

# La nueva doctrina española sobre la pérdida de representatividad en supuestos de cambio de centro de trabajo

Enrique Ceca

**H**asta la fecha, la doctrina de los Tribunales Españoles de Justicia consideraba que la condición de representante de los trabajadores se encuentra estrecha e intrínsecamente vinculada al centro de trabajo en el que se produjo la elección.

Así, ante una movilidad geográfica, fuera o no sustancial, se debía examinar si la identidad del centro de trabajo se mantenía con posterioridad al cambio de centro, pues entonces y sólo en ese caso, debería respetarse la condición de los representantes afectados por la medida. Citamos, a efectos ilustrativos, la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de junio de 1990.

Dicha doctrina además, resultaba absolutamente acorde con el mandato del artículo 6 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 marzo 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad; que, si bien no resultaba de aplicación al venir referida a supuestos de sucesión de empresa, sí servía de interpretación analógica.

Concretamente dicho precepto establece que: *“En la medida en que la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía,*

*el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso subsistirán en los términos de las condiciones existentes antes de la fecha de traspaso según lo previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores.*

[...]

*Si la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos no conserva su autonomía, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estuvieran representados antes del traspaso se hallen debidamente representados, de conformidad con la legislación o prácticas nacionales vigentes, durante el período necesario para la constitución de una nueva formación o designación de la representación de los trabajadores”.*

Cuanto antecede además resulta perfectamente incardinable, como no podía ser de otra manera, en la legislación española. Concretamente el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que: *“Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los represen-*

*tantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.*

Pues bien, a raíz de la última **Sentencia del Tribunal Supremo Español, de fecha 5 de diciembre de 2013**, la anterior doctrina ha sufrido un giro copernicano, al haberse determinado que **el empresario no está facultado para valorar la pérdida de la representatividad de los representantes de los trabajadores en supuestos de movilidad geográfica, al estar limitada dicha posibilidad a la voluntad del propio empleado o a la soberanía de los empleados electores, previa conformación de asamblea y voto por mayoría.**

Dicha doctrina se fundamenta, por tanto, en que la enumeración de las causas que posibilitan la pérdida de la condición de representantes de los tra-

Por ejemplo, llevando al extremo el argumento utilizado, **un representante que sea trasladado a otro centro de trabajo de forma plenamente legal, individual o colectivamente, tendría derecho a que le fuera mantenida su condición de representante en el centro de destino, sin perjuicio de la existencia o no de representación en el mismo.** Incluso se podría producir una situación kafkiana como sería la resultante de imponer un representante de los trabajadores en un centro de trabajo de destino en el que no existiera representación, y sin que el mismo haya sido elegido ni votado por sus futuros representados.

Igualmente, también se podría producir la superación de los límites legales fijados para el número de representantes de los trabajadores que como máximo pueden designarse en función del número de empleados que prestan servicios en el centro.

**“La nueva interpretación judicial relacionada con el mantenimiento de la representatividad en supuestos de movilizaciones geográficas, ha desplazado la vinculación de dicha condición al centro de trabajo del que parte la representatividad”**

bajadores se debe interpretar siguiendo un sistema de lista cerrada, no resultando por tanto susceptible de afectación la condición de representante de los trabajadores por ninguna otra razón diferente a las mencionadas en el precepto correspondiente.

Obviamente, el sorprendente cambio jurisprudencial, con el que abiertamente discrepo, provoca multitud de consecuencias jurídicas ciertamente sorprendentes, si partimos de otros supuestos de hecho.

En definitiva, la nueva interpretación judicial relacionada con el mantenimiento de la representatividad en supuestos de movilizaciones geográficas, **ha desplazado la vinculación de dicha condición al centro de trabajo del que parte la representatividad, para convertirla en una cualidad personal e inatacable por cualquier acto del empresario**, de forma abiertamente contraria a la doctrina existente hasta la fecha en la práctica totalidad de los países Iberoamericanos y europeos.



**Enrique Ceca**

*Es el coordinador del Departamento Laboral y socio de Ceca Magán Abogados. Licenciado en Asesoría Jurídica de empresas en la universidad Pontificia de Comillas (ICA-DE), con el grado interno de estudios empresariales y doctorando en Derecho Laboral por la UCM, combina su labor de asesoramiento jurídico y coordinación del Departamento laboral con la vertiente docente, siendo profesor de ISDE ( Instituto Superior de Derecho y Economía ), impartiendo clases como profesor titular en el Máster de derecho de abogacía Internacional, ( MAI ) en la asignatura de derecho laboral internacional.*

*Ha sido designado por el ICAM como coordinador del curso de procesal laboral que da acceso al turno de oficio (curso de 180 horas). Y también ha sido designado este año por el centro de estudios garrigues como profesor en el master de asesoría jurídico laboral.*