

COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

*Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social),
de 20 de febrero de 2008*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO*

SUPUESTO DE HECHO: Un sindicato más representativo presentó preaviso de convocatoria de elecciones a representantes de los trabajadores. Dichas elecciones tendrían el carácter de “total” y para un conjunto o agrupación de veinte centros de trabajo de la empresa P.W., S.L., de los que trece se encuentran en la ciudad de Barcelona, cuatro en Hospitalet de Llobregat, uno en Mataró, uno en Badalona y uno en Terrassa. El número de trabajadores de los centros convocados era de ochenta y cinco. Este preaviso se rectificaría por el sindicato promotor, ampliando el ámbito de celebración a otros cuatro centros de trabajo, dos en Barcelona y otros dos en Hospitalet de Llobregat, afectando a un total de noventa y un trabajadores. Ninguno de los centros que constan en el preaviso, supera el número de diez trabajadores.

Consta que la empresa tiene cuarenta centros de trabajo en la provincia de Barcelona, y que ocupan a ciento cincuenta y siete trabajadores. En todo el territorio español, sin especificar el número de centros de trabajo, dicha empresa tiene una plantilla que pasaría de los mil trabajadores.

La empresa P.W., S.L. presenta demanda de conflicto colectivo frente al sindicato ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, solicitando que se declare la nulidad del preaviso de elecciones sindicales realizado por el demandado, agrupando determinados centros de trabajo en la provincia de Barcelona, y para la elección de un Comité de empresa. Se estimó el conflicto colectivo, sobre la siguiente base: a) la empresa tiene en total una plantilla que supera los mil trabajadores; b) en la provincia de Barcelona están situados cuarenta centros de trabajo, en los que prestan servicios ciento cincuenta y siete trabajadores; c) el preaviso va referido a la agrupación de

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

veinte centros, ampliado a cuatro más posteriormente; d) ninguno de los referidos centros de trabajo supera los diez trabajadores. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estima la demanda y anula el preaviso de elecciones.

Posteriormente el sindicato interpone recurso de casación ante la sala de lo social del Tribunal Supremo¹, basándose en interpretación errónea del art. 63.2 del ET².

RESUMEN: El Tribunal Supremo desestima el recurso, fallando que es nulo el preaviso de elecciones en la empresa P.W., S.L., promovido por el sindicato, referido a la elección de un Comité de empresa Conjunto, para la mitad de los centros de trabajo existentes en la provincia de Barcelona y en los que cada uno de ellos ocupa entre seis y diez trabajadores, haciendo extensión, para llegar a tal conclusión, de la doctrina ya establecida para la elección de Delegado de Personal en sentencias dictadas por esta misma sala de, 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001, y no para el caso de Comité de empresa Conjunto.

ÍNDICE

1. ELECCIONES TOTALES Y ELECCIONES PARCIALES
2. CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL: EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO
3. COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

1. ELECCIONES TOTALES Y ELECCIONES PARCIALES

El art. 67.1 del ET establece la obligación de los promotores de identificar en la comunicación de promoción de elecciones, con precisión y claridad la empresa y el centro de trabajo de ésta en la que se vaya a celebrar el proceso electoral. El incumplimiento de este requisito en la promoción, determinará la falta de validez de dichas elecciones³. No parece que éste haya sido el caso en la sentencia que comentamos, pues de la misma se desprende que han sido identificables todos y cada uno de los centros en los que se promueven las elecciones. Estos son: trece, a los que después se suman dos, en la ciudad de Barcelona; cuatro, a los que después también se suman dos, en Hospitalet de Llobregat; uno en Mataró; uno en Badalona, y uno en Terrassa⁴.

¹ Sentencia de 20 de febrero de 2008, que aquí comentamos.

² 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

³ FITA ORTEGA, F. (coord.): *Laudos arbitrales de elecciones sindicales en la provincia de Valencia*. Tirant lo Blanch. Valencia 2008. Pág. 117.

⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008.

