

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, Catedrático de Derecho del Trabajo y Abogado, emite **LAUDO ARBITRAL** sobre interpretación Acuerdo Marco de 18 de julio de 2002, suscrito por todos los comités de empresa de los diferentes centros de trabajo y por la dirección de la Empresa *Compañía Roca Radiadores, S.A.*

El laudo arbitral se basa en los siguientes antecedentes y fundamentos de derecho:

ANTECEDENTES

PRIMERO. Por escisión de la empresa *Compañía Roca Radiadores, S.A.*, en la actualidad existen tres sociedades que agrupan los recursos patrimoniales y humanos de la anterior: *Roca Sanitario, S.A.*, *Roca Calefacción, S.L.* y *Corporación Financiera Roca, S.A.* Las dos primeras reflejan, básicamente, las antiguas “divisiones” de productos sanitarios y de calefacción, mientras que la tercera se corresponde con los efectivos patrimoniales y humanos de los servicios centrales o de gestión.

En la anterior situación, *Compañía Roca Radiadores, S.A.* disponía de cuatro centros de trabajo, más alguna delegación comercial, en varias poblaciones: en Barcelona, las “Oficinas Centrales”, que incluían –funcionalmente- las delegaciones; en Gavá-Viladecans, las fábricas de sanitario (Porcelana, Grifería y Bañeras) y de calefacción (Radiadores); en Alcalá de Henares, las fábricas de sanitario (Porcelana) y de calefacción (Radiadores) y, por último, en Alcalá de Guadaira, la fábrica de sanitario.

Los centros de trabajo de Barcelona, Gavá-Viladecans y Alcalá de Henares no disponen de “fronteras o divisiones” internas, por lo que –salvando las áreas específicas productivas- comparten servicios y personal de apoyo. No existe una separación física entre los integrantes de las sociedades que conviven en el mismo

centro territorial y, aunque la parte productiva está claramente separada, se hallan compartidos los servicios generales, de mantenimiento, el personal médico o el transporte.

SEGUNDO. Tras la creación de las diferentes sociedades aludidas, tanto la dirección de la empresa como los sindicatos se hallaron conformes en que no sufrieran modificaciones las nociones de empleador y de centro de trabajo. Pretendían, de ese modo, que la escisión no alterase la realidad laboral existente.

A tal efecto, una representación de todos los comités de empresa de los diferentes centros de trabajo y la dirección de *Compañía Roca Radiadores, S.A.* firmaron un Acuerdo Marco, el 18 de julio de 2002, para adaptar el marco colectivo de las relaciones laborales y de la representación a la nueva realidad empresarial. El Acuerdo Marco adoptó los siguientes principios básicos: el mantenimiento de la “realidad de centro” frente a la “realidad societaria”; la vigencia del convenio colectivo de empresa, y el compromiso de negociar un convenio único en el futuro; la existencia de una representación de los trabajadores por centro y, en fin, la conservación del contrato de trabajo y un pacto de movilidad “inter-societario”, pero dentro del mismo centro de trabajo. En suma, el Acuerdo Marco establece que los centros de trabajo de Barcelona, Gavá-Viladecans y Alcalá de Henares seguirán teniendo tal carácter, por más que en ellos presten servicios trabajadores adscritos a las empresas resultantes de la escisión. Con independencia de que se adscriban a una u otra empresa, los trabajadores se consideran empleados del centro y, por eso, disponen de una misma representación unitaria y sindical, se hallan sometidos a un único convenio y, dentro de los límites de la movilidad funcional (art. 39 ET), pueden prestar sus servicios en cualquiera de las unidades productivas del centro.

TERCERO. El punto segundo del Acuerdo Marco de 18 de julio de 2002 dispone:

“Se acuerda que la escisión societaria que dará lugar a la creación de las nuevas sociedades, Corporación Empresarial Roca, S.A., Roca Calefacción, S.L. y la pervivencia de la Sociedad escindida con el nombre de Roca Sanitario, S.A., no comportará la pérdida de vigencia, aplicación o vinculación al actual Convenio Colectivo.

En consecuencia, al personal adscrito a las nuevas sociedades –sucesoras de la actual, Compañía Roca Radiadores, S.A.- les seguirá siendo de aplicación el actual Convenio.

