

D. JOSÉ M^a HOSPITAL VILLACORTA, árbitro designado por la Autoridad Laboral de La Rioja, conforme a lo establecido en el Art. 76,3 de la Ley 8/80, de 10 de Marzo, denominada Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, y 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, en relación con los siguientes

HECHOS

PRIMERO. El arbitraje versa sobre la impugnación del preaviso de celebración de elecciones en la Empresa X S.A., con domicilio en Logroño, c/ Y.

Con fecha 27 de enero de 1997 tuvo entrada en la Oficina Pública dependiente de la Dirección General de Industria, Fomento y Trabajo de La Rioja, escrito de preaviso de celebración de elección parcial en la empresa antes citada, constando como promotor de dicho preaviso D. AAA, con D.N.I. por la Organización Sindical "UNIÓN SINDICAL OBRERA" (U.S.O.).

En dicho preaviso se hacía constar como fecha de inicio del proceso electoral la del día 28 de febrero de 1997.

SEGUNDO. Mediante escrito presentado ante la Oficina Pública de Elecciones el día 30 de enero de 1997, D. BBB, en representación de la UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA, formula impugnación en materia electoral a través del procedimiento arbitral solicitando se declare la "nulidad del proceso de elecciones sindicales parciales promovidas por la Unión Sindical Obrera en fecha 27 de enero de 1997, y la no validez del proceso electoral subsiguiente".

TERCERO. Recibido el escrito de impugnación se procedió a citar a todos los interesados de comparecencia para el día 10 de febrero de 1997, con el resultado que consta en el acta de comparecencia y aportando las partes las pruebas y escritos de alegaciones que estimaron oportuno, según consta en el expediente.

CUARTO. La contrata del servicio de limpieza del Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro venía siendo realizada por la empresa "Z S.A.". Dicha empresa cuando se hizo cargo de la contrata respetó el mismo Comité de Empresa que había sido elegido con anterioridad y que continuó ejerciendo su representación hasta que se celebraron nuevas elecciones sindicales el 16 de noviembre de 1994. En dichas elecciones participaron la totalidad de los 117 trabajadores de "Z S.A.", de los cuales unos 80 prestaban servicios en el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro y el resto en otros locales distintos al citado Complejo Hospitalario y correspondientes a distintos contratas, siendo elegidos nueve miembros del Comité de Empresa, que según el Art. 66.1.b) del E.T. corresponde a empresas que tienen de ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores. Todos los miembros del Comité de Empresa elegidos prestaban servicios en el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro.

En las copias básicas de los contratos de trabajo entregadas al Comité de Empresa y firmadas por "Z S.A." con trabajadores que debían prestar servicios en el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro, en su cláusula primera se hacía constar expresamente que el trabajador debía prestar servicios "en el centro de trabajo ubicado en el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro".

El día 10 de enero de 1996 "Z S.A." y el Comité de Empresa firmaron determinados acuerdos relativos, entre otras materias, a descansos, permisos, calendarios y algunos aspectos retributivos y que afectaban exclusivamente al personal de dicha empresa que presta servicios en el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro y Área especializada de Logroño.

Dichos aspectos fueron negociados igualmente, respecto a los mismos trabajadores, por X S.A. y representantes de U.S.O., U.G.T. y CC.OO. el día 13 de febrero de 1997.

Con fecha 1 de enero de 1997, le fue adjudicado a X S.A. el servicio de limpieza del Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro de Logroño, procediendo en esa misma fecha a la subrogación de los 84 trabajadores que realizaban dicho servicio anteriormente por cuenta de "Z S.A."

El día 15 de mayo de 1.995 se efectuaron elecciones sindicales en la empresa X S.A. en las que participaron la totalidad de los 240 trabajadores que la empresa tenía en La Rioja en ese momento. En la actualidad X S.A. tiene 337 trabajadores en La Rioja y

tiene un solo Libro de Matrícula del Personal en el que están inscritos todos los trabajadores de la misma que prestan servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La primera cuestión que debe tratarse es la competencia arbitral para la impugnación del preaviso de elecciones desde el momento en que dicho preaviso no forma parte todavía del proceso electoral y el Art. 76.2 del E.T. establece la posibilidad de impugnar a través del arbitraje "la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral".