El problema se nos plantea con la calificación de “total” que la propia sentencia establece para estas elecciones: “Dichas elecciones tendrían el carácter de “total” y para un conjunto o agrupación de veinte (posteriormente se subsanó y fueron veinticuatro) centros de trabajo de la empresa.....La empresa cuenta con un total de cuarenta centros de trabajo en la provincia de Barcelona, que darían ocupación a un total de ciento cincuenta y siete trabajadores.....”. No casa bien el que sea total con el hecho de que se lleve a cabo en una parte del conjunto de centros de trabajo y no porque no puedan conjugarse ambos términos, pues puede ser total, para toda la plantilla que componga esos centros en los que se promueve, sino porque justamente la sala apunta, como se acaba de señalar, que hay más centros de trabajo en la provincia de Barcelona, concretamente cuarenta.

Quizás, el término empleado debió ser “global”, es decir para la celebración de elecciones en todos los centros de trabajo de la empresa de una misma provincia, pues de lo contrario no tendría que aparecer tal argumentación de falta del resto de los centros no promovidos.

Además entendemos que una cosa es la promoción de elecciones, que legalmente se establece que puede ser de carácter total o parcial y, otra cosa es el acto formal del preaviso de la promoción de elecciones, que puede ser uno para cada centro o circunscripción electoral donde se promuevan las elecciones, o bien uno de carácter global ⁵para todos los centros o circunscripciones donde se quieran llevar a cabo las elecciones. Luego la elección podrá ser total o parcial y el preaviso podrá ser individual o global.

La promoción a representantes de los trabajadores puede ser total o parcial. Entre las causas de promoción total de elecciones se encuentran la finalización del mandato representativo, la declaración de nulidad del proceso electoral por el árbitro o por la jurisdicción social, la revocación de la totalidad de los representantes de los trabajadores y el inicio de actividad para una empresa de nueva constitución⁶. A priori se nos antoja que la promoción en la sentencia que comentamos es total, pues no hay ni en instancias anteriores, ni en esta propia que analizamos, referente alguno a elecciones que se hayan celebrado.

Una cuestión básica es conocer la posibilidad, tal y como se señala en la sentencia⁷ de proceder el sindicato promotor a la agrupación de algunos centros

⁵ El E. T. no prevé los supuestos de promoción total de elecciones a representantes de los trabajadores. Para salvar esta laguna legal el art. 1.1 del 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, dispone los supuestos en que es posible la promoción de elecciones referida en los arts. 67.1 ET y 6.3.e) y 7.1 y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

⁶ RODRÍGUEZ RAMOS, M^a. J. y PÉREZ BORREGO, G.: *Procedimiento de Elecciones a Representantes de Trabajadores y Funcionarios*. Aranzadi, Pamplona 1995. Pág. 101.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008.

de trabajo, no de todos los existentes en la provincia de Barcelona y en los que el número de trabajadores oscila entre seis y diez.

Parece que tal y como establece el art. 63.2 del ET, cuando la intención sea la creación de un Comité de empresa Conjunto, tendrán que agruparse “todos” los centros que no lleguen a cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto sí lo alcanzan.

Señala algún sector doctrinal⁸ “que el número de trabajadores es un elemento delimitador del ámbito objetivo de las elecciones, pues, en todo caso, estarán excluidos aquellos centros de trabajo que tengan menos de seis trabajadores. La unidad electoral utilizada por la legislación no es, pues, la empresa, aunque el Título II del ET se refiera a los derechos de representación colectiva en la empresa, sino el centro de trabajo”. Pensamos que estas afirmaciones debieran ponerse, al menos en reserva, cuando de lo que se está tratando no es de una regla general y común frente a todas las representaciones unitarias, sino de una excepcionalidad a la misma.

Luego parece que la elección debió ser total y con carácter global, es decir: cuando de lo que se trata es de la elección de un Comité de empresa Conjunto, el preaviso debe ser para todos los centros de trabajo de la misma provincia, señalando el número de éstos y el número completo de trabajadores a los que afecta dicho preaviso, pues de lo contrario, por ejemplo, encontraríamos casos de centros de trabajo donde ni siquiera se llegue al mínimo de trabajadores para obtener representantes, surgiendo la duda de sí deben o no los mismos participar en las elecciones.

