



## PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Universidad de Cádiz

### EFFECTO DE LA REDUCCIÓN DE PLANTILLA SOBRE UN DELEGADO DE PERSONAL

*Auto Tribunal Supremo. Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2006*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO \*

**SUPUESTO DE HECHO:** D. Julián L. R., viene prestando servicios profesionales para la empresa «Oximesa, S.L.», delegación en Cádiz, con la categoría de oficial administrativo de 1.<sup>a</sup>, desde el día 2 de noviembre de 1993.

En el mes de marzo de 2003 la empresa demandada, en su centro de trabajo en Cádiz, contaba en su plantilla con seis trabajadores. Promovidas elecciones a representante de los trabajadores en el propio mes de marzo, según acta de escrutinio del día 17, D. Julián L. R. resultó elegido, como delegado de personal.

El 18 de diciembre del mismo año, el centro de trabajo de «Oximesa, S. L.», en Cádiz, sólo contaba en su plantilla con cinco trabajadores.

Desde la fecha de su elección hasta el día 22 de diciembre de 2003, en que recibe una comunicación de la empresa demandada, D. Julián L. R., gozaba de los privilegios y garantías que la ley le otorgaba por su condición de delegado de personal. Esta comunicación que recibe es a raíz de un escrito que D. Julián L. R. envía el día 24 de noviembre de 2003 donde expone que: «invocando las disposiciones legales vigentes comunica y denuncia la apertura de negociación colectiva, adjuntando propuesta de convenio y solicitando que a la mayor brevedad posible establezcamos calendario de reuniones al objeto de negociar convenio colectivo». Esto lo recibe D. José Manuel R. U. en nombre de la empresa. A ello se le contesta el 22 de di-

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

ciembre, exponiéndole entre otras cosas lo siguiente: «En marzo de 2003, siendo la plantilla de «Oximesa, S. L.», en Cádiz, eventualmente de seis trabajadores, por tanto tratándose del umbral mínimo previsto para poder ser elegido Delegado de Personal y en una circunstancia límite al no estar la plantilla integrada de forma estable por seis trabajadores, Ud. fue elegido Delegado de Personal aunque aparentemente concurría el requisito numérico ineludible de un mínimo de seis trabajadores a pesar de la eventualidad del contrato laboral de uno de los trabajadores.

Debido a estas circunstancias actuales que constituyen razones de Orden Público Laboral que no podemos obviar, al producirse el incumplimiento del imprescindible presupuesto fáctico de haber en plantilla al menos seis trabajadores, y de acuerdo con la Doctrina Jurisprudencial sentada para supuestos análogos, mientras concurren las actuales circunstancias, la postura de la empresa será, con independencia de que proceda o no reconocerle su condición de Delegado de Personal, la de entender que el ejercicio de las facultades que Ud. pueda desempeñar en tal presunta condición no son vinculantes para la empresa...».

**RESUMEN:** Al Juzgado de lo Social núm. 3 de Cádiz, le correspondió en turno de reparto la demanda presentada por D. Julián L. R., cuya vista fue en principio suspendida para acumular a ésta las actuaciones de los autos núm. 47/2004, que se seguían el Juzgado de lo Social núm. 2. El planteamiento de ambas demandas tenía como fundamento común, el reconocimiento de la condición de delegado de personal de D. Julián L. R., en la empresa «Oximesa, S. L.» así como el derecho a la negociación colectiva y el reconocimiento del crédito horario en dicha empresa. El Juzgado de lo Social núm. 3 de Cádiz dictó Sentencia de 20 de febrero de 2004, desestimando las pretensiones formuladas.

Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada Sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en fecha 12 de noviembre de 2004, que desestimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia confirmaba la Sentencia impugnada.

Por escrito de 7 de marzo de 2005 se formaliza recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Rec. Núm. 870/2005), presentado por D. Julián L. R. El 9 de marzo de 2006, se declara la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina.



## ÍNDICE

1. REQUISITOS PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA
2. REDUCCIÓN DE PLANTILLA
3. PERMANENCIA DEL MANDATO DEL REPRESENTANTE
4. MANTENIMIENTO DE LAS GARANTÍAS

## 1. REQUISITOS PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Nos encontramos ante la recusación de una Sentencia dictada en suplicación, que no se atiene a los requisitos que para ello dispone el Real Decreto Legislativo 2/1995<sup>1</sup> (L.P.L.).

El art. 217 de la L.P.L. establece que el recurso tendrá por objeto la unificación con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idénticas situaciones donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos.