Por otra parte, el Art. 76.1 del E.T. se limita a señalar que "las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente". La expresión "materia electoral" parece mucho más amplia que el contenido del "proceso electoral" y parece que la impugnación del preaviso de elecciones si es materia electoral con independencia de que, en ese momento, todavía no se haya iniciado un auténtico proceso electoral.

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 por la misma del preaviso electoral, entiendo que tiene competencia para decidir sobre la validez del propio preaviso.

Con independencia de las distintas y contradictorias posturas doctrinales existentes sobre esta cuestión, parece que las partes interesadas también admiten la competencia arbitral ya que no han puesto objeción o han efectuado alegación alguna sobre la competencia arbitral.

SEGUNDO. Para intentar dar una respuesta a la cuestión de fondo planteada, que no es pacífica y susceptible de interpretaciones distintas e incluso contradictorias, se debe intentar en primer lugar determinar si el servicio de limpieza del Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro es un centro de trabajo según la definición contenida en el Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre, cuyo Art. 5.1 dice: "Se considera

centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la autoridad laboral". Dicho precepto viene a ser copia de lo establecido en el Art. 1.5 del E.T. cuando dispone: "A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral".

El hecho de dar de alta, como tal, ante la autoridad laboral se trata más de una exigencia formal que de un hecho constitutivo y que como tal puede ser una presunción "iuris tantum" pero no puede considerarse como elemento definitivo al poder estar dado de alta sin reunir los requisitos necesarios o no haber sido dado de alta, incumpliendo la obligación administrativa, a pesar de reunir los requisitos de ser una unidad productiva autónoma con organización específica.

Sin duda existen argumentos para entender que el servicio de limpieza del Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro es un centro de trabajo en cuanto tal. En este sentido, el propio Convenio Colectivo de Trabajo equipara las expresiones "Contrata" o "Servicio" a las que hace referencia el Art. 13 de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales con "centro de trabajo". La cláusula adicional cuarta del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja (B.O.R. de 26-8-95) dice que "cuando los trabajadores de la empresa cesante, lleven los últimos tres meses prestando sus servicios en dicho centro... y el nº 3 de la mencionada disposición: "cuando los trabajadores afectados, compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo...".

Parece claro que para las partes firmantes del Convenio cada contrata o servicio, diferenciado de los otros, es un centro de trabajo.

También puede observarse cierta autonomía en la organización y funcionamiento de cada servicio de limpieza al ser distinto y diferenciado del resto de servicios que, en conjunto, suponen la actividad total de la empresa por cuanto las exigencias vienen dadas en cada caso por el contrato concreto en virtud del cual se presta servicio en el que se fijan las exigencias y cierta forma de organización impuesta, de tal forma que incluso se impone en gran medida incluso los trabajadores concretos que deben prestar servicios en función de una subrogación empresarial. Desde este punto de vista, y a efectos meramente teóricos, puede sostenerse que la operatividad del órgano representativo de los trabajadores puede ser más operativo y eficaz en la

actividad que le es propia si la elección y representación se limita al centro de trabajo concreto ya que conoce mejor la situación y los problemas concretos que pueden ser distintos en cada centro de trabajo, sobre todo en actividades como la presente en las que es frecuente el cambio de titularidad de la empresa por lo que los trabajadores se pueden sentir más ligados al propio local o "servicio" que a la empresa concreta que ostenta la titularidad en un determinado momento.

También existe una diferenciación entre los distintos "servicios" que pueden integrar la totalidad de la actividad empresarial por cuanto cada uno de ellos necesita una organización diferenciada por las exigencias concretas y por las exigencias del cliente para quien se presta servicios y del hecho mismo de la realización de la actividad laboral en un determinado local o "servicio" se derivan derechos fundamentales en la relación laboral como son las obligaciones de la empresa y los derechos de los trabajadores a la finalización de la contrata.

