

Cádiz, 16 de enero de 2021

Laudo AAC 3/2021

Impugnaciones nº 54/2020, 60/2020 y 61/2020 y 2/2021

Empresa: PROSEGUR

**Sindicato Profesional de Vigilantes
S.P.V. de Cádiz**

C/. Arquitecto José Vargas
Ed. Novo Sherry, Planta 3. Oficiana 35
11408 - Jerez de la Frontera. Cádiz.
Tfno: 956333790 - Fax: 956322070
www.sindicatodeseguridad.com

Acumulación de Impugnaciones nº 54/2020 (presentada por CCOO), nº 60/2020 (presentada por AUTONOMÍA SINDICAL), nº 61/2020 (presentada por CCOO) y nº 2/2021 (presentada por autonomía sindical) en el proceso electoral promovido por un grupo de trabajadores en la empresa PROSEGUR SERVICIO DE EFECTIVO ESPAÑA SL (Preaviso nº 291/2020)

Partes interesadas: CCOO (impugnante), *Alternativa* AUTONOMÍA SINDICAL (impugnante), grupo de trabajadores (promotor), PROSEGUR SERVICIO DE EFECTIVO ESPAÑA SL (empresa).

Árbitro en materia electoral: Antonio ~~A. Álvarez del Cuervo~~

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha de 20 de noviembre de 2020 tiene entrada en la oficina pública de registro un escrito firmado por D. Manuel ~~J. Campoy Sánchez~~, en nombre y representación del sindicato CCOO, por el que se impugna el proceso electoral promovido por un grupo de trabajadores en la empresa PROSEGUR SERVICIO DE EFECTIVO ESPAÑA SL (preaviso nº 291/2020). Este escrito se tramita como impugnación nº 54 de 2020.
2. Por otra parte, con fecha de 26 de noviembre de 2020 tiene entrada en la oficina pública de registro un escrito firmado por D. Carmelo ~~Flujas Miras~~, en nombre y representación de ALTERNATIVA SINDICAL, por el que se impugna el mismo procedimiento. Dicho escrito se tramita como impugnación nº 60 de 2020.
3. Trasladados a este árbitro los expedientes, se decide su acumulación y se cita a las partes a una comparecencia, fijada para el día 16 de diciembre a las 10:00.
3. El 2 de diciembre de 2020 tiene entrada en la oficina pública de registro un escrito firmado por D. Marco Antonio ~~Romero Mateos~~, en nombre y representación del grupo de trabajadores promotor, para subsanar algunas deficiencias que habían advertido los

impugnantes en el acta de la asamblea de trabajadores que dio lugar a la promoción.

4. Como consecuencia de ello, el 15 de diciembre de 2020 tiene entrada en la oficina pública un nuevo escrito firmado por D. Manuel J. ~~Campoy Sánchez~~ en nombre y representación de CCOO, por lo que se formula una nueva impugnación frente al preaviso, al margen de la subsanación presentada (tramitada como impugnación nº 61 de 2020).

5. El árbitro toma la decisión de acumular esta impugnación con las anteriores, pero asumiendo que su contenido no puede discutirse en la comparecencia del día 16, por no haberse podido notificar a tiempo a las partes. Así pues, en dicha comparecencia -a la que asistieron representantes de CCOO, ALTERNATIVA SINDICAL, el grupo de trabajadores y PROSEGUR- se hicieron alegaciones de hecho y de derecho relativas a las impugnaciones 54 y 61, señalándose una nueva comparecencia para el día 4 de enero a las 10 de la mañana.

6. El día 16 de diciembre tiene entrada en la oficina pública un nuevo escrito de D. ~~Darmelo Rojas Miras~~ en nombre y representación de ALTERNATIVA SINDICAL, por el que se formula una nueva impugnación. Sin embargo, por no existir mención de las partes interesadas, el documento no se tramita en principio como impugnación arbitral. Sin embargo, una vez subsanado el error, se tramita posteriormente como impugnación 2/2021.

7. El día 4 de enero tiene lugar la segunda comparecencia, a la que asisten representantes de CCOO, Grupo de trabajadores y PROSEGUR y se hicieron alegaciones de hecho y de derecho. En dicha comparecencia, una vez más se pone de manifiesto la necesidad de acumular la impugnación nº 2/2021 con las anteriores y la imposibilidad de tratarla en dicha comparecencia (a la que, además, no había asistido el impugnante), de modo que se convoca a las partes a una nueva comparecencia para el día 11 de enero a las 10:00 de la mañana.