El objeto de este recurso de casación para la unificación de doctrina, es la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 12 de noviembre de 2004<sup>2</sup>.

Para justificar en este caso, que existe la contradicción, que como requisito de viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, impone el art. 217 de la L.P.L., afirma la parte demandante que la Sen-

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En adelante L.P.L.

<sup>2</sup> «Como factores de hecho relevantes en la resolución que ahora se examina, y en lo que es ahora el caso, cabe destacar que el actor viene prestando servicios para la demandada como oficial administrativo 1.ª, siendo elegido delegado de personal en las elecciones habidas en la empresa en marzo de 2003. En el marco de la promoción de negociaciones de un Convenio colectivo con ámbito funcional y territorial de centro de trabajo de Cádiz, la empresa le remite carta de fecha 22 de diciembre de 2003, en la que, entre otros extremos, le manifiesta que ha perdido la condición de representante legal de los trabajadores toda vez que, durante ese mes, la plantilla se ha visto reducida a cinco trabajadores, por debajo del umbral marcado legalmente para poder elegir delegado de personal. La demanda de la que traen causa las presentes actuaciones es desestimada en la instancia al sostener el Juez que que el representante de los trabajadores cesa en su puesto cuando desaparece el presupuesto de hecho que permitió aquella representación, siendo dicho pronunciamiento confirmado en el grado jurisdiccional de la suplicación. Se apoya para la Sala en un pronunciamiento anterior —STJ/Sevilla 22-02-2000— para llegar a la conclusión de que los delegados sindicales carecen del apoyo fáctico que sustentaba su derecho a gozar de ciertas garantías al reducirse la plantilla por debajo de lo límites del art. 10,2 LOLS». Auto Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2006.

tencia que combate llega a pronunciamiento distinto que la Sentencia que invoca para su contraste dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 11 de abril de 2001. En dicha Sentencia se dirime una única cuestión, relativa a determinar si la empresa puede dejar de reconocer a los delegados sindicales las garantías y derechos establecidos a su favor en el art. 10.3 LOLS cuando, a falta de acuerdos específicos al respecto, se reduzca el número de trabajadores de la plantilla del centro de trabajo por debajo del umbral numérico mínimo establecido en el art. 10.2 LOLS<sup>3</sup>. En aquél caso, tras la celebración de elecciones sindicales en la empresa «Alcampo, S.A.» y nombramiento de los miembros del Comité de Empresa, se procede a la constitución de la Sección Sindical de CC.OO. en la misma., contando en aquel momento la plantilla con 272 trabajadores. Tres meses más tarde, la empresa remite a todos los delegados sindicales, una carta en la que les participa que habiéndose reducido la plantilla del centro de trabajo de Sevilla a menos de 250 trabajadores, no concurrían los requisitos legales para mantener su situación, y en consecuencia, dejaba de reconocerles las garantías que por tal condición le pudiera corresponder.

El Tribunal Supremo en el Auto de inadmisión<sup>4</sup> razona al respecto que en atención a doctrina precedente recaída sobre la materia, y a las previsiones al efecto contempladas en la LOLS, la empresa sólo tiene la obligación de reconocer a los delegados sindicales las garantías y derechos del art. 10.3 LOLS, caso de concurrir los presupuestos del art. 10.1 LOLS y en relación a un número concreto de delegados en atención a la dimensión de su plantilla.

Aún más, el Tribunal Supremo en el mismo Auto manifiesta que entre los supuestos comparados no concurre la necesaria triple identidad legal que habilitaría el juicio positivo de contradicción y ello, esencialmente, porque como este Tribunal tiene declarado, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales<sup>5</sup> de tal suerte que la paridad de pronunciamientos cierra el camino al examen de las diversas conculcaciones que se mencionan en el recurso<sup>6</sup>, careciendo de relevancia la contraposición abstracta de doctrinas, lo que conduce a afirmar que la contradicción en sentido legal es inexistente, al ser en origen distintos los supuestos de hecho abordados en cada una de las Sentencias comparadas.

<sup>3</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante LOLS.

<sup>4</sup> Auto Tribunal Supremo. Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2006. Rec. Núm. 870/2005.

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 28 de enero de 1992.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 6 de febrero de 1992.



Es verdad que en ambos casos los sujetos que interesan la tutela de la libertad sindical ostentan la condición de representantes de los trabajadores, y que las empresas con ocasión de una reducción de la plantilla en los respectivos centros de trabajo, proceden a comunicarles que dejan de reconocerles los privilegios que de tal condición se derivan, pero aquí se agotan las identidades.

