

DON ALBERTO IBARRA CUCALÓN, Árbitro 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 16 de noviembre de 2006 tuvo entrada en el Registro de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, escrito de impugnación presentado por D. AAA, en nombre y representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja en relación con el proceso electoral desarrollado en la empresa Caja de Ahorros X.

En dicho escrito se interesaba “*la improcedencia de la celebración de elecciones en la empresa Caja de Ahorros X en La Rioja*” y “*la nulidad del Procedimiento electoral con todos los efectos inherentes a la misma*”.

SEGUNDO. Con fecha 24 de noviembre de 2006 tuvo lugar la comparecencia a la que se refieren los artículos 76.6 del Estatuto de los Trabajadores, y 41 del Real Decreto 1844/94 de 9 de septiembre.

A la misma, asistieron las partes que constan en el acta levantada.

TERCERO. Abierto el acto, se realizaron las manifestaciones que consideraron oportunas las partes, cuyo contenido consta en el acta de comparecencia y se practicaron las pruebas propuestas.

Del análisis de las mismas se desprenden los siguientes

HECHOS

PRIMERO. La empresa Caja de Ahorros X tiene tres oficinas en La Rioja, con un total de 10 trabajadores en su conjunto

SEGUNDO. Con fecha 21 de agosto de 2006 el Sindicato Comisiones Obreras formuló preaviso indicando que existían 3 centros de trabajo con un total de 10 trabajadores.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. De las alegaciones efectuadas por las partes y de la prueba practicada se desprende que la Caja de Ahorros X cuenta en nuestra Región con tres oficinas y un total de diez trabajadores.

Nada hace pensar que cada una de dichas Oficinas pueda considerarse de manera individual Centro de Trabajo independiente.

Y aunque no se ha practicado prueba en tal sentido no parece que cada una de dichas Oficinas cumpla los requisitos que para considerarlas como Centro de Trabajo ha venido exigiendo tanto las diferentes normas sectoriales (artículos 63 o 1.5 del Estatuto de los Trabajadores) como la doctrina (es decir, alta ante la Autoridad Laboral, unidad productiva con organización específica, etc.).

Por tanto concluimos que estamos, verdaderamente, ante Oficinas o Sucursales con autonomía limitada y sin organización propia, dependiendo de Oficinas centrales (en cuanto a los requisitos necesarios para considerar la existencia del Centro de Trabajo, nos remitimos a lo dicho en el Laudo 23/99).

SEGUNDO. A la vista de ello debemos analizar si es posible la aplicación analógica en nuestro caso del artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores (que, en sede de órganos de representación, por Comités de Empresa permite la agrupación de centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores pero si en su conjunto) a aquellas empresas en cuyos centros la suma total de trabajadores sea inferior a cincuenta (en nuestro caso, son diez).

En diferentes ocasiones nos hemos posicionado a favor de esta posibilidad (Laudos 20 y 21/06 acumulados y 24/06).

Reproducimos lo dicho en el primero de ellos:

"En este sentido nos parece muy acertado el razonamiento contenido en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño de 30 de junio de 2006 en relación al proceso electoral celebrado en la empresa Y, S.A.

Por su similitud con nuestro caso, nos permitimos citar parte de dicha Sentencia:

"... la adopción de un criterio lógico -aunque a lo largo del proceso jurisdiccional laboral o en el laudo no se haya hecho constar el concreto número de trabajadores que presta servicios en cada uno, habiendo que suponer que hay algunos de más de 6 trabajadores y otros que no llegan a esta cifra según las alegaciones de las partes- aconseja considerar a efectos de designación de representantes la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en la empresa con independencia del centro de trabajo al que se hallen inscritos, con las consecuencias de representación inherentes.

En efecto, parece más que dudosa la pretendida autonomía de los centros de trabajo entre sí, por más que el número de trabajadores que presta servicios en los mismos sea variable, ya que se encuentran incardinados dentro de un esquema funcional que integra la globalidad de los mismos en ordena una actividad empresarial claramente delimitada en su objeto. La desagregación que sostiene el laudo impugnado -si bien desde un punto de vista formal se adecua a la ley- entendemos que soslaya la realidad electoral sobre la que incide el proceso de elección de representantes. Se trata de una empresa con una pluralidad de centros de trabajo, división ésta de carácter instrumental, gravitando el concepto de «unidad productiva» -atendiendo el ámbito local y el tipo de servicio que se presta- mas sobre la empresa en su conjunto, en lo que hace a la ciudad de Logroño, que sobre cada centro en particular. A nuestro juicio y con el debido respecto para la ponderada decisión arbitral, las consecuencias del instrumento hoy impugnado implican a efectos electorales una desagregación artificial de lo que es una unidad en la realidad.