8. El día 11 de enero tiene lugar la tercera comparecencia, a la que asisten representantes del grupo de trabajadores, PROSEGUR y ALTERNATIVA SINDICAL. En ella volvieron a hacerse alegaciones de hecho y de derecho.

II. FUNDAMENTACIÓN

PRIMERO.- División del problema en alegaciones formales y sustanciales

El caso que nos ocupa se ha complicado en el terreno procedimental como consecuencia de la multiplicación de impugnaciones derivada de la reacción frente a la subsanación presentada por los promotores respecto a los presuntos defectos formales advertidos en las primeras impugnaciones. En efecto, el paso del tiempo derivado de la tramitación administrativa de estas impugnaciones, su traslado al árbitro y la necesaria notificación a

las partes de manera fehaciente han provocado que se terminen celebrando tres comparecencias arbitrales distintas, con objeto de garantizar el derecho de defensa de todos los interesados. Sin embargo, a efectos de redactar la resolución a la controversia, debe simplificarse esta complejidad, producida artificialmente por una concatenación de casualidades.

Ambos impugnantes pretenden la nulidad del preaviso y del procedimiento electoral convocado por el grupo de trabajadores en PROSEGUR SERVICIO DE EFECTIVO ESPAÑA SL. Viertamente, en el *petitum* las impugnaciones de AUTONOMÍA SINDICAL se menciona la "suspensión", pero esto debe entenderse como un mero error de redacción, por cuanto la única pretensión que se desprende lógicamente de los hechos que alega sería la nulidad del preaviso.

Para sustentar esta pretensión de nulidad, los impugnantes se basan en dos tipos de argumentos: los de carácter formal (que aparecen en la impugnación 54/2020, el primer motivo de la impugnación 60/2020, la impugnación 61/2020 y la impugnación 2/2021) y los de carácter sustancial (segundo, tercer y cuarto puntos de la impugnación 60/2020) que se refieren a la determinación de la unidad electoral y a la antigüedad mínima de los trabajadores. Unos y otros tipos de motivos deben tratarse por separado.

Motivos formales

SEGUNDO.- Planteamiento de los hechos y posiciones de las partes

El 16 de noviembre de 2020 tiene entrada en la oficina pública de registro un escrito de promoción electoral para la empresa PROSEGUR SERVICIO DE EFECTIVO ESPAÑA SL en Cádiz (tramitado como preaviso 291/2020). Dicho escrito aparece firmado por D. Marco Antonio ~~Romero Mateos~~, en nombre y representación de un grupo de trabajadores. A este documento se adjunta un acta de 13 de noviembre de 2020, firmada por ocho trabajadores, en la que se acuerda, "por unanimidad" promover elecciones a delegado de personal, nombrando portavoz y representante del grupo de trabajadores promotor a D. Marco Antonio ~~Romero Mateos~~. En el preaviso se indica, a título orientativo, que el número de trabajadores de la empresa es de 8.

El preaviso es impugnado por CCOO (impugnación nº 54/2020), indicando que el acta de la asamblea que acompaña al preaviso no responde a los requisitos formales establecidos en el art. 80 ET y el art. 2. del RD 1844/1994. Por otra parte, el mismo escrito de promoción es impugnado por ALTERNATIVA SINDICAL (impugnación nº 60/2020), considerando que el preaviso se ha realizado sin el aval de una asamblea.

Como consecuencia de estas impugnaciones, el grupo de trabajadores presenta un escrito de subsanación en el que se reconoce que en el acta de la asamblea de 13 de

noviembre no se indicaba el número de trabajadores de la empresa. A tal efecto, se acompaña el acta de una nueva asamblea, celebrada el 30 de noviembre de 2020, en la que se indica que la unidad electoral consta de 10 trabajadores; a la reunión asisten nuevamente 8 trabajadores que aprueban, por voto secreto y de manera unánime la promoción de las elecciones.