Finalizada su vigencia natural o prorrogada, las partes acuerdan regirse por un único convenio, que será de aplicación unitaria para las sociedades citadas: Corporación Empresarial Roca, S.A., Roca Sanitario, S.A. y Roca Calefacción, S.L.”.

En la actualidad, se ha iniciado la negociación del nuevo convenio colectivo. De nuevo, han surgido dudas acerca de la licitud de los pactos contenidos en el Acuerdo Marco y, en particular, sobre la vinculación de todos los trabajadores a un único convenio colectivo de empresa, la representación unitaria por centro de trabajo y la movilidad funcional dentro del centro de trabajo.

CUARTO. Las partes vinculadas por el Acuerdo Marco de 18 de julio de 2002 han acudido al SIMA, y han solicitado un arbitraje en derecho sobre la licitud de dicho Acuerdo, y cuya pretensión es la siguiente:

“Interpretación del artículo 1.2 y 1.5 del R.D.L. 1/1985, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) a efectos de determinar si la definición de la figura del empleador y la definición de centro de trabajo es compatible con el acuerdo marco por el que se asume que existe unidad empresarial entre varias sociedades del mismo Grupo

empresarial, por lo que asume integradoramente la condición de empleador la suma de todas ellas ‘organización económica de elementos productivos’, y –de otra parte– si cabe admitir que los efectivos patrimoniales y humanos que comparten sinergias indivisibles en un mismo ámbito territorial, bajo dirección única y organización compartida a través de varias sociedades mercantiles, pueden tener acogida en la definición legal de ‘centro de trabajo’, tal y como han acordado las representaciones de las partes en el citado ‘Acuerdo Marco’. Las fábricas, dentro del respectivo centro común territorial, componen ‘unidades autónomas productivas’ dentro de un conjunto armónico con otras unidades, todas ellas encuadradas bajo un funcionamiento unitario, aunque sean susceptibles de posterior separación si cesara tal conjunción.

En consecuencia la pretensión, admitida la figura del empleador único y de centro de trabajo único, es declarar que la afectación común al Convenio de Empresa, la movilidad funcional dentro del centro de trabajo y la representación unitaria por centro de trabajo, acordada en el Acuerdo Marco, se ajusta a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores”.

QUINTO. El árbitro ha tenido una reunión con las partes, en la sede de SIMA en Madrid, antes de emitir este Laudo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La escisión de la *Compañía Roca Radiadores, S.A.* es una legítima opción empresarial. El artículo 38 de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Tal y como ha señalado BASSOLS, la libertad de empresa es “aquella libertad que se reconoce a los ciudadanos para afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción o intercambio de

bienes y servicios conforme a las pautas y modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia”. En el contexto constitucional, la expresión empresa parece referirse a dos aspectos: “el inicial –la iniciativa o empresa como manifestación de la capacidad de emprender o acometer-, y el instrumental –a través de una organización económica típica-, con abstracción de la forma jurídica (individual o societaria) y del estatuto jurídico patrimonial y laboral”.

De acuerdo con el principio constitucional de la libertad de empresa, una empresa puede adoptar la estructura que desee, siempre que no sea contraria al ordenamiento jurídico. Así, la creación de un grupo de empresas constituye un acto de ejercicio de la libertad de empresa, como han reconocido la STS de 27 de octubre de 1994 (Ar. 8531), la STC 46/1983, de 27 de mayo, y, en la doctrina, ROJO o RIVERO LAMAS. Ahora bien, el principio de la libertad de empresa no respalda la independencia de sociedades meramente aparentes, ni el abuso de derecho, con perjuicio de los derechos de los trabajadores. Por eso, la jurisprudencia ha elaborado una noción de grupo de empresas en el ámbito laboral, para buscar un centro de imputación de las responsabilidades laborales, y proteger así los intereses legítimos de los trabajadores.

La escisión de la *Compañía Roca Radiadores, S.A.* tuvo como finalidad mejorar la estructura de la empresa, no perjudicar los derechos de los trabajadores. Desde un primer momento, el empleador ha reconocido la existencia de un grupo de empresas, y la conveniencia de que el convenio colectivo fuese único y de que hubiese representaciones de los trabajadores en cada centro de trabajo. El Acuerdo Marco de 18 de julio de 2002, firmado con los representantes de los trabajadores, buscaba que la transformación de la empresa no alterase la realidad laboral existente.