Es más, parece en el supuesto que se analiza que aunque se señala que los centros promovidos tienen una plantilla que alcanza entre seis y diez trabajadores, ello no podría ser así, pues el censo de trabajadores que aparece reflejado es de noventa y uno y por más que queramos dividir entre los veinticuatro centros de trabajo –que son los que se preavisan–, no pueden reunir cada uno al menos seis trabajadores, pues mínimo serían ciento cuarenta y cuatro trabajadores. Por ello, se deduce que la elección por los promotores de los distintos centros de trabajo, no parece obedecer a que sean los centros que cuentan con el mínimo de trabajadores para poder elegir a sus representantes.

La constitución de un Comité de empresa Conjunto constituye una excepción respecto a la regla general que considera circunscripción electoral al centro de trabajo.

⁸ BLASCO PELLICER, C: *El nuevo procedimiento de “elecciones sindicales”: aspectos críticos*. Tirant lo Blanch. Valencia 1995. Pág. 25.

2. CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL: EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

La circunscripción electoral identifica el ámbito en que va a desarrollarse el proceso electoral, siendo éste la empresa o el centro de trabajo, art. 62.1 y 63.1 ET, prevaleciendo el centro de trabajo frente a la empresa⁹, con objeto de favorecer la intermediación entre representantes y representación.

En materia electoral la identificación de lo que constituye la unidad electoral básica se ha venido haciendo a partir de una interpretación estricta de la definición contenida en el art. 1.5 ET, donde se señala que por centro de trabajo se entiende “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”¹⁰. De todos los elementos que aparecen en la definición, el relativo al alta ante la autoridad laboral no es determinante. El requisito que realmente define al centro de trabajo es la “unidad productiva”, es decir, el desarrollo de una actividad empresarial con todos los elementos propios, autónomos e individuales para iniciar y finalizar el proceso productivo y una organización específica propia que la individualiza dentro de la empresa, que convierte el centro de trabajo en una técnica de producción, nota que permite diferenciar el centro de trabajo de un simple lugar de trabajo¹¹.

Pero el proceso electoral¹² 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. Pero en estos casos de empresas con pluralidad de centros hay que tener en cuenta la regla excepcional que establece el art. 63.2 del ET¹³, que permite la agregación electoral de centros, para cuando existan en la misma provincia varios centros de trabajo que no lleguen a cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto alcancen esta cifra, en cuyo caso éstos centros podrán unirse a efectos de elegir un c

⁹ FITA ORTEGA, F. (coord.): *Laudos arbitrales de elecciones...* op. cit. Tirant lo Blanch. Valencia 2008. Pág. 135.

¹⁰ Este concepto se reitera en el art. 5.1 del Real Decreto 1844/1994, op. cit.

¹¹ FITA ORTEGA, F. (coord.): *Laudos arbitrales de elecciones...* op. cit. Tirant lo Blanca. Valencia 2008. Pág. 142.

¹² GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: *La Regulación Legal de los Representantes de los Trabajadores en la empresa*. Fundación Confemetal. Madrid 2000. Pág. 15.

¹³ Art. 63.2 del ET: “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 que 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”.

Comité de empresa Conjunto.

Puede que en esta última idea se haya fundamentado la intención de promover por el sindicato Comisiones Obreras Nacional de Cataluña, las elecciones en veinticuatro de los cuarenta centros de trabajo que la empresa P.W., S.L., tiene en la provincia de Barcelona. Pues por un lado, es una empresa de carácter pluricelular y ninguno de sus centros tiene más de cincuenta trabajadores y por otro, los centros promovidos cuentan con la plantilla mínima para elegir representantes –eso establece la sentencia–. Teniendo en cuenta ambas circunstancias, no parece “descabellada” la idea de un Comité de empresa Conjunto.

Pero para la sentencia que aquí traemos, esta idea no parece estar presente, pues en la misma en su fundamento de derecho número cuatro, establece con respecto al Comité de empresa, que la circunscripción electoral es el centro de trabajo –art. 63.1 ET–, por tanto es la regla general de unidad electoral, con la única excepción del supuesto previsto en el art. 63.2 ET, que justamente es el supuesto que promovió el sindicato: el Comité de empresa Conjunto.

Teniendo presentes las dos sentencias¹⁴ que sirven de referente a esta sala para abordar el tema que se les plantea, enumeran cada uno de los preceptos que a lo largo y ancho, tanto del ET, como del Reglamento de Elecciones, tienen presentes al centro de trabajo como el referente y no a la empresa.