Esta subsanación no es aceptada por los impugnantes, que vuelven a plantear nuevas impugnaciones. En este sentido, CCOO alega en la impugnación 61/2020 que la subsanación no cumple con la antelación legalmente prevista respecto a la iniciación del proceso electoral (entendemos que se refiere al mes previsto en art. 67.1.1 ET). Por otra parte, ALTERNATIVA SINDICAL manifiesta en la impugnación 2/2021 que el acta de la nueva asamblea es posterior al preaviso y, por lo tanto, no sirve para legitimarlo. En las sucesivas comparecencias, los impugnantes se ratifican en sus impugnaciones, insistiendo en que la subsanación realizada a posteriori por el grupo de trabajadores no permite convalidar los defectos iniciales que tenía el acta de la asamblea.

En las mencionadas comparecencias, el grupo de trabajadores promotor considera que la asamblea celebrada el 13 de noviembre era perfectamente válida para dar inicio al procedimiento electoral, en tanto que en ella aparece claramente que asisten 8 trabajadores y que la decisión se ha adoptado por unanimidad; ahora bien, reconoce que en ella no aparece el número de trabajadores de la empresa, circunstancia que podría considerarse un defecto formal, aunque a su juicio no sea invalidante o no sea imposible de subsanar. Aclara que, a efectos orientativos sí que se mencionaba en el escrito del preaviso que la empresa contaba con 8 trabajadores; este dato es muy variable y aleatorio, dado que la plantilla de la empresa puede oscilar en función de circunstancias diversas y, de hecho, lo normal es que la estimación que se hace en el preaviso nunca se corresponda exactamente con el censo finalmente publicado. En cualquier caso, con objeto de subsanar este defecto formal, se celebra una nueva asamblea el día 30 de noviembre, para emitir un acta más completa. No obstante, el grupo de trabajadores considera que es la primera asamblea la que determina el preaviso y, de hecho, la segunda no viene acompañada de escrito de promoción alguno; por lo tanto, no es necesario tomar en consideración el período de un mes respecto a la constitución de la mesa, máxime cuando ese plazo ya ha transcurrido de manera sobrada. En todo caso, subsidiariamente, en caso de que no fuera acogida por el árbitro su pretensión de mantener la validez del procedimiento electoral, si el único problema es el de este período de tiempo, entonces el procedimiento electoral podría retrotraerse al momento de constitución de la mesa.

Por último, la empresa manifiesta que no tiene interés en el asunto y que solicita un laudo ajustado a derecho, aunque asimismo declara que sería conveniente que el asunto se resolviera cuanto antes para poder contar con una interlocución clara.

TERCERO.- Resolución de las objeciones formales

El art. 67.1 ET permite que las elecciones en el centro de trabajo sean promovidas por acuerdo mayoritario de los trabajadores. A estos efectos, el art. 2.2 RD 1844/1994 requiere que se levante acta de la reunión en la que conste la plantilla del centro de trabajo, el número de convocados, el número de asistentes y el resultado de la votación. Asimismo, este precepto determina que al acuerdo se aplican los requerimientos del Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores, es decir, la normativa relativa a la asamblea. Ciertamente, en caso de que no exista representación de los trabajadores -como es el caso- no puede aplicarse la exigencia de que sea esta quien presida el acto, pero sí deben aplicarse todos los demás requisitos de los arts. 77 y ss. ET.

Ahora bien, este árbitro ha determinado de manera reiterada en multitud de laudos -siguiendo los parámetros de la jurisprudencia constitucional en lo que refiere a la tutela judicial efectiva- que las posibles irregularidades formales deben ser tomadas en consideración en relación con los bienes jurídicos sustanciales que las fundamentan. Así pues, lo relevante no es el incumplimiento del requisito formal en sí mismo considerado, sino el impacto real que supone tal incumplimiento sobre intereses materiales dignos de protección. Adicionalmente, debe recordarse que la impugnación solo puede formularse cuando existan "vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado", de acuerdo con el art. 76.2 ET; otro tipo de irregularidades podrían desencadenar otras responsabilidades jurídicas, pero no afectarían a la competencia del árbitro. En este sentido, por ejemplo, los requisitos del art. 77 y siguientes respecto a la celebración de la asamblea no siempre están orientados a garantizar que la decisión responde a la voluntad mayoritaria de los trabajadores, sino que puede dirigirse a otros fines, como por ejemplo, regular la cesión del local por parte del empresario. Así, por ejemplo, el requisito de que convocatoria sea avalada al menos por un 33% de la plantilla se orienta principalmente a determinar que la cuestión tiene suficiente importancia como para ceder los locales de la empresa; en una empresa de 10 trabajadores, si finalmente concurren 8 trabajadores a la asamblea, votando unánimemente esta decisión, debe entenderse que el defecto de la ausencia de avales está plenamente subsanado por la participación posterior de los trabajadores en el proceso, dado que estos mismos trabajadores podrían haber avalado la convocatoria de la asamblea. Del mismo modo, la exigencia de comunicación de la convocatoria de la asamblea con antelación al empresario (art. 79 ET) no afecta en sí misma a los aspectos sustanciales de la decisión ni parece que tenga efecto sobre la validez del proceso electoral.