SEGUNDO. Mediante la escisión de la empresa *Compañía Roca Radiadores, S.A.*, y la consiguiente creación de las sociedades *Roca Sanitario, S.A.*, *Roca Calefacción,*

S.L. y Corporación Financiera Roca, S.A., se produjo una transmisión de empresa y, en su virtud, se creó un grupo de empresas.

Tanto la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, como el artículo 44 ET, sobre transmisión de empresas, se aplican a los supuestos de escisión de una empresa. En efecto, la Directiva 2001/23/CE menciona "los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión" [art. 1, 1, a)]. Por su parte, el artículo 44 ET habla del "cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma". La Directiva 2001/23/CE y el artículo 44 ET establecen, como efectos de la transmisión de empresa: la continuidad de las relaciones laborales existentes en la fecha del traspaso, la subrogación del cesionario en los derechos y deberes del cedente y la responsabilidad solidaria del cedente y el cesionario. En virtud de la sucesión de empresa, el cesionario se subroga en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del cedente y ha de mantener las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo.

En efecto, según el artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE, "después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo". El precepto concluye: "Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año". Al transponer la Directiva, el artículo 44.4 ET dispone que, "salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida". El precepto estatutario añade: "Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo

nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”. Así pues, como regla general, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión siguen rigiéndose por el convenio colectivo que venía aplicándose en su empresa; pero cabe un pacto en contrario, establecido mediante un acuerdo de empresa.

Por otra parte, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 44.5 ET, “cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.

En suma, la escisión de la *Compañía Roca Radiadores, S.A.*, dio lugar a una transmisión de empresa. Las tres sociedades resultantes son conjuntos de medios organizados que mantienen su identidad, aunque la actividad de las diferentes empresas se lleve a cabo en un mismo centro de trabajo, se compartan unos servicios comunes y se haya pactado una movilidad funcional entre las distintas empresas integrantes del grupo. Tales circunstancias no privan a las empresas de su autonomía. No existe un ánimo abusivo o fraudulento.

A resultas de la transmisión, las sociedades *Roca Sanitario, S.A.*, *Roca Calefacción, S.L.* y *Corporación Financiera Roca, S.A.*- se subrogaron en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la anterior empresa, y venían obligadas a mantener las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo de la empresa que se escindió, hasta la fecha de expiración del mismo, o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. Asimismo, al haber conservado su autonomía los centros de trabajo, el cambio de titularidad no extinguió por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, los cuales podían seguir ejerciendo sus funciones en los mismos términos y

bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad. En fin, y como veremos ahora, la escisión dio lugar a la constitución de un grupo de empresas.

Como ha señalado la doctrina, la transmisión de empresa es una técnica posible de formación de grupos de empresas. A su vez, la jurisprudencia ha declarado que, a menos que se pruebe la concurrencia de fraude de ley o de abuso de derecho, la escisión de una empresa es un acto lícito, que se ampara en los principios de libertad de empresa y de autonomía de la voluntad, y puede obedecer a una política de descentralización productiva: STS de 27 de octubre de 1994 (Ar. 8531).

Desde un primer momento, y con la aquiescencia de los representantes legales de los trabajadores, las tres sociedades resultantes de la transmisión de empresa han actuado en el tráfico jurídico como un grupo de empresas. En este sentido, el grupo de empresas ha respetado los principios de la buena fe y de la responsabilidad por los propios actos. La escisión de la empresa *Compañía Roca Radiadores, S.A.* supuso la existencia y desarrollo de la actividad de diferentes sociedades en el espacio físico de un mismo centro de trabajo. Como ya se ha indicado en los antecedentes, los centros de trabajo de Barcelona, Gavá-Viladecans y Alcalá de Henares no disponen de “fronteras o divisiones” internas, por lo que –salvando las áreas específicas productivas– comparten servicios y personal de apoyo. No existe una separación física entre los integrantes de las sociedades que conviven en el mismo centro territorial y, aunque la parte productiva está claramente separada, se hallan compartidos los servicios generales, de mantenimiento, el personal médico o el transporte. Así pues, en todo momento, se ha reconocido la constitución de un grupo de empresas, que tiene unas finalidades legítimas: el logro de una mejor organización de los efectivos patrimoniales y humanos. Y que, lejos de perjudicar a los trabajadores, puede servir para el mantenimiento del empleo.

