

EVA GÓMEZ DE SEGURA NIEVA, Árbitro designada por Resolución de fecha 25 de enero de 1999, del Director General de Industria, Turismo, Trabajo y Comercio del Gobierno de La Rioja, conforme a lo establecido 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 Real Decreto 1844/1994, 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 ARBITRAL** en relación a los siguientes

HECHOS

PRIMERO. El presente arbitraje versa sobre la impugnación del Proceso Electoral llevado a cabo en la Empresa X, S. A., con domicilio social en Avenida Y(Barcelona), y en BILBAO, C/ YY. En la ciudad de Logroño, presta servicios de seguridad a tres Empresas: *TVE*, *RNE* y *LIDI*, con domicilios sociales en C/ Labradores, 48, C/ Finca La trajera, Ctra. de Burgos y, C/ Duquesa de la Victoria, respectivamente. Estos servicios se realizan por siete trabajadores adscritos al Código de Cuenta de Cotización 48/1044804/76.

SEGUNDO. El día 7 de diciembre de 2000, tuvo entrada en la Oficina Pública dependiente de la Dirección General de Industria, Turismo, Trabajo y Comercio del Gobierno de La Rioja, escrito de preaviso de celebración de Elecciones Sindicales Totales en la Empresa antes citada, constando como centro de trabajo en Logroño la Calle Labradores, núm. 48, y promotor de dicho preaviso la Organización Sindical *UNIÓN SINDICAL OBRERA* (U.S.O.), y en su nombre, D. AAA, D.N.I. , fijando como fecha de inicio de dicho proceso electoral el día 10 de enero de 2001.

Este preaviso quedó registrado con el número 6.665.

TERCERO. El 10 de enero de 2001, se constituyó la Mesa Electoral y, celebrada la votación al día siguiente, resultó elegido Delegado de Personal, *DON BBB*, candidato perteneciente a *UNIÓN SINDICAL OBRERA* (U.S.O.), que obtuvo 6 votos. El

acta de escrutinio de elecciones se presentó ante la Oficina Pública de Elecciones el 16 de enero de 2001.

CUARTO. En fecha 23 de enero de 2001, D. CCC, en representación de la *UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE LA RIOJA* (U.G.T.), presentó ante la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de La Rioja, escrito de impugnación en materia electoral, acogiéndose al Procedimiento Arbitral, solicitando se dicte Laudo Arbitral en el sentido de “... *declarar la nulidad del proceso señalado desde el comienzo del mismo*”.

QUINTO. Recibido el escrito de impugnación, se procedió a citar a todos los interesados de comparecencia, que se celebró el día 2 de febrero de 2001, con el resultado que consta en el Acta levantada, asistiendo D. CCC, en representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja, que se ratificó en el escrito de impugnación; D^a DDD, en representación de USO-RIOJA, que se opuso a la impugnación presentada por U.G.T., aportando alegaciones por escrito que quedaron unidas al Expediente; D. EEE, en representación de la Empresa X, S. A., quien manifestó atenerse al resultado del Procedimiento, aportando alegaciones por escrito, que quedaron unidas al Expediente; D. BBB, trabajador elegido Delegado de Personal, quien se opuso a la pretensión del Sindicato promotor del Expediente y se adhirió a las alegaciones presentadas por la representación de U.S.O. Igualmente, se practicó a instancias de los representante de U.G.T y U.S.O. prueba testifical a través de D. EEE, representante de X., cuyas manifestaciones constan el acta y se dan por reproducidas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El sindicato impugnante solicita la nulidad del proceso electoral, por cuanto entiende que *“el número de Seguridad Social de la Empresa X. es perteneciente a otra provincia, no tiene en la Comunidad Autónoma de La Rioja ningún centro de trabajo dado de alta ni radicada la gestión del negocio, tiene elegidos representantes de los trabajadores en Vizcaya, y falta el requisito de centro de trabajo de dicha empresa”*.

