

CONDICIONES Y DISFRUTE DEL LOCAL POR LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de julio de 2016 (Rec. 199/2015)

RAQUEL POQUET CATALÁ¹

SUPUESTO DE HECHO: La organización Cruz Roja Española–Comunidad de Madrid, ha facilitado a los sindicatos un local de uso compartido con el comité de empresa y las secciones sindicales existentes, esto es, las secciones sindicales de los sindicatos UGT, CGT y CCOO. Este local cuenta con dos puestos de trabajo y está emplazado en otro local de forma provisional por las obras que se están realizando en el local habitual. Ninguna de las secciones sindicales cuenta con una cuenta de correo electrónico con dominio cruzroja.es, esto es, no existe una cuenta de correo corporativa para cada una de las secciones sindicales; ni tienen acceso a la lista de distribución masiva de correo electrónico de Cruz Roja Española – Comunidad de Madrid; ni disponen tampoco de las llaves del local de uso compartido. De hecho, la llave electrónica que da acceso al citado local se encuentra a disposición de las secciones sindicales en la conserjería del local.

Una de dichas secciones sindicales ha solicitado formalmente a la empresa una cuenta de correo con dominio cruzroja.es, el acceso a la lista de distribución masiva de correo electrónico de Cruz Roja Española – Comunidad de Madrid y un espacio y medios suficientes para la correcta realización de las tareas sindicales.

El Juzgado de lo Social y el TSJ de Madrid desestiman la pretensión y frente a la misma se interpone recurso de casación por Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT).

RESUMEN: Se resuelve el conflicto laboral en relación al carácter y régimen de disfrute del local sindical regulado en la LOLS. La Federación de Sindicatos demandante solicita la puesta a disposición de un local adecuado con

¹ Profesora asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

carácter exclusivo sin compartirlo con los demás sindicatos, así como tener una cuenta de correo corporativa y el acceso a la lista de distribución masiva de correo electrónico a la totalidad de la plantilla. El Tribunal Supremo estima en parte la pretensión. Por un lado, desestima la petición referente al local, pues se trata de un local con carácter provisional debido a las obras del centro habitual, teniendo en cuenta que además, la empresa pone a disposición de las secciones sindicales otra sala para reuniones. Pero, por otro lado, estima la solicitud referente a disponer de una cuenta de correo corporativa y el acceso a la lista de distribución masiva de correo electrónico de la plantilla.

ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO Y NATURALEZA JURÍDICA
2. INTERPRETACIÓN DEL DERECHO AL USO DEL LOCAL “ADECUADO”
 - 2.1. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO
 - 2.2. UBICACIÓN
 - 2.3. USO EXCLUSIVO O COMPARTIDO
 - 2.4. EQUIPAMIENTO
 - 2.5. ACCESIBILIDAD AL LOCAL
3. CONCLUSIÓN
4. BIBLIOGRAFÍA

1. MARCO NORMATIVO Y NATURALEZA JURÍDICA

El antecedente internacional se halla en el Convenio OIT núm. 135² que establece que los representantes de los trabajadores deben tener una serie de medios a su disposición con vistas a permitirle el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, como lo es el uso de un local facilitado por la empresa.

En el ámbito interno y, siguiendo la doctrina jurisprudencial³, el derecho fundamental de libertad sindical del art. 28 CE integra el “derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros”. Así, el art. 2.2 d) LOLS dispone que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho al “*ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella*”, comprendiéndose en dicho derecho el de reunión sindical ya que, según la doctrina constitucional⁴ “forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación el derecho de celebrar reuniones a las que concurran los afiliados del sindicato que les convoque, con el objeto de desarrollar los fines del propio sindicato, pues de otra forma el ejercicio

² De 23 de junio de 1971, sobre protección y facilidades a los representantes de los trabajadores.

³ STS de 2 de junio de 1997, rec. núm. 4016/1996.

⁴ SSTC 91/1993, de 7 de noviembre; 168/1996, de 29 de octubre.

del derecho sería lógicamente imposible”. Así, disponen de un núcleo de poderes de acción, imprescindible para que un sindicato pueda ser reconocido como tal y para que pueda cumplir las funciones que constitucionalmente tiene atribuidas. Ahora bien, cabe realizar una serie de puntualizaciones. En primer lugar, la libertad sindical, una vez que asegura a cada sindicato un haz de poderes suficientes y específico para cumplir su misión de representación y defensa de los intereses de los trabajadores “no garantiza ni a los sindicatos ni a sus miembros un trato específico por parte del Estado” que haya de reconocerle derechos o facultades concretas más allá del núcleo que es contenido esencial de la libertad sindical. En segundo lugar, como derecho adicional o accesorio, no integrante del contenido esencial de libertad sindical es como podría calificarse este derecho de beneficiarse de cesiones de uso de bienes públicos⁵.

Concretamente, en relación con los representantes sindicales, el art. 8.2 LOLS prevé que las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán derecho a utilizar “*un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores*”.

No obstante, para los representantes unitarios, el art. 81 ET⁶ determina 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*”. En este caso, como se observa, la disponibilidad del local se halla sometida a un condicionante relativo o dependiente de las particularidades propias de cada empresa o centro de trabajo, pues en dicha norma no existe límite cuantitativo alguno que conecte el derecho en cuestión al volumen de la plantilla. El derecho a disponer de un local se reconoce a todos los delegados de personal y comités de empresa, sin excepción, sea cual sea el tamaño de la empresa. La ley, en este caso, no limita el derecho en atención al volumen de la plantilla⁷.