En cambio, resulta particularmente importante la garantía del secreto del voto (art. 80 ET), que a veces se olvida en las unidades de pequeña dimensión. Este requisito formal es muy relevante para garantizar la libertad de los trabajadores en la decisión de designar un

representante (por ejemplo, frente a hipotéticas presiones de la empresa para elegir un delegado de personal con objeto de negociar un convenio colectivo que se descuelgue de la regulación sectorial). Ahora bien, la carga de la prueba de que el voto no ha sido secreto corresponde al impugnante, sin que sea estrictamente necesario mencionar esta circunstancia en el acta de la asamblea (pues ello no se requiere en el art. 2 RD 1844/1994). Ciertamente, este árbitro ha considerado en un caso reciente (Laudo AAC 18/2020) que concurría un panorama indiciario que apuntaba a que el voto podría no haber sido secreto, entre otras irregularidades, pero ello se debía a particularidades del propio acta, así como al hecho de que el grupo de trabajadores promotor ni siquiera había acudido a la comparecencia a defenderse de una impugnación formulada por CCOO en la que se señalaba expresamente que el voto no había sido secreto, para que su declaración pudiera ser valorada por el árbitro, sucediendo que su incomparecencia injustificada no podía causar indefensión al impugnante; al no haber contestado a la impugnación, parecía más prudente anular el preaviso. En este caso en concreto, en la asamblea de 13 de noviembre no se indica el modo en que se ha votado, pero en la rectificación de 30 de noviembre se señala expresamente que el voto ha sido secreto (no hay indicios para pensar que no lo fue en la primera asamblea), de modo que no puede anularse el preaviso por este motivo si no se acredita otra cosa.

Por otra parte, los requisitos exigidos por el art. 2 del RD 1844/1994 para el acta de la asamblea también están orientados a garantizar que la decisión de promover las elecciones responde realmente a la voluntad del colectivo de trabajadores afectado. Así, por ejemplo, es trascendental incorporar al acta el número de trabajadores de la empresa, distinguiéndolo del asistentes para determinar que el acuerdo realmente se ha aprobado por la mayoría prevista en el art. 80 ET, que no se refiere a los asistentes sino a la totalidad del colectivo. Ahora bien, cuando se detecte una irregularidad en el acta, corresponde a los impugnantes la carga de argumentar su incidencia real en las garantías sustanciales protegidas por el requisito formal; así, por ejemplo, podría señalarse que, aunque a la asamblea concurren 8 trabajadores que aprueban el acuerdo por unanimidad, la empresa tiene 48 trabajadores, por lo que no se satisface la mayoría exigida. Sin embargo, en este caso, los impugnantes no han acreditado ni alegado -ni siquiera a efectos potenciales o hipotéticos- ninguna circunstancia que conecte las posibles irregularidades formales del acta de la asamblea con un vicio grave en la adopción de la decisión por parte del colectivo de trabajadores.

En este contexto, seguramente no era siquiera necesaria la subsanación. No obstante, es aconsejable que los promotores la lleven a cabo, para anticiparse a las posibles alegaciones de las partes en la comparecencia arbitral. Posiblemente, hubiera bastado con un escrito firmado por el representante electo del grupo de trabajadores completando, bajo su responsabilidad, los datos omitidos por error y en todo caso compareciendo personalmente al arbitraje para declarar bajo su responsabilidad las circunstancias en las que se realizó el voto. Sin embargo, en este caso se optó por la celebración de una nueva

