajadores puede procederse a la elección de representantes. El art. 63.2 ET está pensado para cuando en algunos centros no se llegue al mínimo de trabajadores, esto es, seis.

Puede concluirse que la delimitación de la circunscripción electoral es una deficiencia de la regulación legal sobre el proceso electoral, sobre todo por la falta de una definición suficientemente clara de una delimitación legal de centro de trabajo y por la imposibilidad de acuerdo entre las partes afectadas en materia de delimitación de la unidad electoral¹⁷. Así la fijación de lo que deba entenderse por centro de trabajo y por tanto la determinación de la circunscripción electoral, no queda a la libre voluntad de las partes, sino que es un concepto acotado legalmente, correspondiendo al ordenamiento jurídico regular los supuestos excepcionales en los que el centro de trabajo no se corresponde con la circunscripción electoral¹⁸.

2. POSIBILIDADES DE ELECCIÓN: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

Como se ha establecido, con carácter general la circunscripción electoral se corresponde con el centro de trabajo, por lo que en una misma empresa pueden existir diferentes órganos de representación en función de que disponga de

¹⁷ Blasco Pellicer, C.: *El nuevo procedimiento de “elecciones sindicales: aspectos críticos*. Tirant lo Blanch. Valencia 1995. Pág. 33.

¹⁸ Romero Rodas, M^a. J. (coord.): *Aspectos conflictivos en las Elecciones Sindicales*. Editorial Bomarzo. Albacete 2006. Pág. 88.

varios centros, si bien, como excepción a la regla general que identifica circunscripción electoral y centro de trabajo, existen supuestos tasados legalmente, en los que la circunscripción es fruto de la agrupación de varios centros de trabajo, art. 63.2 ET¹⁹.

Así pues, cuando estemos en presencia de varios centros de trabajo de una empresa, en los que concurren los elementos a que se refieren los arts. 1.5 ET y 5.1 del Reglamento de Elecciones, cada centro de trabajo constituye una circunscripción electoral y exige la celebración de un proceso electoral diferenciado. Por el contrario, si se trata de puestos de trabajo diseminados o meros lugares de trabajo sin organización productiva específica, habrá de realizarse un proceso electoral único, que agrupará a la totalidad de los trabajadores.

Es pues esta la circunscripción electoral, el elemento diferenciador para la celebración de elecciones, pero hay que añadir inevitablemente otro: el número de trabajadores. Y con la unión de ambos elementos obtendremos una tipología u otra de representación. Arts. 62 y 63 ET.

De esta manera, existirá delegado/s de personal o bien comité de empresa en función de la circunscripción electoral. Para delegado de personal se exigirá el menos en un centro de trabajo o en una empresa un mínimo de 6 trabajadores; para comité de empresa, en un centro o en una empresa, un mínimo de 50 trabajadores. Existe la excepción señalada en el epígrafe 1 de la posibilidad de constituir un comité de empresa conjunto cuando se agrupen varios centros de trabajo de una misma empresa cuya plantilla alcance en total los 50 trabajadores, que se abordará en el último punto de este comentario de Sentencia.

En el supuesto que comentamos, D^a. E. presentó comunicación de celebración de elecciones a órgano de representación de los trabajadores en el centro de trabajo de la C/ Velázquez n.º. 13, estableciendo en la solicitud que el número de trabajadores afectados es de 21. Luego lo que se eligió y así fue, es un delegado de personal. Ella misma salió elegida.

Por su parte, U.G.T, pretendía la nulidad del preaviso por no haberse convocado a todos los trabajadores que componen el censo. Para esta parte el censo estará compuesto por los 21 trabajadores del centro de trabajo de la C/ Velázquez y el resto de los que ocupan, a su entender, “stands” en El Corte Inglés. Para ello debe de formarse una circunscripción electoral y un censo conjunto para la elección de un comité de empresa conjunto.

¹⁹ Romero Rodas, M^a. J. (coord.): *Aspectos conflictivos.....* op. cit. Editorial Bomarzo. Albacete 2006. Pág. 88.

