

DON ALBERTO IBARRA CUCALÓN, Árbitro designado por Resolución de fecha 9 de febrero de 1999 del Director General de Industria, Turismo, Trabajo y Comercio del Gobierno de La Rioja, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 76.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, 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 26 de febrero de 1999 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^a. “AAA”, en nombre y representación de la mercantil “X”, en relación al preaviso de elecciones sindicales referente al "Centro de Trabajo: “Y”.

SEGUNDO. En su escrito de impugnación, la indicada mercantil solicitaba la declaración de *"nulidad del preaviso electoral nº 6.239 recibido por la empresa el 24 de febrero de 1999"*.

TERCERO. Con fecha 19 de marzo, tuvo lugar la comparecencia a la que se refieren los arts. 76.6 del Estatuto de los Trabajadores, y 41 del Real Decreto 1844/94, de 9 de septiembre.

A la misma asistieron D^a “AAA” en nombre y representación de “X”; D. “BBB”, en nombre y representación de Comisiones Obreras de La Rioja; y D^a “CCC” en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera.

No compareció, pese a estar citada en legal forma, la Unión General de Trabajadores.

CUARTO. Abierto el acto, se concedió la palabra a las partes comparecientes, quienes realizaron las manifestaciones que constan en el acta del presente procedimiento.

QUINTO. En el mismo acto se acordó la unión al procedimiento de los documentos por las partes aportados.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO. Si bien ninguna de las partes comparecientes ha alegado la incompetencia arbitral para el conocimiento de la validez o no del preaviso electoral, habiéndola admitido tácitamente al no realizar objeción alguna a la misma, consideramos necesario, previo al estudio del tema de fondo que se discute, analizar tal cuestión.

Y ello, no por un simple debate doctrinal, sino por la trascendencia práctica que podría tener ya que, debe recordarse que, el segundo motivo que recoge el artículo 128 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral como causa de impugnación judicial del Laudo arbitral, es la resolución de aspectos no sometidos al arbitraje *"o que de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo"*.

Se trata de una cuestión que ha dado lugar a un importante debate, consecuencia del cual ha sido la existencia de opiniones enfrentadas no exentas, como hemos indicado, de concretas consecuencias prácticas, ya que algún Laudo ha llegado a negar su competencia sobre la materia relativa al preaviso electoral (así, Laudo de 26 de enero de 1995 del Arbitro de Pontevedra Sr. Dávila Fernández).

Debe, por tanto, recordarse que existe una corriente doctrinal (sintetizada por Francisco J. Calvo Gallego, "El arbitraje en las elecciones sindicales", pág. 74 y ss.), que considera que la competencia del arbitraje laboral habrá de limitarse a cuestiones estrictas de materia electoral (es decir, las contempladas en los arts. 76 ET y 28 del Reglamento de Elecciones Sindicales) y que la convocatoria o promoción electoral no forman parte de dicha materia electoral.

No es, sin embargo, ésta nuestra opinión, ni la de gran parte de la doctrina (así, Matia Prim, Alonso Olea, etc.), ni la de los arbitrajes dictados en tal materia.

Así, podemos destacar lo dicho en el Laudo de 25 de octubre de 1994 puesto en Santander por D. Ignacio García-Perrote Escartín: *"no debe haber dudas en el sentido de que el preaviso o la promoción de elecciones a que se refiere el art. 67.1 ET forma parte del proceso electoral, siendo precisamente el acto lo que pone en marcha, por lo*

que ha de considerarse incluido en la expresión "elección" utilizada por el art. 76.2 del E.T. Y, desde luego, las incorrecciones e insuficiencias que pueda tener el preaviso pueden "afectar a las garantías del proceso electoral" y alterar su "resultado" (art. 76.2 ET)...".

En igual sentido se manifiesta el Laudo de 20 de marzo de 1997 puesto en Logroño por D. José María Hospital Villacorta, al recordar que *"si el árbitro puede pronunciarse sobre otras actuaciones posteriores que se fundamentan en el propio preaviso y anular el proceso electoral, debe admitirse su competencia a pronunciarse sobre la legalidad del propio preaviso de elecciones. Si puede pronunciarse sobre las actuaciones de la mesa electoral e incluso sobre la convalidación de la misma del preaviso electoral, entiendo que tiene competencia para decidir sobre la validez del propio preaviso"*.

Esta es también la opinión que ahora mantenemos, ya que, entenderlo de otra manera supondría la incongruencia de excluir del sistema de control electoral el acto del que, precisamente, surge dicho proceso electoral, y que es el del preaviso.

SEGUNDO. La cuestión de fondo que se discute en el presente procedimiento está claramente fijada por las partes: analizar si se puede entender que "Y" constituye Centro de Trabajo, a efectos de poder ser considerado circunscripción electoral.

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"*, indicándole, 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. A ello debe añadirse que la inseguridad se agrava en los casos de relaciones triangulares de trabajo, como ocurre en el caso que ahora analizamos, en las que quien recibe la prestación de servicios no asume la condición de empresario de los trabajadores que prestan sus servicios en un lugar de trabajo distinto a aquél del que es titular el empresario contratista.

TERCERO. Así las cosas, trataremos, en primer lugar, de analizar cuáles son los requisitos necesarios para que se entienda 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 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 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.

CUARTO. 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 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 configurado 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).

QUINTO. Una vez precisados los elementos generales que conforman el concepto de Centro de Trabajo, debe analizarse si los mismos concurren en el caso que nos ocupa.