asamblea, en la que se especifica ya el número de trabajadores de la empresa y el carácter secreto del voto; esta estrategia parece más garantista, puesto que permite garantizar en mayor medida que realmente la mayoría de los trabajadores de la empresa en Cádiz tiene la voluntad de convocar elecciones. Como ha expresado el representante del grupo de trabajadores, esta asamblea no genera un nuevo preaviso, sino que se trata simplemente de una ratificación de la asamblea anterior, asociada al preaviso impugnado, con objeto de clarificar la voluntad del grupo de trabajadores en ella manifestado. A estos efectos hay que recordar que el plazo de un mes previsto en el art. 67.1 ET no se refiere a la asamblea, sino al período que media entre la comunicación del preaviso y la constitución de la mesa; por otra parte, CCOO no ha concretado el impacto sustancial que ha implicado esta reducción del plazo.

Por todo ello, no pueden admitirse las alegaciones formales planteadas por CCOO y ALTERNATIVA SINDICAL, en tanto que no permiten poner en cuestión que realmente el grupo de trabajadores afectados tenga la voluntad de convocar elecciones. Por tanto, deben desestimarse las impugnaciones 54/2020, 61/2020, 2/2021 y el primer motivo de la impugnación 60/2020.

Cuestiones sustanciales

CUARTO.- Posiciones de las partes

Ahora bien, como se ha dicho anteriormente, los puntos 2, 3 y 4 de la impugnación nº 60, promovida por ALTERNATIVA SINDICAL invocan dos motivos de carácter sustancial para anular el preaviso. El primero de ellos sería la inadecuación de la unidad electoral determinada por los promotores, por no responder esta a la noción de "centro de trabajo" prevista en el art. 1.5 ET y el segundo se referiría a la insuficiente antigüedad de los trabajadores.

En efecto, en su escrito de impugnación, ALTERNATIVA SINDICAL destaca a que la actividad productiva de la empresa es el "transporte de fondos" y que la entidad no tiene en Cádiz ninguna base para los vehículos, que tienen que venir todos los días desde Sevilla, donde tienen su sede. Señala que simplemente hay 8 trabajadores de la provincia de Cádiz que son recogidos por los vehículos. Por último añade que estos trabajadores no tienen antigüedad suficiente como para ser electores ni elegibles. En el acto de comparecencia, ALTERNATIVA SINDICAL se ratifica en su impugnación, si bien reconoce que hay un vehículo concreto que trae y lleva los fondos hasta Sevilla; también insiste en que el coordinador del equipo no toma decisiones por sí mismo, sino que depende, en todo caso, de Sevilla. Indica que no puede equipararse el lugar de trabajo que existe en Cádiz con un centro de trabajo, porque carece de organización específica (y a tal efecto, aporta, a título ilustrativo, un laudo dictado en relación con EULEN en el Aeropuerto de Barajas).

Por su parte, el representante del Grupo de trabajadores señala que existe una plantilla de 10 trabajadores (tres tripulaciones de tres vigilantes cada una y un décimo trabajador que cubre las ausencias). En lo que respecta a las alegaciones de que no tienen la antigüedad suficiente, aclara que hay siete trabajadores que tienen más antigüedad de la requerida para ser electores y elegibles y, a tal efecto, aporta el censo.

Por otra parte, señala que la empresa ha iniciado su actividad en el mes de marzo de 2020 después de 20 años sin presencia en la provincia de Cádiz, por lo que la estructura de la empresa es todavía relativamente pequeña, aunque sí suficiente como para considerarse centro de trabajo. De hecho, la previsión es que esta estructura vaya creciendo a medida que se vayan incorporando otras empresas cuando finalicen sus contratos con la empresa que había estado operando hasta el momento en la provincia. Hay que tener en cuenta que el uso intensivo de las nuevas tecnologías hace innecesaria la presencia de administrativos en la sede de Cádiz, dado que los trabajadores hacen sus gestiones a través del "portal del empleado" y los jefes de equipo reciben la información relativa a las tareas a realizar en una hoja de ruta y en la PDA; por ello, a partir de los cambios tecnológicos y productivos deben replantearse indicios clásicos en la consideración de la organización específica. Por otra parte, las plantillas son de Cádiz y los trabajadores inician y finalizan su jornada en el centro de trabajo de la calle Algodonales, donde también se aparcen los coches. El vehículo que viene de Sevilla con el dinero es diferente a los tres que operan para el reparto. Existe un coordinador de servicios que organiza a la plantilla y un responsable de armamento. El local cuenta con taquillas, aseos, sala de descanso y tableros de anuncios y está dado de alta formalmente como centro de trabajo. En este sentido, la única diferencia significativa con la delegación de Sevilla es que en Cádiz todavía no existe una cámara acorazada para contar el dinero, puesto que ello exigiría un coste que seguramente la empresa asuma más adelante cuando su actividad se vaya ampliando.