Desde el punto de vista estructural, el derecho al uso de un local se configura como un derecho por parte de los representantes unitarios o de las secciones sindicales sobre las instalaciones de la empresa, limitando correlativamente los del empresario. La doctrina italiana mantiene un debate irresuelto sobre el carácter específico de tal derecho, esto es, si se trata de un derecho real sobre las

⁵ STC 39/1986, de 31 de marzo.

⁶ La doctrina critica la errónea ubicación del art. 81 en el capítulo referido al derecho de reunión de los trabajadores, cuando en realidad debería estar en el capítulo anterior sobre la representación colectiva.

⁷ STSJ Madrid, de 13 de noviembre de 2005, rec. núm. 669/2015.

instalaciones, o de crédito sobre el comportamiento del empleador encaminado a entregarles y mantenerles en el uso de las mencionadas instalaciones. Asimismo, se discute si se trata de un supuesto de detentación autónoma y cualificada, susceptible de tutela posesoria incluso frente al empresario. En España la cuestión reviste mayor importancia, pues la representación unitaria no goza de la tutela sindical. Si se considerase un derecho de crédito se entraría en contradicción con las amplias facultades que el art. 81 ET y el art. 8.2 LOLS y su interpretación por la jurisprudencia conceden, pues en la ordenación funcional y en las decisiones judiciales aparecen rasgos característicos de la tutela posesoria que no se darían si la situación fuera estimada como una obligación del empresario susceptible de prestación alternativa⁸. Del mismo modo, la doctrina científica⁹ y judicial¹⁰ considera que el derecho al uso de un local no se configura como un derecho de crédito, sino que se trata de un derecho real de uso, alegable erga omnes y no sólo frente al propietario de las instalaciones, que “no se puede arrendar ni traspasar a otro por ninguna clase de título, aplicándoseles las disposiciones del usufructo en cuanto no se opongan a su naturaleza.

Por otra parte, se trata de un derecho que puede quedar vulnerado cuando la empresa impone una diferencia de trato entre los distintos sindicatos o secciones sindicales con derecho al citado local si no existe una justificación para dicha diferencia, pues según nuestro alto tribunal¹¹ el derecho de igualdad de trato entre los sindicatos está implícito en el derecho de libertad sindical, pudiendo establecerse un tratamiento desigual en función de la representatividad, si ello obedece a criterios objetivos y esa diferencia de trato responde a una finalidad constitucionalmente legítima, proporcionada y razonable, pues de esta forma se colocan a unos sindicatos en mejor posición para el cumplimiento de sus funciones, y por tanto, se priman objetivamente unas determinadas opciones sindicales frente a otras. Así, se vulnera este derecho de libertad sindical cuando el empresario

⁸ STSJ Andalucía, de 19 de mayo de 2008, rec. núm. 740/2008.

⁹ OJEDA AVILÉS, A., “Locales y tablón de anuncios”, en *AS*, núm. 22, 2003 (versión on line)

¹⁰ SSTS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015; de 12 de febrero de 2012, rec. núm. 67/2011.

¹¹ STC 32/1990, de 26 de febrero, que señala que “este Tribunal ha afirmado reiteradamente que aunque en el derecho de libertad sindical está implícita la igualdad de trato entre los sindicatos, ello no excluye la posibilidad de tratamiento desigual de los sindicatos, en función de su representatividad, siempre que ello se haga con arreglo a criterios objetivos, y la diferencia de trato responda a una finalidad constitucionalmente legítima y sea proporcionada y razonable (...) Este Tribunal ha venido reconociendo la legitimidad de reserva de determinadas funciones a los sindicatos más representativos, pero a la vez ha venido exigiendo que ello no lesiona el derecho de libertad sindical e igualdad de trato entre los sindicatos subrayando que en la tensión de ambos principios el problema es de límites (STC 98/1985, de 29 de julio). En el presente caso no se cuestiona la objetividad del criterio distintivo utilizado, sino el que la mayor representatividad justifique esa diferencia de trato, que supone un privilegio o ventaja que carece de fundamento constitucional”.

facilita el local con un determinado equipamiento a los sindicatos que considera con el derecho al mismo y se priva del equipamiento a un sindicato o sección sindical con derecho al uso de un local adecuado negándole injustificadamente este derecho¹².

2. INTERPRETACION DEL DERECHO AL USO DEL LOCAL “ADECUADO”

2.1. Requisitos para su otorgamiento

El art. 81 ET condiciona el otorgamiento del derecho al local adecuado de los representantes unitarios a que las características de la empresa o centro de trabajo permitan su cumplimiento, pero sin concretar dichas características. Así, se han señalado como posibles factores las dimensiones del centro de trabajo o la plantilla, el tipo de empresa a la que pertenece, sus características económicas, o ciertas características del proceso productivo que pudieran conllevar una especial dificultad para encontrar un emplazamiento para los representantes¹³.

Será el empresario que pretenda eximirse de esta responsabilidad quien deberá acreditar que no puede poner a disposición de los representantes de los trabajadores un local adecuado, indicando específicamente de qué manera las características de su empresa o centro de trabajo se lo impiden¹⁴.