Tanto el Art. 76.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, como el Art. 29.2 del Real Decreto

1844/1994, de 9 de septiembre, regulan las causas de impugnación en materia electoral, que deben basarse en:

- a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado; b) Falta de capacidad o legitimación de los candidatos elegidos; b) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y, d) Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

A la vista de los hechos acreditados a través de la prueba documental aportada y, fundamentalmente de la prueba testifical practicada en la comparecencia, entiende esta árbitro que de las causas mencionadas, el tema objeto de debate incide en el ámbito de aplicación de la primera de ellas, que debe ponerse en relación con el concepto de centro de trabajo, según la definición contenida en el artículo 51.1. del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, y en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO. Para intentar dar una respuesta a la cuestión de fondo que se discute en el presente procedimiento, que no es pacífica y susceptible de interpretaciones distintas e incluso contradictorias, se ha de intentar en primer lugar determinar si el centro de trabajo de una de las Empresas con la que “X.” ha contratado los servicios de seguridad sita en Logroño, C/ Labradores, núm. 48, y en la que trabajan parte de sus 7 empleados en esta ciudad, puede considerarse centro de trabajo a efectos de poder ser considerado circunscripción electoral.

Como señala el Laudo de 26 de abril de 1999, puesto en Logroño, por D. Alberto Ibarra Cucalón “*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 del Estatuto de los Trabajadores “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 trabajadoras y funcionarios”)).

Por su parte, el Art. 62.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que “La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 o más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría”.

También se desprende que no es sólo la Empresa sino el Centro de Trabajo el que debe tenerse en cuenta en el proceso electoral del Art. 67. 2, párrafo 3, de la misma Ley del Estatuto de los Trabajadores al señalar “... *en caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo...*”. La misma posibilidad de celebrar elecciones tanto en la Empresa como en el centro de trabajo, se deduce del Art. 2º. 3 del Real Decreto 1.844/94, de 9 de septiembre “... *identificando con claridad la empresa o centro de trabajo...*”, y del Art. 7.1 de esta misma norma “*En aquellos centros de trabajo...*”.

Por lo tanto, a luz de estos preceptos, y en principio, parece válida la celebración de elecciones sindicales, tanto en Empresas como en centros de trabajo, cuando concurran determinadas circunstancias.

TERCERO. La legislación vigente -Art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores- conceptúa como Centro de Trabajo “la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. Debe entenderse por unidad productiva autónoma, 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). O como dice la Sentencia del T. S. J. de Madrid de 2 de abril de 1998, “... *de la simple lectura del Art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se infiere que el concepto de “centro de trabajo”, viene determinado por la concurrencia de tres notas típicas: 1. La existencia de una unidad de producción. 2. Que debe estar dotada*

de una organización específica, y 3. La dación de alta como tal centro de trabajo ante la autoridad laboral...”.

La autonomía organizativa, u organización específica en términos del Art. 1.5 del E.T. es el elemento que configura al centro de trabajo, junto al que se encuentran una colectividad de trabajadores, la utilización de unos medios materiales, un poder directivo y un fin técnico laboral. Lo relevante para su calificación es que se trate de un local donde se lleve a cabo la prestación de servicios por cuenta ajena como “*unidad productiva con organización específica*” sin que sea necesaria una sede fija o estable.

Las expresiones empresa o centro de trabajo, son aparentemente usadas como alternativas y aunque hacen referencia a unos conceptos jurídico-laborales acuñados con cierta precisión en los arts. 1.1 (empresa) y 1.5 (centro de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores, en verdad ambas expresiones contraen su significado válido para el Derecho del Trabajo a la referencia a lugares donde se presta el trabajo por cuenta ajena. El concepto de empresa, de tan vivo interés también en otros campos del derecho “*hace referencia a una organización de medios personales y materiales para producir bienes y servicios con destino al mercado, cuya titularidad corresponde al empresario. Sentencia del T.S. de 4 de octubre de 1988*”); se trata de una “*entidad que busca con aportaciones plurales, capital y trabajo o trabajo y capital, una legítima ganancia y que tiene, salvo excepciones que por serlo confirman la regla, una vocación de vida indefinida*” (Sentencia del T.S. de 30 de junio de 1988). En cualquier caso, lo relevante aquí es su característica de ser lugar de trabajo.