Por su parte, la empresa entiende que la delegación de Cádiz es un centro de trabajo que está dado de alta ante la autoridad laboral; existen diversas delegaciones en distintas provincias y la diferencia en este caso es que el manipulado de efectivo se realiza en Sevilla. Respecto a la gestión cotidiana de las tareas, existe un coordinador dentro de la plantilla, que es quien le da la hoja de ruta a los trabajadores; se trata de un vigilante que hace de enlace o interlocutor entre los trabajadores y la empresa. A las preguntas del árbitro, el representante de la empresa manifiesta que el cuadrante de vacaciones se establece personalmente con el conjunto de los trabajadores y que las cuestiones disciplinarias se trasladan a Recursos Humanos, que atiende incidencias de distintas provincias.

Por último, CCOO entiende que, en virtud de la información proporcionada en la comparecencia, no existe un centro de trabajo autónomo en la provincia de Cádiz.

QUINTO.- Sobre la falta de antigüedad de los trabajadores

La alegación que hace ALTERNATIVA SINDICAL en la impugnación nº 60 respecto a que los trabajadores de la provincia de Cádiz no tienen suficiente antigüedad como para ser electores o elegibles no parece tener una relación directa con el cuestionamiento de la unidad electoral, sino que constituye una causa de impugnación separada. En todo caso, ese motivo debe ser desestimado. El impugnante no ha explicado ni en su escrito ni en el acto de comparecencia cuál es la antigüedad que atribuye a los trabajadores y por qué motivo. A estos efectos, el censo aportado al expediente como prueba documental, que no ha sido objeto de impugnación muestra con claridad que hay varios trabajadores con antigüedad suficiente como para ser elegibles.

SEXTO.- Marco teórico aplicable a la identificación de la unidad electoral

La jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo ha identificado la unidad electoral con el "centro de trabajo", salvo en el caso del comité conjunto. El artículo 1.5 ET define "centro de trabajo" como "[...] la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta ante la autoridad laboral". A este respecto, de acuerdo con reiterada jurisprudencia, **el alta ante la autoridad laboral opera como presunción *iuris tantum* de la existencia de un centro de trabajo**, pero no tiene carácter esencial o constitutivo, de modo que, de un lado, una entidad no inscrita puede calificarse como centro de trabajo si reúne los requisitos y, de otro lado, puede acreditarse que una entidad inscrita no es un centro de trabajo.

Por otra parte, el concepto de "unidad productiva" es mucho más amplio y omnicomprendivo que el de "organización específica", dado que no todas las unidades productivas tienen organización específica, pero, en cambio, todo aquello que tiene organización específica debe ser una unidad productiva; por ello, el criterio esencial para determinar la unidad electoral es el de organización específica. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que este concepto de es gradual y relativamente indeterminado o impreciso, dado que, por una parte, cualquier unidad productiva reconocible tiene una cierta organización mínima y, por otra parte, la exigencia de independencia absoluta llevaría a confundir el concepto de centro de trabajo con el de empresa. A estos efectos, la jurisprudencia del TS define el centro de trabajo como "unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo **aun no siendo independiente del conjunto de la empresa**, y que tiene **efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral**" [SSTS (Social) de 11-2-2015 (Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2872/2013), 7-2-2012 (Recurso de Casación nº 114/2011), 28-5-2009 (Recurso de Casación nº 127/2008), 20-2-2008 (Recurso de Casación nº 77/2007), 17-9-2004 (Recurso de Casación nº 81/2003)]. Así pues, la noción de centro de trabajo es compatible con la dependencia del resto de la empresa, en tanto que la autonomía

organizativa afecte de manera significativa a las relaciones laborales, de modo que resulte relativamente funcional la constitución de una representación separada para la interlocución con la empresa. Esta "funcionalidad" no implica un juicio de valor del árbitro sobre la mayor o menor conveniencia de la constitución del órgano de representación en uno u otro nivel, sino más bien la existencia de un espacio reconocible donde las relaciones laborales y la institución de la representación tienen sentido de manera autónoma. Por lo demás, la opción del legislador por el centro de trabajo y no la empresa como ámbito de representación –de acuerdo con la jurisprudencia constante y reiterada del Tribunal Supremo–, **implica una preferencia por el nivel más inmediato y cercano a los trabajadores de entre todos aquellos en los que la interlocución laboral resulta concebible**. Esta opción del legislador –según la ha interpretado el TS– implica un modelo de representación casi absolutamente descentralizado.

