

Séptimo: Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 1337/2005, de 11 de noviembre, 432/2008, de 12 de abril y 438/2008, de 14 de abril.

Fundamentos de derecho

Primero: A la Administración General del Estado-Ministerio de Educación, Política Social y Deporte le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como en el artículo 40 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado mediante el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, en relación con el Real Decreto 432/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 8) y el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (artículo 7).

La Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Orden ESD/1413/2008, de 16 de mayo, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (B.O.E. del día 23).

Segundo: La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, así como el artículo 43 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el respeto a la legalidad en la constitución de la fundación e informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones de competencia estatal, sobre la idoneidad de los fines y sobre la adecuación y suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero: La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto: La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley y la Disposición transitoria única del Reglamento de Fundaciones de competencia estatal, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto: La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto: La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo: La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero: Clasificar a la Fundación Alzheimer Valdepeñas, instituida en Valdepeñas (Ciudad Real), cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo: Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 13-0051.

Tercero: Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación de cargo.

Cuarto: Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 3 de junio de 2008.—La Ministra de Educación, Política Social y Deporte, P. D. (Orden ESD/1413/2008, de 16 de mayo), la Secretaria de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, Amparo Valcarce García.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

10690 *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral sobre la composición actual de tres comisiones de Paradores de Turismo de España S.A.: El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la Comisión Promotora del Plan de Pensiones y la Mesa de Formación Profesional.*

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 21 de mayo de 2008, dictado por don Jesús Cruz Villalón en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje en el conflicto que se refiere a la composición actual en representación de los trabajadores de tres comisiones de la empresa Paradores de Turismo de España S.A.: el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la Comisión Promotora del Plan de Pensiones y la Mesa de Formación Profesional, y del que han sido parte, de un lado, los representantes de Paradores de Turismo de España S.A. y, de otro, las organizaciones sindicales de la empresa CGT, UGT y CC.OO., y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 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, artículo 22.1 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

LAUDO ARBITRAL SOBRE LA COMPOSICIÓN ACTUAL DE TRES COMISIONES DE PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA S.A.: EL COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD, LA COMISIÓN PROMOTORA DEL PLAN DE PENSIONES Y LA MESA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En Madrid, a veintiuno de mayo de dos mil ocho, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 28 de abril de 2008, en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 18 y siguientes del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2005, ha dictado el siguiente laudo arbitral:

I. Antecedentes

Primero.—En el marco del procedimiento de mediación promovido por las organizaciones sindicales de la empresa Paradores de Turismo de España, S.A., se reúnen en la sede del SIMA el 28 de abril de 2008 don Eduardo Salafranca Álvarez, en su condición de representante de la Sección Sindical de CGT; don Bernardo García Rodríguez, en su condición de representante de UGT; don César Galiano, en su condición de representante de UGT; doña Rosalía Pascual Moreno, en su condición de representante de CC.OO. y doña Victoria Caldevilla, en su condición de Apoderada de Paradores de Turismo. En dicha reunión las partes acuerdan someter expresa y voluntariamente a arbitraje el conflicto de mediación y, en concreto, la composición del banco social del Comité Intercentro de Seguridad y Salud, la Comisión Promotora del Plan de Pensiones y la Mesa de Formación, de Paradores de Turismo de España, S.A., solicitando que se trate de un arbitraje en Derecho, designando a quien suscribe el presente laudo como órgano arbitral y remitiendo a la decisión del propio árbitro el plazo para dictar el laudo.

Segundo.—Comunicado el acuerdo al árbitro designado, éste acepta el nombramiento y se acuerda inmediatamente a continuación que se cite a las partes de comparecencia para el jueves 8 de mayo de 2008, en la sede del SIMA. Dicha comparecencia tuvo lugar en la fecha y lugar indicados, ante el árbitro y con la presencia de todas las partes citadas: Doña Teresa Cervera Soto, en su condición de Adjunta D. G. Económico-Financiera RR. HH. de Paradores de Turismo de España S.A., doña Sonia Matas Andrés, en su condición de representante de Paradores de Turismo de España S.A.; don César Galiano, en su condición de Representante de

CHTJ-UGT; don Bernardo García, en su condición de Abogado de CHTJ-UGT; don Ángel Martín Aguado en su condición de representante de FECOHT-CCOO; don Jorge Carneiro, en su condición de representante de CCOO; doña M.^a Eugenia Arrojo Botija, en su condición de Delegada Sindical de CGT, así como doña M.^a Dolores González Sánchez, en su condición de representante de la Sección Sindical de CGT.