De todo lo actuado en el mismo pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- En "X" se celebraron elecciones sindicales en mayo de 1995 en las que participaron la totalidad de sus trabajadores.

- Existe un único comité de empresa que al parecer no ha llegado a constituirse.

- No existe dado de alta ante la Autoridad Laboral un denominado Centro de Trabajo "Y".

- La empresa "X" tiene un solo Libro de Matricula del Personal en el que están inscritos todos los trabajadores de la misma que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, y un único número de inscripción en la Seguridad Social ("Z").

SEXTO. Como acertadamente tuvo ocasión de manifestar el Laudo Arbitral no 1/97 dado en Logroño con fecha 20 de marzo de 1997 (arbitro Sr. Hospital Villacorta) siquiera refiriéndose al servicio de limpieza de un Centro Hospitalario, existen razones más que fundadas para concluir que podría considerarse que estamos ante un Centro de Trabajo (Convenio Colectivo que equipara "contrata" ó "servicio" con Centro de Trabajo; cierta autonomía en la organización y funcionamiento de cada servicio o razones de practicas de mayor eficacia en la actuación del órgano de representación).

De igual manera, y como ha quedado acreditado la propia empresa "XXX" realiza en la Comunidad Autónoma de Madrid elecciones sindicales específicas en determinadas contratas (y concretamente en el sector de jardinería). E incluso existen diferentes resoluciones judiciales que -en abierta contradicción con el contenido de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Logroño con fecha 26 de abril de 1997

y que confirma el Laudo Arbitral antes citado- consideran Centro de Trabajo, por ejemplo, el Hospital de la Zarzuela de Madrid.

Ya habíamos advertido de la dificultad de la práctica de concretar en cada caso el concepto de Centro de Trabajo que nuestra legislación nos ofrece.

SÉPTIMO. Sin embargo, valorando todas las circunstancias concurrentes en nuestro caso, alcanzamos la conclusión de que "YYY" no puede reputarse Centro de Trabajo.

a) Alta ante la Autoridad Laboral.

No existe tal alta y solo hay un libro de matricula del personal en "X"

No concurriría por tanto tal requisito, aunque ya hemos tenido ocasión de recordar que no se trata de un requisito constitutivo y si únicamente de carácter declarativo o formal pudiendo servir como elemento probatorio. En consecuencia sería posible que aún faltando dicho requisito pudiera entenderse que existe Centro de Trabajo si concurren los restantes.

- Unidad productiva autónoma.

Si bien analizando una cuestión distinta, la referente a la interpretación de la subrogación empresarial contenida en el art. 44.1º del E.T., nuestro Tribunal Supremo ha concluido que ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas a efectos del precepto citado (Así, Sent. T.S. 5-4-93).

Así, la Sentencia del T.S. de 3 de octubre de 1998 (citando la de 30-12-93) recuerdo que *"pese a lo ampliativo de la expresión legal "unidad productiva autónoma" o aun, la más vaga empleada por la Directiva Europea de 14 de febrero de 1997 (...) de "centros de actividad o puestos de centros de actividades" esta Sala ha venido declarando que la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente y es claro que la realización de unos servicios carece de todo elemento patrimonial que los soporte (...). La realización de unos servicios no constituye pues "unidad productiva autónoma" ni como es obvio "centro de trabajo".*

Las Sentencias T.S. de 23 de septiembre de 1997 y 6 de febrero de 1998 incidiendo en la misma línea hablan de que los elementos creados del activo de la empresa deben constituir *"una unidad de producción susceptible de explotación o gestión separada. No basta la simple transmisión de bienes o elementos patrimoniales,*

sino que estos han de constituir un soporte económico bastante para mantener en vida la actividad empresarial procedente".

Trasladado dicha tesis a nuestro caso, entendemos que si bien puede entenderse que los trabajadores de "Y" constituyen una unidad productiva, también lo es que faltaría el soporte patrimonial y la posibilidad de gestión o explotación separada (soporte económico), ya que como ha quedado acreditado la mayoría de las decisiones que se toman en dicha contrata son, cuanto menos, consultadas, sino sometidas a autorización, por parte de "X"

- Organización específica.

Es decir autonomía organizativa que la individualiza dentro del conjunto empresarial.

Aun admitiendo que pudieran existir ciertos rasgos de organización específica - derivados de la especialidad del trabajo que se realiza y de la especialización del personal que lo ejecuta- sin embargo, creemos que no está acreditada la existencia de una autonomía organizativa dentro del conjunto de "X" Es cierto que al tratarse de una empresa de servicios cada uno de ellos tendrá una organización en consecuencia con sus necesidades, pero esas peculiaridades organizativas no implican, como hemos dicho, la existencia de autonomía individualizadora en el total de la empresa.

OCTAVO. En consecuencia con todo lo manifestado, concluimos que no estamos ante un Centro de Trabajo a tenor del art. 1.6 del E.T. que, en palabras de la S.T.S.J. de Andalucía de 10-12-96; *"debe ser entendido como una unidad técnica de producción, concepto más amplio que el de lugar de trabajo y más restringido que el de empresa, requiriendo para ello una unidad organizativa o funcional"*.

Por tanto procede estimar la impugnación realizada por Eulen S.A. declarando la nulidad del preaviso 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

DECISIÓN ARBITRAL

ESTIMAR la reclamación planteada por la “X”, y en consecuencia declarar la nulidad del preaviso electoral nº 6.239 presentado por la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja de fecha 18 de febrero de 1999.

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 veintidós de abril de mil novecientos noventa y nueve.