En este marco, la calificación de "centro de trabajo" no implica un juicio de hecho en sentido estricto, sino más bien un juicio hermenéutico sobre la calificación o categorización que el ordenamiento jurídico atribuye a un conjunto complejo de hechos. Así, **los hechos alegados por las partes operan como "indicios" a favor o en contra de cada una de las calificaciones posibles**, que se valoran conjuntamente, sin que normalmente ninguno de ellos sea determinante si se considera de manera aislada.

Respecto a la carga de la prueba y de la persuasión, hay que tener en cuenta que, una vez que el escrito de preaviso se publica en el tablón de anuncios correspondiente, se formaliza la configuración de la unidad electoral realizada por los promotores. Esta situación jurídica puede impugnarse por cualquier parte interesada que lo solicite en un plazo de tres días (arts. 127.2 y 3 LRJS y art. 76.5 ET); en caso de que el escrito de promoción no se impugne en tiempo y forma, la situación jurídica quedará estable, como ya se ha indicado. En este contexto, parece claro que, en virtud del principio de estabilidad de las situaciones jurídicas **corresponde al impugnante la carga de persuadir al árbitro o, en su caso, al juez, de la falta de corrección de la situación configurada por los promotores** legitimados para ello. A estos efectos, normalmente, no basta con la mera negación, sino que es preciso construir una argumentación en sentido contrario, lo que implica, normalmente, que se ponga de manifiesto, **alguna alternativa "positiva" a la interpretación que se pretende derribar** (Laudos AAC1/2014 y AAC2/2014); no puede asumirse que el centro de trabajo "no existe" –los trabajadores deben estar adscritos a uno u otro centro en el marco de relaciones laborales español–, sino que sus fronteras pueden delimitarse en uno u otro espacio, en función de las circunstancias concurrentes. Al margen de esto, como se ha indicado anteriormente, el alta ante la autoridad laboral opera como presunción de la existencia de centro de trabajo, que admite prueba en contrario.

SÉPTIMO.- Resolución de la controversia

Como se ha dicho anteriormente, el impugnante tiene la carga de la prueba y de la persuasión respecto a los hechos sobre los que se sustenta el cuestionamiento de la unidad electoral delimitada por los promotores. Esta carga de la prueba se ve, además, incrementada significativamente por el hecho -acreditado documentalmente y, en cualquier caso, no controvertido- de que la delegación de Cádiz está inscrita ante la autoridad laboral como centro de trabajo, que impone una presunción legal.

Además de estas circunstancias, concurre una pluralidad de indicios que, aunque no existiera presunción legal, apuntarían por sí mismos a la existencia de una organización específica con relevancia laboral en la delegación de Cádiz:

-En la comparecencia se ha puesto de manifiesto por parte del grupo de trabajadores y de la representación de la empresa que existe un local físico, inscrito como centro de trabajo ante la autoridad laboral, que está dotado de una infraestructura material (aseo, taquillas, sala de descanso y tabloneros de anuncios) y de una serie de bienes materiales de importancia, en particular, tres vehículos acorazados; los trabajadores inician y terminan su jornada laboral en este espacio, aunque lógicamente desempeñan sus tareas en los vehículos. Naturalmente, estas dependencias están alejadas geográficamente de los demás locales de la empresa, puesto que estos se encuentran en otras provincias. Estos hechos no han sido negados por ALTERNATIVA SINDICAL en la comparecencia y, por tanto, deben considerarse como no controvertidos, a pesar de que contradicen lo que se señala en el escrito de impugnación respecto a la ausencia de local y de vehículos propios. El árbitro entiende que los datos de la impugnación eran inexactos porque ALTERNATIVA SINDICAL no ha podido conocer con profundidad la estructura de la empresa en la provincia hasta que no se ha desplazado a ella con motivo de las elecciones.