De este modo, la condición circunstancial a que se somete esta obligación del empresario implica una peligrosa indeterminación del supuesto de hecho legal. De ahí que el principio de buena fe en el cumplimiento de las obligaciones cobra especial sentido a la hora de calibrar la situación de la empresa en orden a cumplir con el mandato legal, teniendo en cuenta además que el inciso comentado opera como excepción a la regla y, por lo mismo, ha de ser objeto de una interpretación estricta.

Por su parte, el art. 8.2 LOLS es más preciso y estricto en la determinación de los condicionantes de origen de la obligación legal del empresario, pues establece que sólo disfrutan del derecho al local las secciones sindicales constituidas en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores¹⁵. Por tanto, en las empresas o centros de trabajo con menos trabajadores, aunque se cumplan con otros

¹² STSJ País Vasco, de 4 de noviembre de 2003, rec. núm. 2057/2003.

¹³ ARGÜELLES BLANCO, A.R., “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”, en *AL*, núm. 21, 2000. p. 371.

¹⁴ STS de 6 de abril de 1988.

¹⁵ STS de 2 de marzo de 2016, rec. núm. 141/2014; SSTSJ Andalucía, de 27 de febrero de 2014, rec. núm. 3323/2013; Canarias, de 27 de julio de 2009, rec. núm. 1/2009.

requisitos legales, no pueden exigir un local, salvo previsión convencional¹⁶. Del mismo modo, si en la empresa o centro de trabajo se cumple el requisito numérico, la empresa no puede negarse argumentando la falta de disponibilidad pues, en dicho caso, estaría vulnerando el derecho fundamental a la libertad sindical¹⁷.

La referencia a la empresa o centro de trabajo no puede restringirse en el sentido de entender que las secciones sindicales constituidas a nivel de empresa y que cumplen con los condicionantes legales para el otorgamiento del derecho al local “solo tienen derecho a un local en toda la empresa, pues la dicción literal enseña que pueden tener tantos locales como centros de trabajo de aquella dimensión”, siendo “de toda lógica que estos derechos básicos para el ejercicio de la acción sindical (...) se utilicen en los centros de actividad donde se encuentran los trabajadores en el número que indica la Ley”¹⁸.

En cierta forma, es razonable que la ley sea más exigente en la configuración de la obligación empresarial de otorgar un local a representantes que no lo son de los trabajadores en su conjunto, sino de un determinado colectivo, por importante que sea. La exigencia de los doscientos cincuenta trabajadores para que la empresa deba soportar la carga legal no supone, por lo demás, una discriminación que vulnere la libertad sindical de las secciones sindicales que no tienen tal derecho, toda vez que éste integra el contenido adicional de aquella, siendo susceptible de modulación legal o convencional.

Estos condicionantes legales, por lo demás, lo son tanto para el otorgamiento inicial del derecho como también durante toda su vigencia, de tal forma que las características de la empresa o centro de trabajo, de las que pende este derecho en el caso de los representantes unitarios, pueden cambiar incluso hasta el punto de no permitir el uso del local que previamente se les había asignado por el empresario.

Como se observa, en el caso de los representantes unitarios no existe límite cuantitativo alguno que conecte el derecho al volumen de la plantilla, como sí se establece en el caso de las secciones sindicales. En otras palabras, “el eventual derecho a disponer de un local se reconoce a todos los delegados de personal y comités de empresa, sin excepción, sea cual sea el tamaño de la empresa. La ley no limita el derecho en atención al volumen de la plantilla... pero, sí, a cambio, lo condiciona de modo indeterminado a la posibilidad real. Dicho de otro modo, esto supone la imperatividad de la dotación de local, salvo que resulte del todo imposible”¹⁹.

¹⁶ SSTSJ Comunidad Valenciana, de 18 de diciembre de 2008, rec. núm. 3800/2008; Canarias, de 30 de septiembre de 1993, rec. núm. 359/1993; Canarias, de 24 de febrero de 1995, rec. núm. 707/1994.

¹⁷ STS de 15 de febrero de 2012, rec. núm. 67/2011.

¹⁸ STSJ Madrid, de 20 de febrero de 1992, rec. núm. 5100/1991.

¹⁹ STS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015.

La mayoría de los convenios guardan silencio al respecto y si se pronuncian vienen a reiterar la dicción legal de que los representantes sindicales tienen derecho a un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores²⁰. Muy pocos son aquellos convenios que mejoran el mandato legal rebajando por ejemplo el umbral mínimo a doscientos trabajadores²¹ o a cien trabajadores²².

2.2. Ubicación

El tenor literal de los arts. 81 ET y 8.2 LOLS parece indicar que el local debe encontrarse dentro de las propias instalaciones de la empresa o centro de trabajo, pues se ha suscitado repetidamente si es posible ubicarlo fuera de las instalaciones, en un ámbito puesto a disposición por parte de la empresa.