De la misma forma, argumenta el Tribunal que “no cabe desconocer, no obstante, que tanto el art. 62.1 del Estatuto, como otros muchos preceptos de dicha Ley y de la normativa de desarrollo, aluden disyuntivamente a “la empresa o centro de trabajo”. Pero, una interpretación lógica y sistemática de la expresión, lleva a la conclusión de que la norma utiliza la conjunción disyuntiva en función del significado de equivalencia y no de alternativa. Lo que el precepto pretende en definitiva al citar a ambos términos, es distinguir entre las empresas de estructura u organización funcional simple, entendiendo por tales aquellas en que la empresa asienta físicamente su actividad sobre un único centro de trabajo, y las de estructura mas compleja o múltiple, que la desarrollan en varios centros. Para las primeras, la expresión “empresa o centro de

¹⁴ Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001: La unidad electoral es el centro de trabajo y “todo ello se desprende: A) Del Estatuto de los Trabajadores. Y no solo de su art. 62... sino también de los arts. 63, donde, pese a que el órgano de representación se denomina “comité de empresa”, es obligada su constitución “en cada centro de trabajo”; art. 67, que solo 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 el que se van a celebrar; art. 68... ; art. 74...; art. 76.5... Y B) Del Reglamento de Elecciones: art. 1 prevé la promoción de elecciones, a partir de la iniciación de actividades “en el centro de trabajo”, salvo para el supuesto excepcional ya aludido del art. 63.2 ET; art. 5.1...; art. 7... ; art. 13...

trabajo”, denota equivalencia. Para las de organización compleja o múltiple, donde tal equivalencia no es posible, no opera ya la disyuntiva y el precepto establece el centro de trabajo como única unidad electoral, sin otorgar ninguna facultad de opción a los promotores¹⁵. Llama la atención la interpretación gramatical de la conjunción “o”, porque su significado según la sentencia es de equivalencia, y nunca admite la verdadera significación de la partícula “o”, que es disyuntiva.

Aunque se tratan en esta sentencia¹⁶, tanto los temas referidos a la concepción de un centro de trabajo como la unidad electoral general, y aunque se establece la excepcionalidad del art. 63.2 del ET, “choca” la analogía que tiene presente a lo largo de la misma, con las dos sentencias de referencia – la de 31 de enero de 2001 y la de 19 de marzo de 2001 –, pues en ellas se negaba la agrupación de centros de trabajo, unos con menos de seis trabajadores y otros, entre seis y diez, para elegir Delegado de Personal y en la sentencia presente, la intención es elegir no una representación unitaria mancomunada, sino una representación unitaria colegiada.

Quizás la solución esté justamente casi al final de la sentencia que comentamos, cuando establece: “en todo caso, nunca sería admisible que la acotación de los electores pueda quedar sometida a la discrecional voluntad del Sindicato promotor, que en el caso concreto de autos preavisa del proceso electoral agrupando tan sólo la mitad de los centros de trabajo existentes en la provincia de Barcelona, sin que conste razón alguna –más que la oportunidad, es de suponer– para excluir del conjunto a los restantes centros, pues no hay que olvidar que la posibilidad de acumular centros para obtener el censo electoral mínimo, tal como regula la excepción –de obligatoria aplicación– el art. 63.2 E.T, imperativamente comporta la agrupación de «todos» los centros de menos de 50 trabajadores; el texto de la norma es inequívoco”.

Tres son las razones que destacan: 1) los promotores no pueden acotar la circunscripción electoral; 2) se han excluido centros, por no tener el mínimo de trabajadores para poder elegir representante; 3) “todos”: ciertamente se promueve la mitad, más o menos, de los centros de la empresa P.W., S.L, y tal como indica el Tribunal el art. 63.2 ET establece “... y con todos los segundos se constituirá otro”.

La cuestión está, como apuntaba la prof^a. Blasco Pellicer¹⁷ en saber qué se aplica “cuando una empresa está organizada en varios centros de trabajo que de

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008, citando textualmente a las sentencias del mismo Tribunal de 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008.