-El colectivo de trabajadores que efectúa el transporte de efectivo en la provincia de Cádiz presenta una unidad significativa que permite delimitarlo con claridad como un grupo con entidad propia: está formado por nueve trabajadores que se dividen en tres vehículos y otro más que cubre las ausencias y las bajas y todos ellos están en Cádiz. No parece que exista ningún tipo de circulación entre este grupo y otros grupos de trabajadores de otras provincias que pudiera difuminar la identidad del grupo, dado que las bajas son cubiertas por una persona de Cádiz y no hay ningún dato de que estos trabajadores se desplacen a realizar tareas en otras provincias; asimismo, la lejanía geográfica y la separación de tareas hace poco probable que se produzcan contactos frecuentes con otros trabajadores. Este grupo de trabajadores está organizado a través de un coordinador que opera de enlace con otros órganos de la empresa. Según lo que se ha mencionado en la comparecencia, las decisiones de relevancia laboral, como por ejemplo, la determinación de las vacaciones, se realizan con el conjunto del colectivo.

**Sindicato Profesional de Vigilantes
S.P.V. de Cádiz**

C/. Arquitecto José Vargas
Ed. Novo Sherry, Planta 3. Oficiana 35
11408 - Jerez de la Frontera. Cádiz.
Tfno: 956333790 - Fax: 956322070
www.sindicatodeseguridad.com

Los hechos alegados por ALTERNATIVA SINDICAL en la comparecencia no son suficientes como para desvirtuar todas estas presunciones, derivadas tanto de las reglas generales de la carga de la prueba, como de la inscripción del centro de trabajo y el panorama indiciario anteriormente descrito. Desde luego, no es relevante para determinar la existencia de organización específica el dato de si en Cádiz es posible o no contar el dinero en una cámara acorazada. El único dato dudoso es que parece que el coordinador del equipo no está ejerciendo realmente funciones de dirección, en tanto que las instrucciones significativas vienen normalmente de instancias superiores. Sin embargo, esto se explica por el modo en el que se organiza la empresa, muy centralizado y con un uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación. Como consecuencia de ello, existe en Cádiz un colectivo relevante a efectos laborales y, por tanto, un centro de trabajo, aunque las posibles negociaciones de aspectos relacionados con los intereses de estos trabajadores habitualmente se hagan con personas que no están presentes en el centro de Cádiz (a través de la tecnología o de desplazamientos ocasionales). En último término, hay que tener en cuenta que los impugnantes no han identificado ninguna posibilidad alternativa respecto a la identificación del centro de trabajo de estos trabajadores, señalando con claridad cuál sería su ámbito y dónde estaría el órgano de representación competente para gestionar sus intereses. Esto implicaría concretar un único núcleo particular desde el que se ejerciera de manera reconocible el poder de dirección y que afectara a un colectivo más amplio de trabajadores que constituirían la agrupación significativa a efectos laborales. En los casos en los que el cuestionamiento de la unidad electoral deriva del fraccionamiento del poder de dirección, resulta indispensable identificar esta alternativa, pues no resulta posible en nuestro ordenamiento que los trabajadores carezcan de centro de trabajo y por tanto queden sin posibilidad de ser representados solamente debido a la organización difusa del poder empresarial.

Por todo ello, deben desestimarse también los motivos 2, 3 y 4 de la impugnación nº 60 de 2020.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se desestiman las impugnaciones nº 54/2020 (presentada por CCOO), nº 60/2020 (presentada por AUTONOMÍA SINDICAL), nº 61/2020 (presentada por CCOO) y nº 2/2021 (presentada por AUTONOMÍA SINDICAL) en el proceso electoral promovido por un grupo de trabajadores en la empresa PROSEGUR SERVICIO DE EFECTIVO ESPAÑA SL (Preaviso nº 291/2020). y por tanto se determina la plena validez del proceso electoral impugnado

En Cádiz, a 16 de enero de 2020

ALVAREZ
DEL CUVILLO
ANTONIO -
75785754H

Firmado
digitalmente por
ALVAREZ DEL
CUVILLO ANTONIO -
75785754H
Fecha: 2021.01.19
18:02:06 +01'00'