Contra la posibilidad de situar el local extramuros de la empresa se postula la función a cumplir, al tratarse de un local adecuado para las reuniones de los representantes y sus contactos con los representados, ya que situarlo fuera de la empresa o centro de trabajo, dificultaría, obviamente, dicha función, por lo cual un sector doctrinal niega tal posibilidad²³. No obstante, ello haría bascular perjudicialmente esta prerrogativa de los representantes hacia la denegación por el empresario, pues el art. 81 ET establece que este derecho será posible si las características de la empresa lo permiten. De ahí que otro sector doctrinal estima que la posición adecuada es la de considerar que cabe ubicar el local fuera de la empresa o centro de trabajo, pues “es lo cierto que el fin representativo perseguido por dicho precepto se alcanza antes facilitando a los representantes unitarios de los trabajadores un local contiguo o inmediatamente próximo a la unidad productiva

²⁰ Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018, Resol. de 19 de julio de 2016; Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, Resol. de 3 de mayo de 2016; Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad, Resol. de 3 de febrero de 2016; Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018, Resol. de 19 de julio de 2016; II Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas, Resol. de 24 de septiembre de 2015; Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, Resol. de 14 de julio de 2015; Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, Resol. de 3 de julio de 2015; Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, Resol. de 20 de julio de 2015.

²¹ VI Convenio colectivo estatal del sector del corcho, para los años 2015-2016, Resol. de 30 de septiembre de 2015.

²² Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, Resol. de 24 de febrero de 2016; XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 3 de agosto de 2015; Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, Resol. de 28 de diciembre de 2015.

²³ DE LA VILLA GIL, E., *La participación de los trabajadores en la empresa*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 1980. p. 148

que negando el local, cuando su emplazamiento dentro de la empresa o unidad productiva resulte materialmente imposible”²⁴. En el mismo sentido, se pronuncia la doctrina judicial²⁵ al entender que es preferible un local exterior cuando el que el empresario pueda proporcionar en el interior adolezca de fuertes limitaciones al ejercicio de la representación y sea menos aconsejable. Es decir, “basta que el local que suministre la empresa permita el desarrollo de la acción o actividad sindical, que puede perfectamente realizarse en cualquier otro local”, siendo suficiente con que la empresa suministre exclusivamente un local adecuado²⁶.

De cualquier forma, la postura judicial²⁷ es que la ubicación debe ser en los centros de trabajo, pues la posibilidad de que el empresario pueda adjudicar locales externos a las instalaciones productivas dificulta su función, eliminando la ventaja que supone estar en el centro productivo, tanto en ahorro de tiempo que beneficia a ambas partes, como permitiendo la igualdad de oportunidades para los trabajadores en orden a acudir a su sindicato e impidiendo actuaciones antirrepresentativas de los empresarios con el alejamiento del comité o de una concreta sección sindical. La ubicación fuera del centro de trabajo no está subordinada *tout court* a la imposibilidad de emplazarla dentro, sino a su mejor idoneidad para cumplir las funciones asignadas en comparación con las posibilidades del centro de trabajo. El local extramuros ha de ser accesible por los representantes y trabajadores, pues el Convenio OIT núm. 135 requiere el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. No obstante, en el caso de que en el centro de trabajo se estén realizando obras, y con motivo de ello, la empresa ubica el local en otra dependencia, es admitido por la jurisprudencia si ello es con carácter provisional²⁸.

Asimismo, se ha planteado la posibilidad de ubicar el local sindical en un centro de trabajo designado por el empresario y no por los representantes de los

²⁴ CASAS BAAMONDE, M.E., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales”, en *REDT*, núm. 17, 1984. p. 79.

²⁵ STCT de 21 de julio de 1988.

²⁶ SSTCT de 21 de julio de 1988; de 24 de septiembre de 1986; STSJ Canarias, de 30 de diciembre de 1992, rec. núm. 194/1992.

²⁷ STSJ Andalucía, de 19 de mayo de 2008, rec. núm. 740/2008.

²⁸ STS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015, que considera ajustado a Derecho cuando “el local facilitado por la empresa es un emplazamiento provisional por las obras que se están realizando en el edificio, sin que conste una especial duración de este régimen provisional que pudiere demostrarse tan excesiva y dilatada como para interferir en el ejercicio de la acción sindical; 2º) la empleadora ha puesto además a disposición de las centrales sindicales una sala de reuniones adicional que pueden solicitar cuando la necesiten, teniendo con ello acceso a dos locales diferentes para el desempeño de sus funciones, sin que el hecho de que ese segundo local se nombre como “sala de reuniones” comporte que su única finalidad haya de ser la de mantener encuentros entre varias personas y no pueda utilizarse como lugar de trabajo, no habiendo constancia que la empresa haya negado su utilización con ese u otro argumento a las secciones sindicales que pudieren haberlo solicitado”.

trabajadores. A priori, cabe señalar que, efectivamente, como quiera que el derecho al local se realiza en la esfera jurídica del empleador, corresponde a éste 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. Si bien es cierto que el sindicato no tiene derecho a elegir la ubicación concreta del local, la que proporcione la entidad empleadora deberá ser adecuada, pues no puede obviarse el hecho de que si la situación geográfica se encontraba en un centro de trabajo pequeño y con dificultades de accesibilidad para los trabajadores del resto de centros, constituyen indicios razonables de que la decisión empresarial no es adecuada²⁹.

2.3. Uso exclusivo o compartido

La doctrina judicial³⁰ considera que el uso del local adecuado reconocido en la LOLS se limita al “mero espacio físico cerrado, propio del sentido gramatical del término local, y que sea adecuado para la realización de la tarea sindical”.