No obstante, debemos atenemos a la interpretación que ha realizado el Tribunal Supremo, aunque tratando otras cuestiones, en su sentencia de 14 de diciembre de 1.994 (R. 10093) y que hace referencia al mantenimiento de una línea jurisprudencia) continua sobre la materia. Dicha sentencia argumenta: *"Como dice la Sentencia de unificación de doctrina de 5 abril 1993 (RJ 1993, 2906), siguiendo la línea iniciada en Sentencia de casación ordinaria de 13 marzo 1990 (RJ 1990, 2069), y apartándose de manera expresa de las posiciones jurisprudenciales distintas sostenidas con anterioridad, ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET salvo entrega al concesionario o al contratista de la "infraestructura u organización empresarial básica para la explotación". Esta doctrina ha sido mantenida luego por la Sala en otras resoluciones, entre ellas la Sentencia de 23 febrero 1994 (RJ 1994, 1227), y debe ser mantenida en la presente decisión; lo que conduce ala desestimación del recurso. A la misma conclusión llegaron de forma concluyente y por actos propios los Sindicatos interesados y que son parte en este procedimiento ya que también fueron parte en el proceso electoral celebrado en noviembre de 1.994 en la empresa "Z." y que integraron en el censo electoral a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de la contrata o "servicio" que viniesen realizando. Si consideraban que existía un centro de trabajo constituido por el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro hubiesen constituido un Comité de*

Empresa en dicho centro, que ocupaba a más de 50 trabajadores, y otro para los demás centros en aplicación de lo dispuesto en el Art. 63.2 del E.T.

Si se ha llegado a la conclusión de que no existe un centro de trabajo independiente y que ha existido una transmisión parcial de empresa, resulta que el Comité es un órgano unitario que representa a la totalidad de los trabajadores de la empresa, no solamente a los trabajadores subrogados sino también al resto de trabajadores que ya venían prestando servicios en la empresa, y difícilmente pueden representar a unos trabajadores que no participaron ni pudieron participar en su elección.

Por otra parte X S.A. también había celebrado elecciones sindicales y tiene su propia representación, pero se ha producido un importante aumento de plantilla al incorporarse a la empresa los 95 trabajadores que actualmente prestan servicios en el Hospital San Millán-San Pedro y por lo tanto es de aplicación lo dispuesto en el Art. 13.1 del Real Decreto 1844/94, de 9 de septiembre que dice: *"En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación"*.

Al haberse producido la subrogación empresarial no se mantiene la condición de representante de los trabajadores. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de noviembre de 1995 (R. 4486), dice: *"Los Tribunales vienen manteniendo que en caso de subrogación empresarial la condición de representante de personal no es un derecho que se mantiene, a pesar del cambio de titularidad de la empresa, previsto que dependen del modo, condiciones y circunstancias en que se produzca la sucesión empresarial y el traspaso de los trabajadores. Si sólo pasan a integrarse parte de los trabajadores en otra distinta que ya tiene sus propios representantes no pueden mantenerse (Sentencia del antiguo Tribunal Central de Trabajo de 29 marzo 1989 (RTCT 1989, 2138), si se considera una cesión y no una subrogación el Comité de la primera empresa no mantiene en la segunda su representación y sus derechos (Sentencia de 27 abril 1989 del Tribunal Central de Trabajo [RTCT 1989, 27581]). Este es el supuesto aquí contemplado en el*

que los trabajadores de "Protecsa" se han integrado en "Prosegur" y en consecuencia el criterio del juzgador de instancia es correcto cuando afirma que los derechos propios de representantes sindicales no pueden ser mantenidos por los actores que los alegan".

En el mismo sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 28 de diciembre de 1.995 (R. 4966), dice: *"El supuesto que se discute es el de la extinción potencial del mandato representativo del Comité de Empresa por integración en otra empresa, supuesto el más problemático de todos los susceptibles de suceder. El criterio generalmente adoptado, tanto en la Jurisprudencia como en la doctrina, es el de la extinción actual del mandato porque éste tiene su sentido al ser ejercitado "en la empresa" o Centro de Trabajo, y a quienes tiene en él la condición de electores y representados, sin que la representatividad pueda ser impuesta a otros distintos centros o empresas y trabajadores.*

Así el fundamento de derecho tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 junio 1990 (RJ 1990, 5531) dice: "al pasar el "Cater Tren Madrid Norte, S.A." como consecuencia de la adjudicación del servicio llevada a cabo por RENFE en favor de esta empresa, perdió la representatividad de quienes le eligieron y para la que fue elegido, pues esa condición no es transferible ni puede ser impuesta a los trabajadores de una empresa que no fueron electores, ni a esta misma empresa".

