

PROCEDIMIENTO ARBITRAL N° 6/2013

DON ALBERTO IBARRA CUCALON, Arbitro designado por Resolución de fecha 19 de septiembre de 2002 del Director General de Empleo y Relaciones Laborales del Gobierno de La Rioja, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 76.3 del 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, y en el art. 31 del R.D. 1844/94, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la empresa, dicta el presente

LAUDO

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 8 de marzo de 2013 tuvo entrada en el Registro de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, escrito de impugnación presentado por la UNION REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA, en relación al proceso electoral seguido en la empresa “xxx”.

SEGUNDO.- En su escrito inicial solicitaba la declaración de *“nulidad del proceso electoral a partir de la proclamación del censo electoral definitivo y de todos los actos posteriores, declarándose que los trabajadores adscritos a otro centro distinto al de “AAA” cuya plantilla consta compuesto de 10 trabajadores, no tienen la condición de elector ni elegible”*.

TERCERO.- Con fecha 22 de marzo de 2013 tuvo lugar la comparecencia a la que se refieren los arts. 76.6 del Estatuto de los Trabajadores y 41 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, asistiendo las partes que constan en el acta correspondiente.

CUARTO.- Abierto el acto, concedida la palabra a las diferentes partes presentes, se realizaron las manifestaciones y se propusieron las pruebas que constan en el expediente.

De su análisis, se desprenden los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- De acuerdo con lo manifestado por D. “BBB” (vocal de la Mesa Electoral) desde el 1 de enero de 2013. “XXX”, en La Rioja constituye una zona independiente de otras zonas de la empresa en el resto de España. Geográficamente hablando, en “AAA” se desarrollan dos grupos de actividades. Uno, la estación de

compresión, formada por un jefe de equipo y dos operarios, y otro, el centro de transporte formado por dos jefes de equipo, tres operarios y una administrativa. En “DDD” existe un centro de transportes compuesto por un jefe de equipo y dos operarios. Por encima de todos ellos está el Jefe de Zona (el propio Sr. “BBB”) ubicado, físicamente, en “AAA”.

Todo ello hace un total de 13 trabajadores.

SEGUNDO.- Con fecha 2 de marzo de 2013 el Sindicato UGT presentó preaviso para la celebración de elecciones.

En el mismo se indicaba el domicilio de “AAA” y se consignaban 14 trabajadores.

TERCERO.- El Censo inicialmente facilitado por la empresa, se componía de 10 trabajadores (los que prestan su servicio en “AAA”).

A solicitud del Sindicato UGT (y con dos votos a favor y uno en contra) la Mesa Electoral decide también incluir a los trabajadores de “XXX” en “DDD”.

Formulada reclamación por el sindicato CCOO al respecto de esta inclusión, la misma no fue contestada por la Mesa.

CUARTO.- Con fecha 13 de marzo de 2013 se celebraron las votaciones.

De 13 trabajadores votaron 12, uno de ellos en blanco.

De los 11 votos restantes 9 lo fueron para el candidato del Sindicato UGT y 2 para el de CCOO.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Previo al análisis del fondo de la cuestión debe darse respuesta a la excepción planteada por el Sindicato UGT.

Considera que la impugnación es extemporánea dado que no se ha impugnado previamente el preaviso, de cuyo contenido se desprendería cual iba a ser el ámbito de celebración de las elecciones.

Es cierto que no se impugnó tal preaviso.

Pero también lo es que, del análisis del citado preaviso, se podían extraer conclusiones dispares. Así, si bien se indicaba que el número de trabajadores afectados era de 14 (que, salvo error por nuestra parte, deberían ser 13), lo que podía llevar a pensar que se incluía a quienes desarrollaban su trabajo en “DDD”, también es cierto que su ámbito parecía circunscribirse a “AAA”.

Y de hecho, en el primer Censo facilitado por la empresa, solo se incluyó a estos últimos. Como bien recordó el Sindicato CCOO fue a raíz de una reclamación presentada por UGT cuando la Mesa Electoral incluyó a todos los trabajadores de “XXX” en La Rioja.

Es, efectivamente, esta decisión de la Mesa Electoral la que ahora se impugna habiendo existido escrito de reclamación previo por parte del Sindicato CCOO con fecha 6 de marzo, no contestado por dicha Mesa.

En consecuencia, no existiría causa de inadmisión de la impugnación del proceso electoral.

SEGUNDO.- La cuestión de fondo no es, desde luego, nueva y pasa por analizar si “DDD” se puede considerar o no Centro de Trabajo distinto al existente en “AAA”.