Al respecto, la jurisprudencia³¹ considera que dicho precepto no obliga a “facilitar local para uso exclusivo, pues 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, lo que en el caso se cumple, dado que no han sido cuestionadas la capacidad y condiciones de dicho local”. Es decir, la ley no obliga a facilitar local para uso exclusivo, pues lo que ordena es que sea adecuado, exigencia que se cumple cuando en dicho local pueda desarrollarse eficazmente la actividad de todos los representantes³², y la condición de exclusividad no tiene apoyo legal, pues el derecho que se reconoce a los representantes unitarios en el art. 81 ET y el análogo que se consagra a favor de los sindicales en el art. 8.2 LOLS, no han de ser entendidos en términos que excluyan la utilización compartida por una y otra representación, sino en los de que sea adecuado para el respectivo ejercicio de su actividad representativa³³.

²⁹ STSJ Canarias, de 17 de abril de 2006, rec. núm. 978/2005.

³⁰ STSJ País Vasco, de 4 de noviembre de 2003, rec. núm. 2057/2003.

³¹ SSTs de 15 de febrero de 2012, rec. núm. 67/2011; de 3 de febrero de 1998, rec. núm. 888/1997; de 19 de diciembre de 1996, rec. núm. 806/1996; de 24 de septiembre de 1996, rec. núm. 3170/1995; de 29 de diciembre de 1994, rec. núm. 934/1994.

³² STS de 24 de septiembre de 1996, rec. núm. 3170/1995. En similares términos, SSTSJ Murcia, de 25 de julio de 2000, rec. núm. 425/2000; Cataluña, de 13 de abril de 2000, rec. núm. 1293/2000; Madrid, de 15 de marzo de 2000, rec. núm. 614/2000.

³³ STS de 3 de febrero de 1998, rec. núm. 888/1997. En el mismo sentido, SSTSJ Asturias, de 26 de julio de 2013, rec. núm. 1149/2013; Madrid, de 13 de noviembre de 2005, rec. núm. 669/2005.

En el mismo sentido, el TC³⁴ considera que la ley no obliga a la empresa a facilitar un local para uso exclusivo de un sindicato, sino que ordena que sea adecuado, pues este derecho del art. 8.2 c) LOLS no debe entenderse en términos que excluyan la utilización compartida por una y otra representación, sino en lo de que sea adecuado para el respectivo ejercicio de su actividad representativa. Obviamente, esta exclusividad es el objeto a alcanzar por los sindicatos y representantes unitarios, pero es claro que la ley no la impone³⁵.

Asimismo lo entiende la doctrina judicial³⁶. De hecho, un sector sostiene que para permitir que los locales sean compartidos por ambas representaciones de los trabajadores, la función desempeñada por los representantes sindicales y unitarios es paralela, pues ambas miran a la defensa de los intereses de los trabajadores, de tal forma que nada impide que puedan funcionar estrechamente, compartiendo sedes³⁷. De los diversos supuestos en que el ordenamiento atribuye facultades y posiciones jurídicas similares a ambas deriva que ese paralelismo o equivalencia se vea reflejado en una suerte de atribución semejante de derechos, y ese principio equiparador es hasta consecuente con el teleologismo de que así se consiguen en mejor modo los objetivos de la acción laboral, o en otras palabras, se logran de forma más satisfactoria la defensa de los intereses confiados de los trabajadores representados³⁸.

No obstante, cabe una excepción que es cuando alguna representación demuestre o pruebe lo contrario, esto es, que no es posible compartir el local³⁹, pues tanto el criterio sociológico como el teleológico conducen a una interpretación lógica y razonable, en el sentido de que la utilización resulte adecuada para lograr los fines que justifican la existencia de la representación, lo que de ordinario se logra aun compartiendo el uso del local con otros, excepto que se pruebe de forma fehaciente que el hecho de compartir el local les impida desarrollar sus actividades⁴⁰. De cualquier forma, nadie duda que demostrar esta excepción, esto es, la

³⁴ SSTC 91/1983, de 7 de noviembre; 168/1996, de 29 de octubre.

³⁵ STS de 29 de diciembre de 1994, rec. núm. 934/1994.

³⁶ SSTSJ Canarias, de 6 de octubre de 2015, rec. núm. 201/2015; Madrid, de 1 de diciembre de 2009, rec. núm. 5578/2009; País Vasco, de 7 de octubre de 2008, rec. núm. 1886/2008; Madrid, de 9 de mayo de 2006, rec. núm. 2018/2006; Cantabria, de 13 de agosto de 2002, rec. núm. 779/2002; Andalucía (sala de lo contencioso-administrativo), de 3 de abril de 2000, rec. núm. 3349/1995.

³⁷ STSJ Cantabria, de 13 de agosto de 2002, rec. núm. 779/2002.

³⁸ STCT de 21 de julio de 1988. No obstante, en algún caso, como en la STSJ Castilla y León, de 18 de diciembre de 1992, se ha señalado que no es posible dar un local para los representantes sindicales y los unitarios, pues se trata de “dos órganos absolutamente distintos e independientes”.

³⁹ STSJ Canarias, de 6 de octubre de 2015, rec. núm. 201/2015.