Hay un extremo que tiene una insoslayable relevancia jurídica, que impide apreciar la divergencia doctrinal denunciada y es que, en el supuesto que nos ocupa en este comentario nos hallamos en presencia de un delegado de personal, que es un representante unitario de los trabajadores, y en el que se trae a casación, es un delegado sindical, representante sindical de los trabajadores, «siendo distinto el alcance de la protección que el Ordenamiento confiere a cada una de dichas representaciones. Es más, los supuestos de reducción de la dimensión de la plantilla del centro de trabajo, en relación con los representantes unitarios, tiene una concreta regulación en el art. 67.1 E.T.<sup>7</sup> y el Real Decreto 1844/1994»<sup>8</sup>.

## 2. REDUCCIÓN DE PLANTILLA

Tan sólo encontramos en el E.T. una referencia al supuesto de reducción de plantilla, cuando se trata de representantes de los trabajadores<sup>9</sup>.

El art. 67.1 in fine establece que: «los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores». Nos encontramos en este supuesto ante una disminución «tan significativa» que hace que desaparezca la representación de los trabajadores que existía.

<sup>7</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E. T.

<sup>8</sup> 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. Auto Tribunal Supremo. Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2006. Rec. Núm. 870/2005.

<sup>9</sup> El art. 13.2 del Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, remite a este mismo art. 67.1 del E. T.: «En caso de disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del art. 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio Colectivo o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos».

El problema es que el convenio colectivo que rige para la empresa «Oximesa, S.L.» no regula nada al respecto y atendiendo a la literalidad de la norma, «la acomodación», que en este caso sería el mantenimiento o no del delegado de personal, quizá debió pactarse entre la empresa y el propio representante.

Pero aquí, el delegado de personal, lo que recibe es un comunicado donde se le advierte de que las funciones que desempeñe en su presunta condición de representante no son vinculantes para la empresa: «...la postura de empresa será, con independencia de que proceda o no reconocerle su condición de delegado de personal, la de entender que el ejercicio de las facultades que Ud. pueda desempeñar en tal presunta condición no son vinculantes para la empresa»<sup>10</sup>.

Llama la atención de este párrafo en el comunicado a D. Julián L. R. por parte de la empresa, la «inseguridad» que la misma tiene acerca de si aquel será o no delegado de personal, pues no es que la empresa lo exponga a expensas de conocer la decisión en una posible demanda judicial, sino que esta comunicación es la que da lugar justamente a ser demandada por el actor.

El criterio que la jurisprudencia ha seguido en ocasiones es el siguiente<sup>11</sup>: «la proporción entre el número de representantes y el de los trabajadores de la empresa está referida a la fecha en la que se inició el proceso electoral; en caso contrario quedarían vacías de contenido las normas que regulan la sustitución de representantes en el supuesto de vacantes, se desvirtuarían también lo establecido en materia de duración del mandato electoral, que estaría sujeto a las fluctuaciones de la plantilla...».

Cierto es que en este supuesto no estamos ante una adecuación de la representación por disminución de la plantilla, sino ante un vacío representativo por finalización de contrato de uno de los trabajadores, que hace que la plantilla se reduzca a un número que legalmente no tiene previsto la existencia de representante, art. 62.1 E. T.<sup>12</sup>, pero también es cierto que cuando D. Julián L. R. fue elegido delegado de personal, se contaban con todos los elementos legales para la misma, razón quizá que haga que la empresa no tenga «clara» su postura de reconocerle o no como delegado de personal. Aunque lo que si tiene claro es que no actuará como representante y por tanto el ejercicio de sus facultades no son vinculantes para la empresa.

<sup>10</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cádiz, de 20 de febrero de 2004.

<sup>11</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*. Tirant lo Blanch. Valencia 1995. TSJ Cantabria de 1 de julio de 1994. Ar. 2983.

<sup>12</sup> Art. 62.1 E. T.: «La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría».



La disminución de la plantilla puede producirse por cualquiera de los procedimientos regulados legalmente, entre ellos: cualquier tipo de despido, transmisiones de empresa, finalizaciones de contratos, etc.<sup>13</sup>. En estos casos ni el art. 67.1 del E. T. ni el 13.2 del Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, precisan qué ocurre con la proporción entre representantes de los trabajadores y trabajadores.