En la noción de centro de trabajo a partir del concepto legal del Art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, el elemento que predomina sobre cualquier otro es el de la organización específica (Sentencia del extinto TCT de 21 de diciembre de 1984) dotada de evidente autonomía (Sentencia del TCT de 31 de enero de 1986) que le permite gozar de independencia funcional (Sentencia del TCT de 1 de febrero de 1988). En resumen, y orillando el deber de dar de alta ante la Autoridad Laboral, -al tratarse más de una exigencia formal que de un hecho constitutivo- puede definirse el centro de trabajo como “*la unidad técnica o de producción, dotada de organización específica que implica una autonomía organizativa que la individualiza dentro del conjunto empresarial*” (Sentencia del TCT de 27 de febrero de 1987).

No puede confundirse el centro de trabajo con el *lugar de trabajo*, que no requiere en ningún caso la autonomía organizativa del primero. En este sentido, la citada sentencia de 21 de diciembre de 1984 y de 31 de enero de 1986, diferencian el lugar de trabajo y el centro de trabajo en la posibilidad de funcionamiento autónomo de este último para funcionar como empresas diferentes, sin cambiar la organización de trabajo y con un simple cambio subjetivo de dirección. Las Sentencias del TCT de 12 de noviembre de 1980, y de 21 de octubre de 1987, diferencian centro de trabajo y lugar de trabajo, identificándose este último con “*la estructura de sitio en que se trabaja y del trabajo que en él se realiza*” mientras que centro de trabajo denota “*unidad técnica de producción*”.

En suma, lo importante para la calificación de centro de trabajo es que se trate de un local donde se lleve a cabo la prestación de servicios por cuenta ajena como “*unidad productiva con organización específica*”.

Respecto a las relaciones triangulares como es el tema debatido, Rodríguez Ramos en su estudio sobre el Procedimiento de Elecciones señala que “*la problemática indeterminación del centro de trabajo es más acusada en los supuestos de relaciones triangulares de trabajo, donde quien recibe la prestación de servicios no asume la condición de empresario de los trabajadores. Nos referimos, entre otros, a los supuestos de contratas o subcontratas de obras o servicios, de cesiones de trabajadores, lícitas e ilícitas (...). En estos casos, como señala RIVERO LAMAS, la noción de empresa recobra toda su fuerza frente a la de centro de trabajo fundamentalmente por lo que respecta a imputación de responsabilidades empresariales (...). En los casos de contratas o subcontratas de obras o servicios los trabajadores prestan sus servicios en un lugar de trabajo distinto a aquel del que es titular su empresario, el empresario contratista. Sin embargo, en estos casos no debe confundirse lugar de trabajo con centro de trabajo, pues es en el centro de trabajo donde deberán celebrarse elecciones a representantes unitarios de los trabajadores. Ocurrirá que si una empresa contrata los servicios de vigilancia y seguridad a otra empresa cuyo objeto social es el citado, los trabajadores de la empresa contratada para prestar dichos servicios trabajarán en el centro de trabajo de la empresa principal. Sin embargo, esto no es más que el lugar de trabajo de dichos trabajadores, que no serán tenidos en cuenta a efectos de determinar el número de representantes de*

los trabajadores a elegir; sino que, por contra, habrán de elegir a sus representantes en el centro de trabajo de la empresa contratista, verdadero empresario, independientemente de que se produzcan traslados impropios de dichos trabajadores que dificulten la tarea representativa. Sólo en aquellos casos en los que la prestación de servicios se desarrolle con organización específica propia puede justificarse la existencia de otro centro de trabajo diferenciado. Esta afirmación plantea problemas aplicativos en los supuestos de contratas o subcontratas de obras o servicios que se realizan con escasos elementos materiales (vgr. limpieza de edificios y locales, vigilancia y seguridad...), en los que lo más significativo de la autonomía organizativa es precisamente la prestación de servicios por un conjunto de trabajadores en una empresa o centro de trabajo distinta a aquella de la que es titular su empresario. En estos casos es necesario diferenciar cuándo estamos ante un centro de trabajo y cuándo ante una actividad distinta a la del centro principal, sobre todo en los supuestos de encadenamiento de contratas. En todo caso el elemento determinados del centro de trabajo sigue siendo la existencia de una organización específica y diferenciada... ”.