⁴⁰ STCT de 30 de enero de 1985. En términos similares, STSJ Galicia, de 8 de octubre de 2004, rec. núm. 1789/2002, que señala que “como en el caso de autos no se ha demostrado una saturación de actividades de las distintas representaciones, una falta de dotación a los efectos de su

gravosidad del uso compartido, cabe calificarla de prueba diabólica. De hecho, la doctrina judicial⁴¹ propone tener en cuenta determinados factores como decisivos para determinar la suficiencia de un local conjunto o la necesidad de locales de utilización exclusiva como las dimensiones de la empresa, el número de trabajadores que integran el comité o la sección sindical, y el hecho de que los miembros de éste formen o no parte de aquél. Por ello, entiende que el art. 8.2 c) LOLS sólo exige que sea adecuado, y si no se aporta una prueba concluyente que evidencie que en el local proporcionado por la empresa para uso compartido resulta imposible o particularmente gravoso el desarrollo de las actividades sindicales ordinarias, cabe entender que el local es adecuado y no cabe exigir su exclusividad⁴².

Por su parte, el TC⁴³ ha recalcado las diferencias entre las dos representaciones, pues con todo y reconocer que las semejanzas legales han aumentado, y que existe un notable grado de interacción entre sindicatos y órganos unitarios y que las diferencias tienden a difuminarse en muchos casos, nada de ello conduce a eliminar por completo las diferencias subsistentes, pues no existe indefinición ni identidad constitucional entre unos y otros. Además, los comités y los delegados de personal ostentan una representatividad equivalente por su globalidad, en el peor de los casos, al total de las representaciones sindicales en la misma empresa, y sus funciones a ese nivel son mucho más numerosas e importantes que las sindicales.

Además, cabe señalar que no será suficiente con atribuir el local, sino que debe facilitarse su accesibilidad, esto es, su disponibilidad, entregando, por ejemplo, las llaves del local⁴⁴. No obstante, la jurisprudencia matiza al respecto que si se trata de una llave electrónica, sería ajustado a Derecho el que dicha llave la tuviera el conserje del edificio a disposición de las secciones sindicales, de tal forma que ninguna sección tiene llave propia, pero tampoco se niega el acceso a la llave por parte de la sección. Por tanto, se considera que dicho sistema instaurado por la empresa para facilitar la entrega de las llaves no se revela inadecuado ni impeditivo u obstaculizador de la acción sindical⁴⁵.

De cualquier forma, en el caso de que en el convenio colectivo se haya pactado la exclusividad y singularidad del local y no la comunidad con los otros

utilización o una aglomeración física de los distintos representantes, no se deduce, en modo alguno, que, por su uso conjunto por las distintas representaciones, la unitaria y la sindical, sea inadecuado el local, ni a los efectos de su uso por la representación unitaria ni a los efectos de su uso por la representación sindical, siendo insuficiente, para acreditar esa inadecuación, el dato de la superficie del local, o la disponibilidad empresarial de otros locales⁴⁶.

⁴¹ STSJ Cataluña, de 6 de febrero de 1995, st. núm. 790/1995.

⁴² STSJ Canarias, de 6 de octubre de 2015, rec. núm. 201/2015.

⁴³ SSTC 95/1996, de 29 de mayo; 134/1994, de 9 de mayo.

⁴⁴ STSJ Galicia, de 23 de septiembre de 2004, rec. núm. 3548/2004.

⁴⁵ STS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015.

representantes de los trabajadores, no deja lugar a dudas que la empresa debe cumplir con dicho pacto, de tal modo que la empresa debe incluir entre sus previsiones, como una dependencia más del centro de trabajo, el local del comité, facilitando con prioridad el uso exclusivo del mismo⁴⁶.

2.4. Equipamiento

Respecto al equipamiento del local corre, según un sector de la doctrina judicial⁴⁷, a cargo de la propia sección y no está garantizado por la citada normativa, pues no incluye en su contenido el derecho a la utilización de equipos informáticos y material de oficina. No obstante, si el convenio colectivo aplicable prevé que debe facilitarse el local junto con un equipamiento determinado, obviamente, la empresa estará vulnerando este derecho por no poner a disposición del sindicato un local adecuado para el ejercicio de las funciones sindicales⁴⁸. Del mismo modo, si la empresa se compromete a mejorar ese derecho, queda obligada a proporcionar el material y las instalaciones comprometidas pues, en caso contrario, estaría violando el derecho de libertad sindical⁴⁹.

No obstante, otro sector judicial estima que la simple puesta a disposición de un local no es suficiente para poder realizar las oportunas actividades sindicales, sino que es preciso un mínimo indispensable de equipamiento⁵⁰, o de mobiliario y material de oficina⁵¹. Asimismo, lo estima un sector doctrinal⁵², pues no es posible considerar que un local adecuado pueda consistir en las paredes desnudas. De cualquier forma, lo que no cabe duda es que el local debe reunir unas mínimas condiciones ambientales de habitabilidad en cuanto al espacio, iluminación, ventilación, nivel de ruido y facilidad de acceso⁵³. Según la doctrina judicial, lo que el precepto ordena es que el local sea adecuado, esto es, acomodado, arreglado, acondicionado convenientemente para el fin que lo justifica⁵⁴.

⁴⁶ SAN de 26 de abril de 2005, proc. núm. 200/2004; ratificada por STS de 22 de mayo de 2006, rec. núm. 98/2005.

⁴⁷ SSTSJ Cataluña, de 18 de mayo de 2006, rec. núm. 1165/2006; País Vasco, de 4 de noviembre de 2004, rec. núm. 1630/2004; Cantabria, de 13 de agosto de 2002, rec. núm. 779/2002.