Es, por tanto, de plena aplicación al caso la previsión contenida en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que procede la agrupación de los centros de trabajo de la empresa radicados en el ámbito provincial, por mas que dicha norma exclusivamente se refiera en el Estatuto de los Trabajadores exclusivamente al Comité de Empresa, todo ello por la vía analógica del art. 4.1 del Código Civil. Y ello porque -con independencia de que en el laudo se cita jurisprudencia- las razones en

que basamento la exclusión de la «semejanza o identidad de razón» de la norma civil no gozan -dicho sea igualmente con todo el respeto- del sustento jurídico adecuado al caso de autos. En efecto, hay que atender aquí fundamentalmente al carácter unitario del órgano de representación, sin que se advierta el carácter «individualizado» de la problemática que puedan presentar los centros de menos de 6 trabajadores respecto de los restantes. Claramente -siempre refiriéndonos a la realidad sobre la que se juzga- no se ven las razones que puedan justificar un trato jurídico diferenciado. Es perfectamente entendible que -dada la estructura empresarial anteriormente referenciada- los problemas de los centros de menos de 6 operarios sean los mismos que aquellos que empleen trabajadores en n° superior a tal cifra.

C. Por último, en lo referente al derecho soberano de elección de representantes esgrimido en el laudo para los centros de más de 6 trabajadores, nota fundamental en que se apoya de cara a la declaración de nulidad del proceso, se trata de un criterio que a juicio del Juzgador debe claramente atemperarse. En efecto, debe considerarse la realidad de que -de prosperar dicho criterio- lo cierto es que -atendido el contexto de unidad empresarial que hemos tratado- se daría la paradoja de que en su seno coexistirían trabajadores con una representatividad «pura» (por hipótesis en el caso que nos ocupa, un centro) junto otros trabajadores sin derecho a tal representación. Solución que no cuadra adecuadamente a nuestro juicio con las reglas de la lógica y la equidad.”

En este mismo sentido, Laudos dados en Granada en noviembre de 1994 y en Zaragoza el 30 de diciembre de 1994:

"Tercero. Que, si bien es cierto, como afirma la empresa que, de acuerdo con el art. 3.1 del Código Civil, las normas deberán interpretarse en relación con el contexto, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas, es por ello, precisamente que debe interpretarse el art. 4. 1.9) y 61 y ss. del ET en relación con su finalidad que no es otra sino propiciar la participación de los trabajadores en las empresas. En este sentido, si bien es cierto que el art. 63.2 impone la formación de un Comité conjunto cuando se trata de empresas de 50 trabajadores y algunos de los centros no alcanzan ese número, no parece razonable negar esa posibilidad de agrupación en los centros de trabajo cuando no lleguen a 50 trabajadores pero augurar (sic) los 30 trabajadores y ello por las siguientes razones:

1^a) Que es criterio de interpretación comúnmente admitido que lo no prohibido taxativamente por las normas jurídicas se ha de permitir y ello resulta particularmente aplicable en materia laboral.

2^a) La necesidad de evitar el ejercicio de la legítima potestad de organización del empresario pueda prestar cobertura a la privación del derecho básico de participación reconocido en el art. 4.1.g) del ET La distribución en centros de trabajo pequeños no puede servir para que como sucede en este caso el 25% de los trabajadores se vea privado de representación por haber sido distribuidos en pequeños núcleos.

3^a) Que cabe la interpretación analógica, según el art. 4.1 del Código Civil, cuando las normas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón. El primer inciso del art. 63.2 dispone la constitución de un Comité de Empresa conjunto para aquellas empresas que en la misma provincia tengan dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores pero que los sumen en su conjunto. Ciertamente, no se prevé igual regla, pero entre ambas situaciones, aparece una clara identidad de razón que consiste en favorecer al máximo posible la mayor participación en la empresas de sus trabajadores [arts. 129.2 ET y 4.1.g) ET].

4^a) Por las razones expuestas no cabe admitir las objeciones planteadas por la empresa. No se trata de interpretación de la Ley sino aplicación analógica de una norma que altera el proceso electoral al disminuir el número de representantes correspondientes. Por la misma razón, sí hay falta de correlación entre el número de trabajadores y el número de representantes elegidos. Por último es precisamente el art. 3.1 del Código Civil el que propicia una interpretación analógica, que responde, además, al espíritu y finalidad de la regulación de la participación de los trabajadores en la empresa.”

En la misma línea se posiciona la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona de 24 de febrero de 2006 (aportada por el Sindicato Comisiones Obreras) en un caso relativo también a una Caja de Ahorros y por tanto de práctica identidad con la que aquí se discute y que en definitiva sostiene que otra interpretación distinta supondría limitar de forma importante el derecho básico de participación de los trabajadores.

Por tanto procede desestimar la impugnación realizada por el Sindicato UGT y, en consecuencia, declarar la validez del proceso electoral desarrollado en Caja de Ahorros X.

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

DECISIÓN ARBITRAL

DESESTIMAR la reclamación planteada por el Sindicato UGT en la empresa Caja de Ahorros X.

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 R.D. 1844/94, y arts. 127 y concordantes del T.R. de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D. Legislativo 2/95, de 7 de abril).

Logroño, a veinticuatro de noviembre de dos mil seis.