CUARTO. Trasladando lo anterior al supuesto examinado, y una vez precisados los elementos generales que conforman el concepto de Centro de Trabajo, es parecer de esta árbitro que no se dan en el centro de trabajo de la Empresa TVE, ubicado en C/ Labradores, núm. 48 de Logroño, lugar donde prestan servicios parte de los empleados de “X.” en esta ciudad.

No cabe hablar de unidad productiva autónoma con organización específica y diferenciada del centro principal, que pudiendo reunir los requisitos necesarios no ha sido dada de alta, sino que nos encontramos ante el caso de trabajadores que prestan sus servicios en lugares de trabajo distintos a aquel del que es titular su empresario, y cuyos representantes sindicales se encuentran en la provincia de Vizcaya donde radica el domicilio social y centro de trabajo fijo de la empresa.

En efecto, valorando todas las circunstancias concurrentes, alcanzamos la conclusión de que la Empresa “X.” no tiene centro de trabajo en Logroño, dado que los 7 empleados trabajan en los centros de trabajo de las tres Empresas con las que ha contratado los servicios de seguridad, y dichos centros no son más que los lugares de trabajo de dichos trabajadores. Una solución contraria obligaría a aceptar no solo uno, sino tres centros de trabajo diferenciados, TVE, RNE y LIDI, porque no existe base

alguna para considerar como Centro de trabajo de “X.” en Logroño el ubicado precisamente en C/ Labradores, núm. 48, -*aún cuando a este centro se remita toda la documentación relativa a todos los trabajadores de Logroño-* descartando sin más los otros dos que también están ubicados en esta ciudad donde prestan servicios el resto de los empleados de dicha Empresa. Y, porque siguiendo esta línea argumental, lo que en definitiva se estaría aceptando es una acumulación en el proceso de los tres centros de trabajo para superar el mínimo exigido de seis trabajadores, posibilidad que sería rechazada en aplicación del Art. 62 del Estatuto de los Trabajadores que regula con meticulosidad la figura de los delegados de personal, diciendo que procede su nombramiento mediante elecciones en aquellos centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores y menos de cincuenta, y en aquellos otros que teniendo seis o más sin llegar a diez lo decidan los trabajadores por mayoría, exponiendo con claridad este precepto que en las empresas, o en su caso, centros que no alcanzan el citado número de seis operarios, no se requiere el representante de personal debido a que los problemas que puedan surgir en su seno normalmente, se encuentran individualizados sin alcanzar una generalidad que requiera el soporte de la referida figura del representante.

Motivos todos ellos que conducen a la estimación de la presente impugnación al considerar que se han infringido en el proceso electoral examinado todas y cuantas normas están legalmente establecidas para su efectividad, lo que necesariamente conlleva su nulidad.

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

DECISIÓN ARBITRAL

PRIMERO. ESTIMAR la impugnación formulada por D. CCC, en nombre y representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), declarando en consecuencia la nulidad total del proceso electoral con número de preaviso 6.665 y número de registro de acta 26/2402, seguido en la Empresa X.

SEGUNDO. Dar traslado de la presente DECISIÓN ARBITRAL a las partes interesadas así como a la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad de Elecciones Sindicales de La Rioja, para su correspondiente registro.

TERCERO. Contra esta *DECISIÓN ARBITRAL* puede interponerse recurso, en el plazo de tres días desde su notificación, ante el Juzgado de lo Social de La Rioja que por turno corresponda, de conformidad con lo establecido en los Arts. 127 a 132 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral.

En Logroño a ocho de marzo de dos mil uno.