⁴⁸ STSJ Canarias, de 27 de julio de 2009, rec. núm. 1/2009.

⁴⁹ STSJ Cataluña, de 18 de mayo de 2006, rec. núm. 1165/2006.

⁵⁰ SSTSJ Andalucía, de 19 de mayo de 2008, rec. núm. 740/2008; Asturias, de 26 de junio de 1989.

⁵¹ SSTSJ Canarias, de 27 de julio de 2009, rec. núm. 1/2009; Andalucía, de 15 de septiembre de 2000, rec. núm. 2327/2000.

⁵² OJEDA AVILÉS, A., "Locales y tablón de... *op. cit.*

⁵³ SSTSJ Castilla-La Mancha, de 13 de diciembre de 2005, rec. núm. 1632/2005; Comunidad Valenciana, de 14 de septiembre de 2004, rec. núm. 1549/2004.

⁵⁴ STSJ Asturias, de 26 de julio de 2013, rec. núm. 1149/2013.

Por otro lado, cabe tener presente que se vulnera el derecho de libertad sindical cuando se lesiona el derecho de informar como expresión de la acción sindical del sindicato en la empresa, debiendo el empresario facilitar la promoción de ese derecho de información, a través de ciertos medios materiales e instrumentales que permitan difundir esa información, como son el tablón de anuncios y el local adecuado. Ahora bien, el derecho a recibir información como parte del contenido esencial del derecho fundamental no obliga al empresario a asegurar un determinado sistema telemático, es decir, no existe obligación de dotar al local de la infraestructura informática para uso sindical, aunque esa falta de obligación de asumir el gravamen de asegurar para uso sindical el medio de transmisión como es el correo electrónico no supone que el empresario pueda impedir u obstaculizar el ejercicio del derecho de información negando a los sindicatos los instrumentos de transmisión existentes en la empresa que resulten aptos para comunicar la información sindical, como son los medios telemáticos e informáticos⁵⁵. Por tanto, se vulnera el derecho de expresión y libertad de información del sindicato cuando se limita la utilización del uso de instrumentos preexistentes en la empresa, que pueden facilitar el flujo de información sindical y el ejercicio de la actividad sindical en el seno de la empresa.

De hecho, según nuestros TS y TC, la libertad de información “constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical”⁵⁶, porque “el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales”⁵⁷. De cualquier forma, cabe matizar que la comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para el instrumento en cuestión, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical “debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto”⁵⁸. No cabe entender, consecuentemente, que exista una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no, a través de un sistema de correo electrónico con cargo al empleador. Las empresas, dicho en otras

⁵⁵ STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. En el mismo sentido, SSTSJ Castilla y León, de 23 de marzo de 2006, rec. núm. 407/2006; Castilla y León, de 21 de junio de 2004, rec. núm. 1212/2004.

⁵⁶ SSTS de 16 de febrero de 2010, rec. núm. 57/2009; de 17 de mayo de 2002, rec. núm. 202/2011.

⁵⁷ STC 185/2003, de 27 de octubre.

⁵⁸ STC 185/2003, de 27 de octubre.

palabras, no están obligadas a dotarse de esa infraestructura informática para uso sindical.

Por tanto, queda claro que el art. 8 LOLS no impone a la empresa la obligación de facilitar las comunicaciones electrónicas a las centrales sindicales, pero según la doctrina jurisprudencial⁵⁹ esta circunstancia no es por sí sola obstáculo para reconocer ese derecho, cuando la utilización de estos medios más modernos de comunicación no supone perjuicio, gravamen, ni costes económicos o productivos para la empresa, pues es a ésta a la que corresponde la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores, de tal manera que de acreditarse esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, a lo que no puede, en cambio, negarse cuando no haya constancia de los problemas que pudiere suscitarle la utilización con esa finalidad de la aplicación de correo electrónico ya instaurado, sin que pueda exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente.

Y si, además, resulta ser que la empresa ya tiene perfectamente instalado y en funcionamiento el sistema informático que permite disponer a cada empleado de una dirección de correo electrónico con su respectiva clave de acceso, e incluso una lista conjunta de distribución a toda la plantilla que utilizan la dirección de recurso humanos y el comité de empresa, sin que se aleguen problemas organizativos, de producción, de gestión o de sobrecostes económicos que imposibiliten o desaconsejen la utilización por las secciones sindicales de esa misma vía de comunicación electrónica, no se les puede negar a estas últimas su utilización⁶⁰.

Es más, en los momentos actuales, aunque los centros de trabajo estén provistos de tablón de anuncios, cumpliendo estrictamente la empresa con la obligación que en tal sentido le impone el art. 8.2 a) LOLS, es evidente que este sistema ha quedado obsoleto en los tiempos modernos y no es la herramienta más adecuada para difundir la información en las empresas que cuentan con un elevado número de centros de trabajo, ni mucho menos ofrece la misma eficacia que el correo electrónico, siendo más dificultoso de utilizar por la sección sindical que debe tener personas encargadas de colgar los anuncios en cada centro de trabajo o que se desplacen a tal efecto, y, finalmente, no es incompatible con la comunicación electrónica⁶¹.

⁵⁹ STS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015.

⁶⁰ STS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015.

⁶¹ STS de 14 de julio de 2016, rec. núm. 199/2015.