Se podrían adoptar dos posturas: la primera, que la disminución de la plantilla no disminuya el número de representantes de los trabajadores, debiendo continuar los representantes en su mandato hasta que expire la duración del mismo y, la segunda, que la disminución de plantilla conduzca a una reducción proporcional del número de representantes. La primera postura podría aplicarse en los supuestos de disminución de plantilla y continuidad en la actividad del centro de trabajo<sup>14</sup>. Es en esta situación en la que nos encontramos en el supuesto que se analiza: la empresa prescinde de los servicios de un trabajador<sup>15</sup>, pero continúa en su actividad tal y como siempre, únicamente que ahora en vez de ser seis trabajadores en plantilla, son cinco.

### 3. PERMANENCIA DEL MANDATO DEL REPRESENTANTE

El art. 67.3 del E. T. determina que «la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años... Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto...».

La jurisprudencia<sup>16</sup> ha señalado que el mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa únicamente pierde eficacia antes de cumplir los cuatro años de duración normal, por acuerdo de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto, o por dimisión del interesado o por extinción de la relación laboral. Se aprecia que se añade a la revocación señalada legalmente, dos causas más posibles de poder terminar el mandato representativo antes de que se cum-

<sup>13</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> J. y PÉREZ BORREGO, G.: *Procedimiento de Elecciones a Representantes de Trabajadores y Funcionarios*. Aranzadi. Pamplona 1995. Págs. 121 y ss.

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> J. y PÉREZ BORREGO, G.: *Procedimiento de...*, *op. cit.* Pág. 124.

<sup>15</sup> Distinto sería una disminución fraudulenta de plantilla con fines contradictorios a la libertad sindical, pues determinará la nulidad de las acciones empresariales. Para nada esta posibilidad se cuestiona en el supuesto que analizamos.

<sup>16</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> J. y PÉREZ BORREGO, G.: *Procedimiento de...*, *op. cit.* Pág. 104.

plan los cuatro años establecidos. No cabe duda que estas dos causas, dimisión y extinción, caen por su «propio peso».

Pero en el supuesto que nos encontramos, ni estamos en presencia de una dimisión, ni se le ha extinguido el contrato por la causa que fuere a D. Julián L. R., ni ha existido un acuerdo de los restantes compañeros en asamblea, con el fin de cesar a su delegado de personal, sino que lo que se ha producido es una comunicación de la empresa al actor, en la que se toma la decisión unilateralmente de «entender que el ejercicio de las facultades que D. Julián L. R. pueda desempeñar en tal presunta condición no son vinculantes para la empresa»<sup>17</sup>.

Para algún sector de la doctrina<sup>18</sup>, entre las causas posibles de revocación de un representante legal de los trabajadores, se encuentra la disminución de plantilla, pero siempre con la salvedad que no se da en el caso que nos ocupa, de revocación de los representantes «excedentes», en función de la escala establecida en el art. 66.1 del E. T.<sup>19</sup>. Obsérvese que dicha afirmación se establece para los miembros que componen el comité de empresa, no para los delegados de personal, pues el número que de éstos debe existir en la empresa o centro de trabajo, está establecido en el art. 62.1 del E. T.

Así se mantiene que el convenio colectivo puede servir, como determina el art. 67.1 in fine E. T., para acomodar la representación unitaria a las disminuciones significativas de plantilla, aunque subsidiariamente será posible realizar dicha acomodación mediante acuerdo de empresa. Ello ha sido valorado por algún sector de la doctrina como una «extralimitación del legislador, al obligar a las partes a adoptar acuerdos o materias que objetivamente no integran el contenido necesario o delimitador del convenio»<sup>20</sup>.

En este caso no nos encontramos en ninguno de estos supuestos. Partiendo como dice la empresa, de que el requisito numérico legal previsto para poder elegir un delegado de personal, es de seis trabajadores y que ahora cuentan con cinco, y por tanto ya no corresponde tener un representante, parece que debieran haberse barajado dos posibilidades para prescindir de él antes de cumplir los cuatro años de mandato: una, llegar a un acuerdo con el propio representante, art. 67.1 in fine E. T.; otra, que los trabajadores que lo eligieron, en asamblea, optaran por su revocación, art. 67.3 E. T. La Sentencia que se trae a casación dictamina que: «La base fáctica de la pre-

<sup>17</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cádiz, de 20 de febrero de 2004.

<sup>18</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> J. y PÉREZ BORREGO, G.: *Procedimiento de...*, op. cit. Pags. 121 y ss.

<sup>19</sup> Art. 66.1 E. T.: «El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala...»