Para dotar de la máxima seguridad jurídica al proceso de transformación de la empresa, la dirección del grupo y los representantes de los trabajadores firmaron el

Acuerdo Marco de 18 de julio de 2002, que reconocía que el grupo había de regirse por un único convenio, que la representación legal de los trabajadores debía llevarse a cabo en cada centro de trabajo, y que, dentro de los límites de la movilidad funcional, los trabajadores podían prestar servicios en cualquiera de las empresas integrantes del grupo.

TERCERO. De acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina mayoritarias, las relaciones de trabajo de un grupo de empresas pueden regirse por un convenio colectivo de empresa.

Las pocas sentencias que han tratado de dilucidar la naturaleza de los acuerdos negociados en un grupo, los han asimilado a los convenios colectivos de empresa. Ante el silencio de la ley, que no prevé expresamente el nivel de grupo como unidad de negociación, los tribunales tienden a inclinarse a favor de la negociación colectiva de ámbito empresarial. Tal es el caso de la STS de 27 de abril de 1995 (Ar. 3273), que juzga los siguientes hechos. El “Grupo Vitalicio” se halla integrado por una serie de sociedades. Todas ellas actúan bajo unidad de dirección, presentan Memoria y Cuentas Consolidadas. El personal trabaja indistintamente en una u otra compañía, y aparecen en las relaciones laborales como una sola empresa. Ante esa situación, el TS señala que “sin duda un pacto que afecte a las relaciones laborales de más de una empresa con los trabajadores de las mismas no es de ámbito empresarial, pero tampoco se puede mantener que encaje dentro del concepto de convenio sectorial”. Luego de mencionar la STS de 30 de mayo de 1991 (Ar. 5233), reitera la doctrina de la STS de 15 de febrero de 1993 (Ar. 1165), en el sentido de que “la afectación del convenio a diversos organismos con personalidad jurídica propia no excluye su calificación de convenio de empresa, pues hay que tener en cuenta la existencia de organizaciones de estructura compleja en las que la unidad de dirección económica o administrativa se proyecte sobre varias unidades productivas o de gestión... y esta unidad de dirección, que da lugar a una especial cohesión de los intereses en juego, es

la que debe utilizarse para trazar la línea divisoria entre convenios colectivos de empresa o de sector”. Y es que “el Grupo Vitalicio se compone de varias empresas que, teniendo personalidad jurídica propia, operan bajo una misma dirección y, en las relaciones laborales, actúan como una sola unidad organizativa”. Ha seguido esta línea jurisprudencial las SSTs de 30 de octubre de 1995 (Ar. 7930) y de 28 de octubre de 1999 (Ar. 8510).

En la doctrina, la corriente mayoritaria ha justificado la declaración del convenio de grupo como convenio de empresa. Así, se ha equiparado el convenio de grupo al convenio de empresa en atención a la dirección unitaria que vertebra el grupo (SEMPERE, CABERO y ÁLVAREZ DE LA ROSA). En sí, este es el argumento básico que sostiene la jurisprudencia. En los supuestos en que sea posible identificar una unidad empresarial susceptible de ser así declarada por la doctrina jurisprudencial, puede compartirse la completa asimilación del convenio de grupo con el convenio de empresa.

También se ha propugnado la asimilación del convenio de grupo al de empresa a partir del estudio de la capacidad negocial de la parte empresarial (CRUZ VILLALON). Por un lado, con ocasión de circunstancias internas al propio grupo, que resultan incontrolables, por pertenecer al espacio de la libertad de empresa, se hace preciso el ejercicio de una dirección común en la gestión empresarial. Ese concreto funcionamiento del grupo, sometido a unas directrices de gestión unitaria, tendría también reflejo a la hora de determinar la capacidad negociadora por parte empresarial, siendo, en consecuencia, la dirección central la legitimada para negociar con la parte trabajadora. Por otro lado, en la práctica es la sociedad dominante la representada en la negociación. Por eso, la capacidad negocial por parte de la representación obrera debería estar constituida al mismo nivel. De alguna manera, puesto que la contratación por parte de la sociedad dominante es el supuesto más común, y que, al menos en teoría, se trata de un empresario singular, la parte

representante del lado de los trabajadores debería constituirse según las reglas del artículo 87.1 ET.