Por otro lado, existía antes de las nuevas elecciones celebradas en la Empresa, un Comité de Empresa, compuesto por 5 miembros: “Con anterioridad a esta ampliación de centros de trabajo en Madrid existía un solo centro de trabajo dado de alta, identificado como C/ Velázquez 13, en el cual se celebraron en su día elecciones sindicales que dieron lugar a la constitución de un Comité de Empresa constituido por cinco miembros”²⁰. Lo que implica que dicho centro, en este caso dicha Empresa, contaba con una plantilla de al menos 50 trabajadores. Art. 66.1 ET: “El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala: a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.....”.

Comprobamos que se nos presenta una gama completa, de las posibles representaciones unitarias que nos establece la norma.

Cuando D^a. E. presenta el preaviso de elecciones para elegir un delegado de personal en su centro de trabajo de C/ Velázquez, ya era conocido la ampliación de centros que la Empresa había llevado a cabo y cabían dos posibilidades: o no considerar a los nuevos centros recientes como tales y presentar un preaviso para toda la Empresa, como pedía U.G.T., o, como hizo D^a. E., presentar sólo preaviso para el centro de trabajo donde por el número de trabajadores era viable tener un representante. Optó por esto último.

Por su lado, U.G.T. pretendía anular dicho preaviso, argumentando que tendría que ser un solo censo y un solo preaviso para todos los trabajadores que componen la Empresa. Entendía que no eran centros de trabajo aquellos que la Empresa había comunicado que les daba de alta como tal. Solicitaba un comité de empresa conjunto, por lo que aparece una clara contradicción, ya que si entendía que sólo era centro de trabajo el de C/ Velázquez, y no el resto, estaba equivocado en la petición: el comité de empresa conjunto sólo es posible para agrupar centros de trabajo y no para otra agrupación diferente, art. 63.2 ET.

Y es en la petición del comité de empresa conjunto donde radica el error. Esto no es posible, pues no se llega al número de 50 trabajadores en total, tal y como establece el art. 63.2 ET. Si se suman los 21 de la C/ Velázquez y el resto que aparecen en el Antecedente de Hecho Primero de la Sentencia que se comenta²¹, la suma total es de 49 trabajadores. Por tanto, si U.G.T. consideraba que eran meros lugares de trabajo y no centros de trabajo todos salvo el de la C/ Velázquez y pretendía un solo censo para toda la Empresa, tendría que haber solicitado que la elección fuera de tres delegados de personal y no de un comité

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015.

²¹ Véase nota a pie de página nº 6.

de empresa conjunto, art. 62.1 ET: “hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres”.

Ninguno de los Tribunales, ni el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid, ni la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ni la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, entra en este detalle, que a continuación trataremos.

3. LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL: EL COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

El art. 63.2 ET establece la excepción de la circunscripción electoral –centro de trabajo o empresa- para elegir delegado de personal o comité de empresa, mediante regulación del comité de empresa conjunto.

La posibilidad de existencia de este comité de empresa conjunto depende de dos factores: uno, que la empresa tenga dos o más centros de trabajo en la provincia o municipios limítrofes, y dos, que la menos al suma de todos los trabajadores de esos centros sea de 50. Admitiendo además la posibilidad de que “cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”, art. 63.2 ET.

Situándonos en el supuesto que comentamos, los centros de trabajo de toda la provincia de Madrid, no suman 50 trabajadores como se ha señalado, suman 49, por lo cual y desde ahora huelga volver a repetir que no sería posible la constitución de un comité de empresa conjunto. Si sumaran 50, U.G.T. para solicitar el comité de empresa conjunto tendría que admitir que todos son centros de trabajo (recordemos que para este Sindicato son meros “stands” para trabajar). Lo que no puede es instar a constituir comité de empresa conjunto y no reconocer que sean centros de trabajo. La norma es clara, “centros de trabajo de la misma provincia...”.

Esta regla del art. 63.2 ET se caracteriza por dos notas fundamentales²²: la primera, que se trata de una norma imperativa, que no contiene un derecho de acumulación de centros, sino una acumulación preceptiva. La segunda, que no se configura como una norma expansiva o restrictiva en términos de dimensión de la estructura representativa en la empresa, sino que resulta en sí misma neutra. Si se hacen cuentas, en algunas circunstancias resulta más favorable acumular centros, porque el comité tendrá un mayor número de miembros que delegados

²² Cabeza Pereiro, J.: *Las elecciones sindicales*. Editorial Bomarzo. Albacete 2009. Pág. 34

de personal se conseguirían al preavisarse separadamente en cada centro, pero en otras sucederá justamente lo contrario.

