

PROCEDIMIENTO ARBITRAL N° 21/2010

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 Organos de Representación de los Trabajadores en la empresa, dicta el presente

L A U D O

A N T E C E D E N T E S

PRIMERO.- Con fecha 8 de mayo de 2010 tuvo entrada en el Registro de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, escrito de impugnación presentado por Unión General de Trabajadores de La Rioja, en relación al proceso electoral seguido en la empresa “XXX”

SEGUNDO.- En su escrito solicitaba:

"a) Una nueva fecha de constitución de la mesa electoral de forma inmediata, para la celebración de las elecciones sindicales en la empresa “XXX”

"b) La designación de los componentes de la precitada mesa, en base al censo laboral que habrá de aportar la empresa al arbitraje objeto de la presente impugnación"

TERCERO.- Con fecha 21 de junio de 2010 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.

H E C H O S

PRIMERO.- Con fecha 7 de mayo de 2010, el Sindicato UGT presentó preaviso para la celebración de elecciones sindicales en la empresa “XXX”, indicándose como domicilio Calle Vara de Rey de Logroño con 19 trabajadores, señalándose como día de inicio del proceso, el 7 de junio de 2010.

SEGUNDO.- Llegado el día 7 de junio no se constituyó la Mesa Electoral en el domicilio indicado por lo que no se inició el proceso electoral.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Se discute, en definitiva, si se pueden celebrar elecciones sindicales en la empresa “XXX” en Logroño.

Opina la citada empresa que no es posible celebrar elecciones sindicales en la dirección indicada dado que en Logroño existen tres centros de trabajo independientes (además del indicado en la Calle Vara de Rey, otro en Avenida de Portugal, con tres trabajadores, y el último en la Calle Lérida con otros cuatro trabajadores).

SEGUNDO.- Entiende el Sindicato Comisiones Obreras, que se ha adherido a la impugnación presentada, que la respuesta dada por “XXX” es extemporánea dado que no impugnó en su día el preaviso presentado por UGT por lo que habría consentido en la celebración de elecciones no pudiendo ahora actuar contra sus propios actos no permitiendo dicha celebración.

Dejando al margen las discusiones doctrinales y judiciales que existen al respecto de si los actos de promoción electoral forman o no ya parte del proceso electoral, lo cierto es que habría existido una conducta pasiva por parte de la empresa que no opuso al inicio de dicho proceso creando las lógicas expectativas en el Sindicato convocante en el sentido de que no iba a existir ningún obstáculo para la celebración de las elecciones.

Las explicaciones que en este sentido se han ofrecido por dicha empresa (problemas administrativos y de conocimiento de la norma) son, desde luego, asumibles y disculpables para quien no tiene por qué conocer los cauces del proceso electoral y su régimen de impugnaciones. Pero ello no significa que se pueda obviar el hecho de que no se produjo tal rechazo al inicio del proceso. Sin embargo, no existiría realmente un acto propio (más bien un acto de tolerancia) por lo que consideramos que una oposición posterior a la continuación del proceso electoral podría tener cabida. Aunque no deja de ser criticable por parte de la empresa que hasta que no se ha presentado la impugnación por parte del Sindicato UGT no hemos conocido cuales son las razones que han llevado a “XXX” a negarse a constituir la Mesa Electoral.

TERCERO.- Realmente la cuestión objeto de debate desde el punto de vista jurídico es claramente determinable: concretar si en Logroño existe un centro de trabajo como pretende UGT a tres como dice “XXX”

Aporta dicha empresa libros de contabilidad y de visitas de cada uno de los tres centros y razona que cada una de las tres directoras reportan directamente a la dirección Regional.

La determinación de la existencia de uno o más centros de trabajo es desde luego una de las cuestiones de mayor dificultad de determinación.

Por nuestra parte y por tratarse de Laudos que resuelven dicha cuestión referida a otras agencias de Viaje, nos permitimos reproducir lo que dijimos en los

Laudos 20 y 21/06 de 3 de octubre de 2006.

"TERCERO.- La cuestión de fondo que se discute en el presente procedimiento está claramente fijada por las partes: analizar si se puede entender que la Oficina de "YYY" ubicada en la calle Duquesa de la Victoria de Logroño constituye Centro de Trabajo, a efectos de poder ser considerado circunscripción electoral.

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 Organos 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 entiende que existe Centro 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 Dª María José Romero Ródenas), o de carácter declarativo (Cruz Villalón, Escudero Rodríguez, etc.).

Diferentes Resoluciones judiciales (p.ej., T.C.T. 27-7-87 Ar. 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 real 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 lo 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 Dª 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 interna del negocio” (S.T.C.T. 9-3-87).

(...)

OCTAVO.- Sin embargo, valorando todas las circunstancias concurrentes en nuestro caso, alcanzamos la conclusión de que la repetida Oficina no puede reputarse Centro de Trabajo.

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 Santos Ochoa 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 orden a 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 prestan- 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 más 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 basamenta 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 nº 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.g) 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 contemplan 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."

CUARTO.- Aplicando la tesis expresada tenemos que concluir que no se puede afirmar que existan tres centros de trabajo diferentes en Logroño de la empresa "XXX"

No otorga la autonomía organizativa la existencia de tres libros de visitas, no es elemento de juicio suficiente la existencia de contabilidades separadas (que

pueden ser debidas a simples cuestiones prácticas o de funcionamiento interno) y tampoco se ha acreditado la pretendida independencia de cada una de las directoras de los tres establecimientos. Es este último caso se trataría de una manifestación que no vendría acompañada de prueba suficiente.

Por tanto procede la celebración de elecciones únicas en Logroño debiendo reanudar el proceso electoral desde que fue interrumpido. No obstante no puede ser en este expediente arbitral donde se señale nuevo día y hora para la constitución de la Mesa Electoral considerando que es más acertado que sea el propio Sindicato impugnable quien proceda a fijar dicha fecha con la obligación por parte de la empresa de permitir la celebración de elecciones procediéndose a la constitución de la Mesa Electoral.

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

DECISION ARBITRAL

ESTIMAR la reclamación planteada por el Sindicato UGT, y en consecuencia decretar la celebración de elecciones sindicales en “XXX” reiniciándose todo el proceso electoral y procediéndose a la constitución de la Mesa Electoral.

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 veintiuno de junio de dos mil diez.