Otra de las argumentaciones empleadas para justificar la asimilación del convenio de grupo al de empresa reposa en el estudio de las distintas finalidades que persiguen la negociación colectiva de empresa y de sector (OJEDA AVILÉS). Si, como normalmente ocurre, el ámbito de negociación del convenio de empresa de grupo no trasciende el marco de las propias empresas representadas en la negociación, al contrario de lo que ocurre en la negociación del sector, entonces es el de empresa el nivel más cercano al convenio negociado entre empresas de un grupo.

Por último, otro sector de la doctrina científica aboga porque el convenio de grupo alcance valor estatutario a través del artículo 87.1 ET, aunque subraya que la finalidad del convenio de grupo es distinta del convenio de empresa (MOLINA NAVARRETE y OLARTE ENCABO). El argumento principal de esta tesis descansa en la constatación de que la negociación colectiva de grupo asume papeles y contenidos distintos a los tradicionales de la negociación colectiva. Pero reconoce que, cuando existe una unidad empresarial, puede compartirse una asimilación completa del convenio de grupo al de empresa.

En suma, tanto la jurisprudencia como la doctrina han admitido la calificación del convenio de grupo como convenio de empresa. Con la existencia de un convenio único, el grupo Roca puede hacer frente a concretos problemas, no idénticos a los producidos en una empresa de estructura simple, como pueden ser la movilidad interempresarial, la coordinación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, la recolocación de trabajadores o la creación de un comité inter-centros. Además, puede dotarse de un estatuto jurídico unitario a todos los trabajadores del grupo, que actúa como una sola unidad organizativa.

CUARTO. Es lícito el punto cuarto del Acuerdo Marco, que establece el denominado “principio de conservación del contrato de trabajo”. En su virtud, los trabajadores pueden prestar sus servicios en cualquiera de las fábricas de cada centro, con independencia de su pertenencia o adscripción administrativa a una u otra sociedad, siempre que la sociedad pertenezca al grupo empresarial Roca.

Según ya se ha indicado, el grupo de empresas ha actuado siempre en el tráfico jurídico como una unidad económica y laboral, como si se tratase de una sola empresa, con respeto de los principios de la buena fe y la responsabilidad por los propios actos, y con el asentimiento de los representantes legales de los trabajadores. La escisión de la empresa *Compañía Roca Radiadores, S.A.* ha supuesto la existencia y desarrollo de la actividad de diferentes sociedades en el espacio físico de un mismo centro de trabajo.

El pacto cuarto del Acuerdo Marco respeta los límites que, para la movilidad funcional, establece el artículo 39 ET. La decisión de la empresa ha de fundarse en la existencia de razones técnicas, económicas, productivas u organizativas. Habrá de informarse a los representantes de los trabajadores con un mínimo de diez días de antelación. El personal transferido a resultas del proceso de reorganización conservará la integridad de los derechos de que viniera disfrutando, según la legislación vigente y el convenio colectivo único para las empresas del grupo.

En vez de perjudicar a los trabajadores, el pacto de movilidad entre las empresas del grupo puede servir para el mantenimiento del empleo. Según señala el Acuerdo Marco de 18 de julio de 2002, la empresa y los representantes legales de los trabajadores siempre han considerado positiva la “comunicación” entre las distintas unidades productivas, de forma que las oscilaciones del mercado no afecten negativamente al empleo, al disponer la empresa de la posibilidad de trasvase de personal de unas unidades a otras.

QUINTO. Analicemos ahora si el grupo de empresas puede seguir considerando como tales a los centros de trabajo que existían antes de la escisión, en lo que hace a las elecciones sindicales y a la representación legal de los trabajadores, a fin de que la representación legal de los trabajadores pueda hacerse por centros de trabajo, aunque en estos coexistan distintas sociedades integrantes del grupo de empresas.