<sup>20</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: «Negociación colectiva y flexibilización en la reforma laboral». *El Proyecto* núm. 23, 1994. Pág. 61.





sente causa se resume en el hecho de que en el mes de marzo de 2003 se celebran elecciones sindicales en el centro de trabajo que la empresa tiene en Cádiz, cuando en dicho centro había 6 trabajadores en plantilla, es decir el mínimo para poder elegir Delegado de Personal. En dichas elecciones es elegido el actor, al cual se le reconoce su cualidad de Delegado de Personal hasta que en el mes de diciembre de 2003 el número de trabajadores pasa a ser de cinco. La sentencia de instancia declara que no ha existido violación de derechos fundamentales puesto que el representante de los trabajadores cesa en su puesto cuando desaparece el presupuesto de hecho que permitió aquella representación»<sup>21</sup>.

#### 4. MANTENIMIENTO DE LAS GARANTÍAS

Una de las garantías<sup>22</sup> que se le niega a conservar y por tanto no se le reconoce al demandante es la del crédito horario: «Por todo lo cual y en coherencia con lo expuesto, entendemos que en las circunstancias actuales no hay justificación de utilización por Ud. del crédito de horas laborales retribuidas, lo que consideramos necesario advertirle a fin de evitar desconocimiento por su parte de las consecuencias que la adopción de dicha iniciativa podría comportar»<sup>23</sup>.

No establece el art. 68.e) E. T., como hace con otras garantías, hasta cuándo llega el mantenimiento de este crédito horario: si sólo durante los cuatro años de mandato, o también durante la posible prórroga, en tanto no se elijan nuevos o los mismos representantes, y obviamente quizá, porque estas horas son para el ejercicio de sus funciones representativas; terminadas éstas, terminado el crédito horario.

En el presente supuesto, están dos posturas enfrentadas. Por un lado la del actor, que sigue considerándose delegado de personal, y por tanto pretende y comunica que va a seguir haciendo uso de sus horas reconocidas para estas funciones representativas que tiene y, de otro lado, la de la em-

<sup>21</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 12 de noviembre de 2004.

<sup>22</sup> Las denominamos «garantías», porque así lo hace el E. T., pero para algún sector doctrinal, sería una prerrogativa: «Aunque la norma ha incluido bajo un mismo precepto ambas técnicas de defensa y promoción de la actividad representativa en la empresa, parece más adecuado denominar garantías las previsiones que salvaguardan a los representantes de posibles actuaciones empresariales contrarias al derecho de representación y prerrogativas a las medidas que facilitan el ejercicio de las funciones asignadas a la representación unitaria». CRUZ VILLALÓN, J. en colaboración con RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estaduto de los Trabajadores comentado*. Editorial Tecnos, 2003. Pág. 874.

<sup>23</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cádiz, de 20 de febrero de 2004.

presa que, le comunica que no debe usarlas pues, no tiene claro su reconocimiento como representante, advirtiéndolo además de que puede traerle no buenas consecuencias.

Las garantías tienen carácter indisponible y actúan como reglas de mínimos, pudiendo los convenios colectivos fijar reglas adicionales de protección del representante <sup>24</sup>.

Quizá la empresa, en tanto en cuanto dudaba de la posible procedencia o no de reconocerle como delegado de personal, debiera haberle planteado la posible utilización de las horas hasta conocer si debe seguirse manteniendo al representante y una vez conocido que no, tal y como señala la primera instancia, disponer su no uso. El crédito de horas mensuales retribuidas <sup>25</sup> tal como se ha señalado anteriormente tienen carácter indisponible y por ello, no debiera la empresa de motu proprio ser la que no las reconozca.

Tampoco el demandante parece acertado en su razonamiento para la solicitud del mantenimiento de sus garantías, ya que lo que hace es poner de referencia para justificar que existe contradicción, una sentencia referida a delegados sindicales <sup>26</sup> y no a delegados de personal, hecho que se señaló anteriormente, reconoce el Tribunal Supremo para no admitir el recurso de casación para la unificación de la doctrina.

<sup>24</sup> CRUZ VILLALÓN, J. en colaboración con RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los...*, *op. cit.* Pág. 874.

<sup>25</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y PÉREZ CAMPOS, A.: «Las garantías de los Representantes de los Trabajadores (Estudio de Artículo 68 E. T.)». *Cuadernos de Aranzadi Social* núm. 19. Aranzadi. Navarra 2004. Pág. 141.

<sup>26</sup> La extensión del régimen jurídico rebasa los límites subjetivos expresos del art. 68 E. T., pues las garantías casi idénticas se aplican a los delegados sindicales, a los representantes de los trabajadores que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta y a los delegados de prevención. CRUZ VILLALÓN, J. en colaboración con RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los...*, *op. cit.* Pág. 875.