Son múltiples las ocasiones en las que se han indicado cuales son los requisitos que legal y doctrinalmente se exigen para considerar que exista dicho Centro de Trabajo.

En este sentido nos permitimos citar lo dicho en Los Laudos 20 y 21/06, 28/10, 7/11 ó 17/11.

“Como tuvimos ocasión de indicar, por ejemplo, en el Laudo nº 23/99, detrás de la aparente sencillez de dicho planteamiento, se encuentra, sin embargo, una de las cuestiones de más difícil resolución práctica en el proceso electoral sindical.

Como punto de partida, ha de señalarse que la circunscripción electoral es el ámbito donde va a desarrollarse el proceso electoral. Por ello, previamente a la celebración de dicho proceso, debe determinarse, cual es la circunscripción electoral en cada caso.

Dicha circunscripción será, de acuerdo con el art. 63 ET, “la empresa o centro de trabajo”, indicándose, a continuación, reglas especiales para aquellas empresas que tengan varios centros de trabajo.

Consecuencia de ello es que el legislador no ha distinguido debidamente entre empresa y centro de trabajo, lo que, en la práctica, produce situaciones de inseguridad jurídica y conflictos de intereses entre empresarios y promotores del proceso electoral, “siendo normal que el empresario manifieste una tendencia restrictiva respecto del reconocimiento de unidades productivas como centros de trabajo, pues, a menos número de representantes, menor será también el número de horas asignadas en garantía de su función representativa, y, por contra, los Sindicatos tienden a ampliar el número de centros de trabajo” (Rodríguez Ramos: “Procedimiento de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios”).

Así las cosas, la definición legal de Centro de Trabajo puede encontrarse en el art. 1.5 del ET. Conforme al mismo, se considera Centro de Trabajo, a los efectos de dicha Ley, “La unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral”.

El mismo concepto se repite en el Reglamento de Elecciones a Órganos de representación de los trabajadores, en su artículo 5.1 (siquiera en una ubicación incorrecta, cuando se está refiriendo a la constitución de la mesa electoral).

Es, igualmente, el concepto que se contenía en normas pretéritas (p.ej. art. 4 R.D. 1311/86 de 13 de junio).

Como hemos dicho, tal concepto ha provocado situaciones de inseguridad jurídica que han dado lugar a soluciones diferentes para supuestos iguales.

CUARTO.- Por ello, trataremos, en primer lugar, de analizar cuáles son los requisitos necesarios para que se entienda que existe Centros de Trabajo, para, a continuación, concluir si los mismos concurren o no en nuestro caso.

Los elementos que conforman la definición de Centro de Trabajo son de carácter formal y de carácter material.

El elemento de carácter formal vendría dado por la circunstancia de que el Centro de Trabajo deberá estar dado de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral.

La doctrina ha tenido ocasión de considerar este requisito como “accidental y externo a la realidad material del Centro de Trabajo” (Laudo 3-2-95 dado en Albacete por D^a María José Romero Ródenas), o de carácter declarativo (Cruz Villalón, Escudero Rodríguez, etc.).

Diferentes Resoluciones judiciales (p.ej. T.C.T. 27-7-87 Art. 4597, ó 9-3-87 Ar. 7058, citadas por González Martín en “Representación y Acción sindical de

los trabajadores en la empresa”), recuerdan que el alta ante la Autoridad Laboral implica una conducta evidenciadora de su decidido propósito de reconocer la unidad técnica y productiva. Aunque no se trata de una exigencia esencial o trámite constitutivo para la existencia del Centro de Trabajo, causada el alta a iniciativa del empresario, hay que presumir la existencia del Centro de Trabajo.

Debe recordarse, por otro lado, que el art. 6 del R.D.L. 1/86 de 14 de marzo, y su O.M. de desarrollo de 6 de mayo de 1988, suprimió la previa, y hasta el momento obligatoria, autorización administrativa para proceder a la apertura de un Centro de Trabajo y para reanudar los trabajos en él, después de haber efectuado modificaciones de importancia, estableciendo al mismo tiempo que “en adelante, será suficiente la comunicación de la apertura del Centro de Trabajo o de la reanudación de los trabajos” a la autoridad administrativa.

En consecuencia, se alcanzará la conclusión de que el hecho del alta administrativa supondrá una presunción *iuris tantum* de la existencia de Centro de Trabajo, pero, como recuerda el Laudo dado en Albacete el 3-2-95 (Arbitro Sra. Romero Ródenas) podrá ser destruida mediante prueba de la no concurrencia de los restantes requisitos exigidos.