El centro de trabajo lo define el artículo 1.5 ET como "la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral". La noción de centro de trabajo es relevante a los efectos de la transmisión de empresa, y puede distinguirse de la de unidad productiva autónoma (art. 44 ET). Según una opinión razonable, el concepto de unidad productiva hace referencia a una entidad organizativa cuya base no es predominantemente espacial o geográfica, sino de carácter funcional. Puede coincidir, en suma, bien con uno o varios centros de trabajo, o bien con una parte de uno o de varios de ellos, en los que quedarían englobadas las diferentes secciones o divisiones de una empresa con actividad compleja (CAMPS).

Por lo que aquí interesa, el centro de trabajo es una unidad electoral y el marco de la representación unitaria de los trabajadores. En efecto, el centro de trabajo constituye una unidad electoral cuando haya varios centros de trabajo en la misma empresa. El centro de trabajo requiere la presencia de tres elementos. En primer lugar, debe constituir una unidad productiva autónoma, entendida como la realidad primaria y más simple, que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad. Debe concebirse el centro de trabajo como una unidad técnica de producción que se ensambla en el conjunto empresarial. En segundo lugar, el centro debe contar con una organización específica. Esto implica una autonomía organizativa, considerada como autonomía del ejercicio del poder de dirección, que la individualiza dentro del conjunto empresarial, sin que esto prive a la empresa del poder general de planificar y regir la vida entera del negocio. En tercer y último lugar, el centro ha de darse de alta, como tal, ante la autoridad laboral. Este último requisito implica una conducta del empresario que evidencie su propósito de crear o reconocer la unidad técnica y productiva, al darla de

alta ante la autoridad laboral. No se trata de una exigencia esencial o un trámite constitutivo para la existencia del centro de trabajo (STSJ de Madrid de 2 de abril de 1998, Ar. 1331). Pero, llevada a cabo el alta a iniciativa del empresario, hay que presumir la existencia real del centro de trabajo.

Pues bien: en la caracterización del centro de trabajo, influye de modo particular la voluntad del empresario: el mismo dispone de una libertad plena para situarlo en el lugar que crea más oportuno; puede solicitar el permiso de apertura, y tiene la posibilidad de dotarlo de una autonomía propia. Aun así, la jurisprudencia ha indicado que no puede quedar al arbitrio del empresario la decisión última acerca de la oportunidad de crear artificialmente, o reconocer la existencia, de un centro de trabajo.

La determinación de qué es centro de trabajo ha suscitado numerosas controversias en los periodos de elecciones sindicales. En los laudos dictados al respecto, se han tenido en cuenta como indicios para determinar la existencia de un centro de trabajo, entre otros: los acuerdos entre los comités y la empresa (laudo de 13 de febrero de 1995, puesto en Valencia por D. José Ramón Juárez Maya) o entre las centrales sindicales (laudo de 27 de enero de 1995, puesto en Burgos por D. Luis Linares García); los antecedentes en procesos electorales anteriores; la agrupación de pequeñas dependencias sin derecho a proceso propio, con el comité del centro que las representa; la solicitud de apertura y funcionamiento independiente (laudo de 28 de noviembre de 1994, puesto en Zaragoza por D. Pedro González Domínguez), y lo establecido en las normas que regulan el sector o en el convenio colectivo aplicable (laudo de 28 de noviembre de 1994, puesto en León por D. Francisco Javier San Martín Rodríguez).

En virtud de lo anterior, puede entenderse que el grupo de empresa y la representación legal de los trabajadores han optado, de forma legítima, por seguir considerando a los centros de Barcelona, Gavá-Viladecans y Alcalá de Henares como centros de trabajo a los efectos de las elecciones sindicales y de la representación legal de los trabajadores en la empresa. Tal y como se ha indicado, en la caracterización del centro de trabajo,

influyen particularmente la voluntad del empresario, los posibles acuerdos con los representantes legales de los trabajadores y la práctica seguida en las elecciones sindicales. De este modo, las áreas productivas específicas pueden caracterizarse como unidades productivas autónomas, que comparten unos servicios comunes y que se ubican en un mismo espacio, sin fronteras o divisiones internas, y en que se comparten los servicios y el personal de apoyo. Siendo esto así, los centros de trabajo de Barcelona, Gavá-Viladecans y Alcalá de Henares pueden seguir operando como tales a los efectos de las elecciones sindicales y del ámbito de representación unitaria de los trabajadores. Y el grupo Roca puede darlos de alta ante la autoridad laboral. Tal conducta del grupo evidenciaría su propósito de reconocerles una unidad técnica y productiva, y haría surgir una presunción de existencia del centro de trabajo.