2.5. Accesibilidad al local

Tal y como señalan los arts. 81 ET y 8.2 LOLS el local tiene la función de permitir a los representantes de los trabajadores desarrollar sus actividades propias y comunicarse con los trabajadores, en definitiva, para lo que necesiten. No obstante, es evidente que no está permitido utilizarlo como vivienda, como empresa o como sede de un partido, pero dentro de las funciones conferidas a la representación su abanico de posibilidades es muy amplio.

En relación con esta amplia facultad, se ha planteado si es posible que los representantes puedan personarse en el local en horas y días no laborales al objeto de preparar sus actividades. Dado el absoluto mutismo que guarda nuestro ordenamiento laboral, un sector doctrinal⁶² considera que el costo económico de las funciones representativas para el empresario debe ser el imprescindible y la expresión del art. 81 ET “*siempre que las características lo permitan*” sugiere también el dato de las características productivas aplicado al local de reuniones, de tal forma que la empresa funciona como tal a determinadas horas y días de la semana, más allá de los cuales el uso del local puede suponer un costo no exigible al empresario.

En la otra cara de la moneda, cabe preguntarse si es posible que el empresario controle las actividades de los representantes, hasta el punto de prohibir o impedir algunas de las mismas. En este sentido, se considera que ello no es posible, pues al tratarse de un derecho real de uso, los representantes tienen disponibilidad directa sobre el local y su administración interna. Por consiguiente, el empresario no puede irrumpir en el local o disponer de la documentación en él contenida, ya que debe garantizar a sus titulares el uso pacífico del inmueble y sus pertenencias.

3. CONCLUSIÓN

El derecho al uso de un local adecuado constituye una facultad instrumental del ejercicio mínimo de libertad sindical, en tanto que permite la reunión de la sección sindical y también la organización de la misma, implicando pues la correlativa obligación de la empresa de puesta a disposición del uso del local y que éste resulte adecuado para la función que se le atribuye, y constituye un derecho real de uso que delimita las facultades posesorias del empresario y que debe ejercitarse in natura, en sentido comparable al que se otorga a los cargos sindicales en el art. 9.1 LOLS de acceder a los centros de trabajo⁶³.

⁶² OJEDA AVILÉS, A., “Locales y tablón de... *op. cit.*”

⁶³ IGLESIAS CABERO, M., “Derecho de libertad sindical. Local adecuado para las secciones sindicales”, en *AL*, núm. 15, 2012 (versión on line)

Por tanto, el derecho a un local adecuado, aunque no exclusivo, es un derecho de carácter incondicionado, no eludible por la empresa, vulnerándose el derecho de libertad sindical en caso contrario.

En resumen, podría decirse, como señala la jurisprudencia⁶⁴, que la naturaleza de este derecho puede ser definido a través de las siguientes notas. En primer lugar, se trata de una facultad instrumental del ejercicio mismo de la libertad sindical, en tanto que permite la reunión de la sección sindical y también la organización de la misma. En segundo lugar, implica la correlativa obligación de la empresa de puesta a disposición del uso del local y que éste resulte adecuado para la función que se le atribuye. Y, por último, constituye un derecho real de uso que delimita las facultades posesorias del empresario y que debe ejecutarse in natura.

Además, cabe tener presente que este derecho queda condicionado de forma diferente según sea el local para la sección sindical regulado en el art. 8.2 c) LOLS o para la representación unitaria regulado en el art. 81 ET, pues la expresión “*siempre que las características de la empresa o el centro de trabajo lo permitan*” utilizado en este último precepto, no aparece en el art. 8.2 c) LOLS como condicionante del derecho de la sección sindical, no resultando admisible la equiparación en el régimen jurídico de aquéllos y ésta, pues no sólo la condición no se halla contemplada de modo expreso para la disponibilidad del local por las secciones sindicales de la LOLS, sino que una y otra figura tienen una regulación diferente. El eventual derecho a disponer de un local se reconoce en la ley estatutaria a todos los delegados de personal y comités de empresa, sin excepción, sea cual sea el tamaño de la empresa, pero se condiciona de modo indeterminado a la posibilidad real, lo que implica la inoperatividad de la dotación del local, salvo que resulte del todo imposible. Por el contrario, la prerrogativa de los representantes sindicales al uso de un local, que encuentra su fundamento en la protección global del derecho a la libertad sindical en su dimensión colectiva, sólo se reconoce a las secciones sindicales legalmente constituidas en los casos en que la empresa o centro de trabajo cuente con más de 250 trabajadores, por lo que no existe en este caso vía de excepción posible al cumplimiento del deber empresarial⁶⁵.

⁶⁴ STS de 15 de febrero de 2012, rec. núm. 67/2011.

⁶⁵ STSJ Canarias, de 28 de junio de 2013, rec. núm. 412/2013.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ARGÜELLES BLANCO, A.R., “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”, en *AL*, núm. 21, 2000.
- CASAS BAAMONDE, M.E., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales”, en *REDT*, núm. 17, 1984.
- DE LA VILLA GIL, E., *La participación de los trabajadores en la empresa*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 1980.
- IGLESIAS CABERO, M., “Derecho de libertad sindical. Local adecuado para las secciones sindicales”, en *AL*, núm. 15, 2012 (versión on line)
- OJEDA AVILÉS, A., “Locales y tablón de anuncios”, en *AS*, núm. 22, 2003 (versión on line)