¹⁷ BLASCO PELLICER, C.: *El nuevo procedimiento...* op. cit. Tirant lo Blanch. Valencia 1995. Pág. 31.

manera aislada no alcanzan el número de cincuenta trabajadores, pero si en conjunto. En sede judicial se han planteado varios conflictos sobre si debían unirse¹⁸ todos los centros para elegir un Comité Conjunto o, al contrario, si podían celebrar elecciones en cada centro a Delegados de Personal. Los tribunales entendieron que no procede dejar en manos de los convocantes esa posibilidad dado que el art. 63.2 del ET impone obligatoriamente un Comité Conjunto”.

Por regla general es el centro de trabajo el referente a lo que la circunscripción electoral se refiere, salvo lo establecido en el art. 63.2 del ET, para cuya circunscripción electoral el referente es la agrupación de todos los centros de trabajo que no alcancen el número de cincuenta trabajadores y que juntos lleguen a esa cantidad.

Analizaremos a continuación, en el último apartado, dicho órgano excepcional, el Comité de empresa Conjunto.

3. COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

Dispone el art. 63.2 ET: “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. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y en todos los segundos se constituirá otro”.

Surge el problema cuando el sindicato Comisiones Obreras Nacional de Cataluña, argumenta que “es inequívoca la posibilidad legal de agrupar centros de trabajo «que no alcancen los cincuenta trabajadores, pero en su conjunto lo sumen» [art. 63.2 ET], y de eso es de lo que se trata en autos, de manera que en el caso objeto de debate no se pretende aplicar analógicamente las previsiones del art. 63.2 [elecciones para Comité de empresa] a un supuesto del art. 62 [elecciones para Delegado de Personal], sino que el supuesto de autos es el contemplado en el art. 63.2, que no el del 62.1”¹⁹.

¹⁸ La propia autora cita textualmente: “SJS nº 9 de Valencia, nº 515/1990, de 12 de noviembre : «Se ha vulnerado al realizar elecciones en la Facultad de Farmacia lo dispuesto en el artículo 63.2 del ET, siendo la norma de derecho necesario indisponible para las partes». También la SMT nº 1 de Madrid 723/1986, de 11 de noviembre: «Nos hallamos en la presencia del supuesto contemplado en el art. 63.2 del ET, con arreglo al cual deberá constituirse un comité conjunto para aquellos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores cada uno, siendo imperativo el término empleado y por tanto nulo todo acto que se le oponga»”.

¹⁹ Fundamento de Derecho Segundo de la sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008.

Y en este aspecto apuntado parece que lleve razón el sindicato promotor, pues ciertamente vuelve el Tribunal a traer a colación las citadas sentencias de referencia²⁰ señalando “que aunque referidas a las agrupaciones de centros de trabajo para viabilizar la elección de Delegado de Personal, de todas formas resulta adecuadamente extrapolable a la agrupación pretendida por Comisiones Obreras en el caso de estas actuaciones, para elegir Comité de empresa”.

La argumentación en la sentencia²¹ comienza recordando el sistema de representación que el legislador ha establecido, que es de carácter dual, en función del número de trabajadores existentes en la unidad electoral. Así, dedica el art. 62 a las unidades de tamaño reducido, empresas o centros de trabajo de hasta cuarenta y nueve trabajadores, para los que crea órganos de representación individuales, y el art. 63 a las de un número superior a las que dota ya de órganos colegiados. Pero una vez más, parece confundir la intención de los promotores, afirmando “que es insostenible la aplicación analógica de la previsión del art. 63.2 ET al art. 62, razonándose al efecto que el hecho de que el propio Estatuto utilice también en el art. 63 la misma expresión “empresa o centro de trabajo” demuestra que el legislador ha tenido en cuenta todas las posibilidades del sistema en su conjunto, que ha regulado armónicamente a través de dos preceptos consecutivos, de modo que no cabe imputar a olvido la inexistencia de una regla específica en el art. 62 similar a la del art. 63. Si se hubiera querido introducir en el primero, una excepción a la regla general análoga a la que ha establecido para el comité de empresa conjunto en el segundo, lo hubiera hecho así”.

No es que se pretenda aplicar analógicamente lo establecido en el art. 63.2 al art. 62, es que simple y llanamente lo que se quiere aplicar es el art. 63.2, es decir, promover la elección de un Comité de empresa Conjunto.