Absolutamente opuesta es la argumentación y conclusión a la que llega la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 24 de octubre de 1.996 en la que también figura como parte en el procedimiento la empresa X S.A. y que dice: *"La cuestión pues que se presenta a debate es si el hecho de la subrogación de una empresa en las relaciones laborales de otra como consecuencia de devenir en concesionario de los servicios, en este caso de limpieza, que antes correspondían a esa otra, implica o no para los trabajadores que pasan de una a otra, la pérdida de la representación sindical que pudiesen tener en la primera.*

Cuestión que debe ser resuelta en sentido afirmativo puesto que los derechos de los trabajadores afectados por la subrogación empresarial deberán mantenerse inalterados, no ya solo en lo relativo al aspecto individual derivado de cada uno de los contratos de trabajo existentes, sino también en el aspecto institucional de los derechos

concernientes a la representación colectiva de los trabajadores afectados, pudiendo admitirse tan solo variaciones muy concretas y particulares derivadas de las necesarias adaptaciones a la mecánica propia de cada empresa".

Reconociendo las dificultades que entraña la solución a la cuestión planteada y la existencia de interpretaciones que a veces son contradictorias, este árbitro entiende que en este supuesto, y dadas las circunstancias concurrentes, los miembros del Comité de Empresa elegidos mientras prestaban servicios en "Z S. A." extinguen su mandato al integrarse en X S.A. únicamente en el aspecto institucional de derechos concernientes a la representación colectiva de los trabajadores, pero mantienen y conservan los derechos individuales de protección previstos en las disposiciones legales o pactadas y, en consecuencia, siguen gozando, entre otras, de la garantía de no ser despedidos ni sancionados en base a su anterior condición de representante, de apertura de expediente contradictorio en caso de sanciones por faltas graves o muy graves, a la prioridad de permanencia en el centro de trabajo en supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas, organizativas o productivas, a la prioridad de permanencia en el puesto de trabajo en casos de traslados y desplazamientos, etc. (Arts. 40, 47, 51 y 68 E.T.), cuestión que parece más clara no solamente desde el punto de vista de la Legislación positiva interna sino también en aplicación de la Directiva comunitaria 77/187/CEE, de 14 febrero 1977, cuyo Art. 5.2 establece: *"Si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1º, expira a causa de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales reglamentarias y administrativas, o la práctica de los Estados miembros".*

En consecuencia, si los miembros del Comité de Empresa elegidos mientras prestaban servicios para "Z S.A." dejan de ostentar los derechos de representación colectiva al integrarse en la nueva empresa y, a su vez, se ha producido un significativo aumento de la plantilla de X S.A., se debe proceder, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 13.1 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, a promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.

TERCERO. En otrosí del escrito de impugnación formulado por CC.00. se dice "que dado que la presente impugnación afecta a la posibilidad o no de realizar elecciones, interesa, en tanto se resuelve el proceso de forma definitiva, la suspensión del proceso electoral".

En la comparecencia efectuada en el arbitraje 2/97 en el que se impugna por CC.OO. la constitución de la mesa electoral en este mismo proceso electoral, se propuso por el árbitro la suspensión del proceso electoral, no existiendo oposición por parte de los comparecientes.

Entendiendo que se deben evitar trámites que, de realizarse, pudieran verse afectados por la resolución de la cuestión que ahora se decide y teniendo en cuenta el principio de economía procesal debe aceptarse lo solicitado en lo referente a la suspensión del proceso electoral.

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

DECISION ARBITRAL

PRIMERO. DESESTIMAR la impugnación formulada por la UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA frente al preaviso de celebración de elecciones sindicales de tipo parcial en la empresa X S.A.

SEGUNDO. Estimar la solicitud, a la vista de las posiciones de las partes, de suspender el proceso electoral hasta que se resuelva de forma definitiva la presente impugnación tendente a declarar la nulidad del preaviso de elecciones sindicales parciales promovidas por la Unión Sindical Obrera en fecha 27 de enero de 1997.

TERCERO. Dar traslado de la presente decisión arbitral a las partes interesadas así como a la Oficina Pública para su correspondiente registro.

CUARTO. Contra este arbitraje se podrá interponer recurso, en el plazo de tres días desde su notificación, ante el Juzgado de lo Social de La Rioja, de conformidad con lo establecido en los Arts. 127 a 132 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril.

En Logroño, a veinte de Marzo de mil novecientos noventa y siete.