En efecto, en el derecho del trabajo español, cabe una titularidad legal plural de un centro de trabajo (MIÑAMBRES). No existe inconveniente en afirmar que varios empresarios –identificados a través de una comunidad de bienes, asociación o agrupación que no posee una personalidad jurídica propia- pueden mantener un centro de trabajo en régimen de cotitularidad, siempre y cuando sea a través de un acuerdo jurídico formal, donde se determine específicamente la voluntad única de la que emane un poder de dirección responsable ante la comunidad laboral. A través del acuerdo, queda asegurada la existencia de una única y uniforme voluntad del empresario, frente a la que los trabajadores puedan contraponer sus intereses. E incluso puede determinarse la unidad del centro de trabajo en base a hechos puramente fácticos, y presumiendo la responsabilidad solidaria de sus titulares. En suma, la independencia jurídica de varias empresas encuentra a menudo su causa en motivos de pura conveniencia -como el ahorro de impuestos, la atenuación de riesgos o la disminución de costes- para mantener verdaderas comunidades de intereses (*Interessengemeinschaften*), sin que ello obste para la consideración unitaria del centro de trabajo.

La jurisprudencia también ha aceptado que varias empresas jurídicamente independientes puedan configurar un único centro de trabajo. Así, la STCT de 24 de

enero de 1977 (Ar. 273) declaró a efectos laborales la unidad de dos sociedades de responsabilidad limitada, una de las cuales carecía de “haber metálico” y se hallaba bajo la dirección de los titulares de la segunda, que eran, a su vez, socios de la primera, estando sometido el personal de la primera a los mandos intermedios de la segunda, y girándose tanto los cobros como los pagos de la primera sobre la masa dineraria de la segunda. En su sentencia de 6 de mayo de 1981 (Ar. 2103), el Tribunal Supremo afianza más esta doctrina, alejándose de planteamientos formalistas, cuando declara que varias sociedades de un grupo configuran un mismo centro de trabajo a efectos laborales, al constar como hechos probados que las oficinas de trabajo eran comunes, la propaganda se realizaba conjuntamente, la correspondencia se recibía a nombre de las dos sociedades, las plantillas de ambas realizaban la misma jornada laboral, los almacenes se utilizaban indistintamente por las dos y una tercera sociedad gestionaba las operaciones contables de ambas con el personal de una de ellas. El juzgador es consciente de que su objetivo no consiste en decidir sobre apariencias creadas con fines ajenos a la relación laboral, sino que ha de enjuiciar la realidad subyacente bajo los instrumentos jurídicos utilizados para lograr los fines industriales perseguidos. Así lo entiende también la STCT de 12 de mayo de 1982 (Ar. 2823), que declara la cotitularidad de un buque por parte de dos sociedades jurídicamente independientes. Asimismo, la STCT de 25 de mayo de 1982 (Ar. 3122) confirma y hace suyos los razonamientos jurídicos del tribunal de instancia, y reconoce la cotitularidad de dos sociedades sobre un centro de trabajo, “pues estas dos empresas desde hace diez años..., venían explotando en común elementos y medios de producción, como talleres mecánicos, garajes, autobuses, gasolineras, administración y expedición de billetes, oficinas administrativas e intercambio de personal”.

En el caso que nos ocupa, el grupo Roca ha estimado conveniente que haya una titularidad conjunta de los centros de trabajo de Barcelona, Gavá-Viladecans y Alcalá de Henares. Esa decisión resulta razonable. Los mismos representantes de los trabajadores la consideran deseable, como prueban el punto tercero del Acuerdo Marco y la práctica pacífica en los centros de trabajo. Nos hallamos, pues, ante una

cotitularidad de esos centros de trabajo por parte de las distintas empresas del grupo. En consecuencia, el grupo Roca puede dar de alta dichos centros de trabajo ante la autoridad laboral, y comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad, para su identificación.

Tal es mi laudo arbitral, que dicto en Madrid, a 24 de Mayo de 2003.