QUINTO.- Los dos elementos materiales que conforman el concepto de Centro de Trabajo, son lo que definen como unidad productiva con organización específica; elementos que, como se puede observar, son realmente indeterminados.

El Centro de Trabajo es una “unidad productiva”.

Recuerdan Ramírez Martínez y Sala Franco (“El Centro de Trabajo. Configuración legal”) que el Centro de Trabajo presupone una unidad de producción autónoma, técnicamente viable con independencia del resto de la empresa, pero que, como elemento definitorio o ulterior, goce de “especialidad” organizativa. Es decir, deben existir autonomía técnica o productiva y autonomía organizativa.

Como recuerda el Laudo de 17 de marzo de 1999 (dado en Logroño por D^a Eva Gómez de Segura), por unidad productiva autónoma debe entenderse “el Centro de Trabajo o unidad de explotación claramente diferenciado que constituya una unidad socio-económica de producción susceptible de tráfico jurídico (Sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. de La Rioja de 24 de febrero de 1992)”.

El último elemento configurador del concepto de Centro de Trabajo será el de organización específica. Organización específica que equivaldrá a “autonomía organizativa que la individualiza dentro del conjunto empresarial, sin que esto suponga privar a la empresa del poder general de planificar y regir la vida entera del negocio” (S.T.C.T. 9-3-87)”.

TERCERO.- Trasladando la tesis expresada a nuestro caso, y a la vista de la prueba practicada, indicamos lo siguiente:

- Ambos establecimientos comparten un Código Cuenta de Cotización de la Seguridad Social.

- Existe una única administrativa para todos los trabajadores de La Rioja ubicado en “AAA”.

- Las tareas que se realizan en “DDD” y en “AAA”, no parece que precisen de instrucciones concretas para su realización.

- Algún trabajador de “DDD” ocasionalmente habría desarrollado su trabajo en “AAA”.

- El jefe de zona –ubicado en esta última localidad– lo es de todos los trabajadores de “XXX” en La Rioja.

Desde este punto de vista no se puede concluir que el Centro de “DDD” constituya una “unidad productiva con organización específica”.

En este sentido, y de ser así, en “AAA” se podría considerar que existen dos unidades productivas (el Centro de transporte y la estación de compresión), tal y como indicó el Sindicato UGT.

El hecho de que con anterioridad se hubieran podido celebrar elecciones exclusivamente en “DDD” (así se relató en la comparecencia celebrada) pudo ser debido tanto al número de trabajadores que en esos momentos podía hacer en dicha localidad (al parecer, seis) como a la organización que, también en esos momentos, tuviera la empresa.

CUARTO.- Debe añadirse además –como también recordó el Sindicato UGT– que el Real Decreto 1844/974 contiene, en su artículo 29.2 las causas por las que se puede impugnar un proceso electoral. En la que ahora nos ocupa, ésta sería la *“Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado”*.

Desde luego, la lectura literal exige la concurrencia de ambos requisitos y lo cierto es que el resultado de las elecciones, aunque no hubieran votado los tres trabajadores de “DDD”, no se habría visto afectado.

No necesariamente lo que haya sucedido en estas elecciones va a con-

dicionar el futuro. Puede que las circunstancias varíen y al igual que en otras elecciones anteriores votaron separadamente los trabajadores ubicados en “DDD” y entonces en “CCC” (ahora en “AAA”) también es cierto que en diferentes procesos electorales, han votado todos juntos.

Tampoco debe olvidarse que el Sindicato CCOO presentó candidato de manera que no se vulneraran sus garantías.

Por último debe recordarse que en la elección de un delegado sindical debe darse la posibilidad de participar el mayor número de trabajadores para que estos puedan elegir a quien les represente. Y el delegado ahora elegido representará tanto a los trabajadores que desarrollan su labor en “DDD” como a los que lo hacen en “AAA”.

Por todo ello, visto y examinados los hechos enumerados y los preceptos legales citados y demás de general aplicación, vengo a dictar lo siguiente.

DECISIÓN ARBITRAL

DESESTIMAR la reclamación planteada por el Sindicato CCOO en relación al proceso electoral seguido en la empresa “XXX”.

Del presente Laudo Arbitral se dará traslado a las partes interesadas, así como a la Oficina Pública para su registro.

Asimismo se advertirá a las partes que contra el mismo se podrá interponer recurso ante el Juzgado de lo Social de La Rioja, en el término de tres días desde su notificación, de acuerdo con lo establecido en el art. 76.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 42.4 del RD. 1844/94, y arts. 127 y concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Logroño, a 26 de marzo de 2013