Es más, esta razonada argumentación del Tribunal, “favorece” a la parte demandada, pues realmente estamos en presencia de una empresa que no tiene un reducido número de trabajadores y por tanto que le correspondería elegir Delegado de Personal, sino que estamos ante una empresa multicelular, cuya plantilla es superior al límite de los cuarenta y nueve trabajadores y que le correspondería la elección de un Comité de empresa, pero con la salvedad que ninguno de los centros llega al número de cincuenta trabajadores, de ahí, la excepcionalidad propuesta de un Comité de empresa Conjunto.

Pero en la sentencia²² no se refleja tan claramente ese carácter excepcional que tiene el Comité de empresa Conjunto, sino que aparece la posibilidad de su existencia siempre y cuando exista además, en otro centro de la empresa un

²⁰ Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001.

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008.

²² Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20 de febrero de 2008.

Comité de empresa: “el art. 63.2 ET, prescribe en su segundo inciso la obligada coexistencia del Comité de empresa producto de la agrupación de centros de trabajo que no alcancen el mínimo exigido por la ley [se formula como excepción] con los Comités «propios» de los centros de trabajo que tengan 50 trabajadores [se presenta como regla general, de necesaria observancia]”.

No creemos que sea un requisito “sine qua non” que para la existencia de un Comité de empresa Conjunto tenga que existir un otro Comité de empresa, pues en el propio art. 63 del ET, se diferencian ambos con un punto, y la coexistencia de los dos – el Comité de empresa Conjunto y el Comité de empresa–, es una posibilidad añadida en dicho precepto, como una posibilidad más a contemplar que pudiera darse en la organización de la empresa.

Así, la regla prevista en el art. 63.2 del ET no constituye una mera posibilidad²³, sino una regla de obligado cumplimiento en la medida en que se trata de una norma imperativa de derecho necesario absoluto, indisponible, por consiguiente, tanto por la negociación colectiva como para los posibles acuerdos que pudieran producirse entre la empresa y los trabajadores, y ello pese a que pudiera entenderse más operativo que cada centro de trabajo resuelva a través de sus propios delegados la representación ante la empresa.

Creemos pues, que el fallo principal del sindicato promotor ha sido no cumplir tajantemente lo indicado en la norma, es decir, el Comité de empresa Conjunto debe representar a “todos” los centros de trabajo de una misma provincia que no alcancen el número de cincuenta trabajadores, pero que juntos lleguen, y no representar sólo al 50 % de los centros provinciales de la empresa.

Por último, llama la atención el apartado 3.d) del fundamento de derecho sexto de la sentencia que comentamos: “...si es inconstante doctrina científica que el agrupamiento previsto en el art. 63.2 ET no es una «mera posibilidad» en manos de los convocantes sino que se les impone de forma obligatoria, la tesis recurrente [la de que el precepto no establece un mínimo de trabajadores por centro de trabajo, para proceder a agruparlos] conduciría igualmente a otro contrasentido, cual es que a los trabajadores de los centros [varios en la provincia o en municipios limítrofes] de menos de seis trabajadores no se les autorice agruparse y poder celebrar elecciones a Delegado de Personal, pero contrariamente se les imponga [recordemos que el precepto es imperativo] un Comité de empresa, si el censo total de tales centros alcanza los cincuenta trabajadores”. La pregunta que se nos plantea es saber qué será mejor: si tener un Comité de empresa Conjunto que represente a una plantilla, dispersa, pero no demasiado distante, en la provincia, o no tener ningún tipo de representación

²³ FITA ORTEGA, F. (coord.): *Laudos arbitrales de elecciones...* op. cit. Tirant lo Blanch. Valencia 2008. Pág. 164.

por pertenecer a plantillas de muy pocos trabajadores en el centro de trabajo. Nos decantamos por la primera, y de todas formas quienes tienen la última palabra deben ser los propios trabajadores en las urnas, dándoles la posibilidad de estar representados y que elijan si quieren o no esa representación.

Ya que el Comité de empresa Conjunto es una excepcionalidad, bien podría utilizarse para que el mismo se pudiera implantar en aquellos centros de trabajo de empresas de carácter pluricelular, en los que cada uno de ellos o en su mayoría, no lleguen a tener una plantilla mínima para poder elegir representaciones unitarias, pero que sumando el conjunto de todos los centros, al menos dispongan de una representación, excepcional, para todos los trabajadores, pues su propia configuración empresarial es en cierto modo diferente.