Y con respecto a esta acumulación de centros, según la cual podría resultar más ventajoso, o no para elegir mayor o menor número de representantes, es muy llamativo lo manifestado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid²³, predecesora de la que comentamos: “Al quedarse el preaviso electoral solo para la sede de la C/ Velázquez donde hay 21 trabajadores, se elegirá solo un delegado de personal (art. 62.1 ET), mientras que si el preaviso incluye también los “stands” se sumaría los 28 trabajadores de los diferentes centros, con lo que se elegirían 3 delegados de personal. Si se considerase que cada centro es una unidad productiva con organización específica, al no alcanzar cada centro el mínimo de 6 trabajadores no habría posibilidad de elegir delegado de personal en cada uno de ellos, y si algún día se alcanza o supera el umbral de 50 trabajadores, tampoco podría constituirse comité de empresa”²⁴. Al revés, si algún día se alcanzaran los 50 trabajadores y se consideran centros de trabajo, si que se podría constituir un comité de empresa, pero un comité de empresa conjunto, conforme al art. 63.2 ET., por supuesto incluyendo el centro de trabajo de C/ Velázquez n.º 13.

Es más, falla el Tribunal y no se acuerda de este último argumento: “revo- camos la sentencia de 6 de junio de 2011, del Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid, dejando sin efecto el preaviso de 28 de octubre de 2010 para el centro de trabajo de la C/ Velázquez y todo el proceso electoral posterior, declarando que tanto ese centro como los distintos “stands” que la compañía tiene en los diversos centros de El Corte Inglés en la Comunidad de Madrid forman un única circunscripción electoral, debiendo existir un único preaviso electoral y un censo conjunto para la elección de un comité de empresa conjunto”²⁵. Resumiendo, si no se considera centros a esos “stands”, ¿cómo propone la elección de un comité de empresa conjunto?. Y además, sí dejó establecido que eran 49 trabajadores, ¿cómo señala la elección de este comité?.

La Sentencia que comentamos ya que es de unificación de doctrina, podría haber optado por dejar sentada bien las bases, en el sentido de no ser posible un

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2012.

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2012.

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2012.

comité de empresa conjunto como pedía U.G.T., simple y llanamente, porque ni siquiera se llega al número de 50 trabajadores. Premisa que no consta en la Sentencia. Es curioso cómo se argumenta que en la sentencia de contraste “se trataba de decidir si debían integrarse en el mismo proceso electoral a los trabajadores de todas las oficinas de la empresa en la provincia, pese a no llegar ninguna de ellas a 6 trabajadores. La sentencia referencial parte de considerar a cada oficina como un centro de trabajo y, por tanto, niega que quepa llevar a cabo un proceso electoral conjunto para la elección de un único órgano de representación”. No aparece ni en una ni en otra, el requisito de tener que sumar al menos 50 trabajadores entre todos los centros de trabajo. Debe ser el dato a tener en cuenta cuando se establece que estamos en presencia de empresas de carácter pluricelular.

En definitiva, la agrupación a efectos de constituir un comité de empresa conjunto es posible cuando son varios centros de trabajo de una empresa y en alguno de ellos no se llega al mínimo de 6 trabajadores, pero en el cómputo de todos se suman al menos 50. Si alguno tiene 6 o más trabajadores y otros no, no podrán los primeros promover elecciones independientes al resto de los centros que no alcanzan ese mínimo, pero que sí suman en total 50. Si la suma no llega a 50 trabajadores, todos aquellos centros que tengan un mínimo de 6 trabajadores podrán promover elecciones a representante, sin que el resto de sus compañeros de centros de trabajo puedan adherirse a dicha representación y por tanto carecerían de ella. Este es el caso de la Sentencia que comentamos. Sólo un centro tiene 21 trabajadores y resto suman en total 28, dando un resultado de 49 trabajadores que no pueden constituir un comité de empresa conjunto. Por ello, el preaviso de elecciones sólo es posible para el centro de C/ Velázquez con 21 trabajadores, al ser considerados todos los demás, centros de trabajo. Si se hubieran considerados meros “stands”, elegirían como señalamos anteriormente, 3 delegados de personal y no sólo 1, pues sería la empresa la circunscripción electoral y no cada uno de los centros de trabajo.