En dicho acto intervienen las diversas partes afectadas, formulando las alegaciones que estiman pertinentes, expresando la defensa y fundamentación jurídica de apoyo, todo ello en los términos que quedan reflejados en el acta correspondiente y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral. Asimismo, a la conclusión de la comparecencia entregaron copia de la documentación mencionada en el acto de comparecencia.

Tercero.—Las posiciones de las partes se resumen en líneas generales en los siguientes términos. De un lado, la Confederación General del Trabajo (CGT) defiende su derecho a participar en las Comisiones previstas en la empresa en las que se contempla una representación sindical, pues no existiendo regla específica sobre el particular, debe regir los que ha constituido usos y costumbres en la empresa, conforme a los cuales CGT ha tenido presencia en dichas Comisiones con la representatividad sustancial que ostenta en los momentos actuales. De otro lado, las otras partes, con diversos argumentos pero coincidentes en la conclusión, consideran que debe procederse a un reparto proporcional de los puestos de las referidas Comisiones, de lo que deriva que en las mismas sólo tienen derecho de presencia CCOO y UGT, pero no CGT. La representación de la empresa, además de sumarse a este último criterio, manifiesta también que en todo caso acepta y respeta la representación de CGT si ello deriva de la aplicación de la normativa vigente.

Cuarto.—Tras las últimas elecciones celebradas, la representación de los distintos sindicatos se divide del siguiente modo: CCOO 207 delegados, UGT 143 delegados, CGT 7 delegados, CIG 6 delegados y otros 10 delegados. Teniendo en cuenta que el vigente Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España S.A., celebrado entre las partes, excluye de su ámbito de aplicación a los centros de trabajo de León y Santiago de Compostela, por tener convenio propio, la distribución de representantes, excluidos esos dos centros de trabajo, es la siguiente en estos momentos: CCOO 206 representantes, UGT 133 representantes; CGT 7 representantes CIG 5 representantes y CSIF 4 representantes.

Las Comisiones cuya composición es discutida a través del procedimiento arbitral son creadas y aparecen referidas en el vigente Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo de España S.A., de 21 de septiembre de 2005, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de octubre de 2005, suscrito por la dirección de la empresa y por el Comité Intercentro, si bien en el acto de comparecencia se indicó por todos que dicho convenio fue aprobado con el apoyo de CCOO y de UGT, sin que recibiera la aprobación de CGT.

Quinto.—El artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, contempla que «Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros», conforme a lo cual el artículo 45 del Convenio Colectivo aplicable prevé la existencia del «Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Paradores de Turismo de España, S.A.» El 16 de mayo de 2007, se reúnen los representantes en la empresa de CCOO y UGT, con la ausencia de CIG si bien se hace constar que la misma había sido convocada al efecto por ser en aquellos momentos el tercer sindicato por representatividad en la empresa y al que se le atribuye un puesto en el comité intercentro. En dicha reunión se acuerda la designación de los representantes de las organizaciones sindicales en el Comité Intercentro de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un reparto de 4 puestos para Comisiones Obreras y 3 representantes para UGT. Con fecha 3 de abril de 2008, dirección de la empresa y sindicatos aprobaron el Reglamento de funcionamiento del Comité Intercentro de Seguridad y Salud, donde se indica que dicho Comité actuará respecto «del total de la plantilla de la empresa», estará formado por 7 miembros en representación de los trabajadores, elegidos conforme a la representatividad de las centrales sindicales marcada por los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

Sexto.—La Comisión Promotora del Plan de Pensiones viene anunciada por el artículo 53 del Convenio Colectivo, quien se limita a establecer que la misma tendrá carácter paritario. Su constitución viene recogida en un acta de 28 de diciembre de 2008, que refleja una reunión celebrada entre la representación de la empresa y las organizaciones sindicales, con representación por parte de estas últimas de CCOO, UGT y CGT, donde se designan 3 miembros en representación de CCOO y 2 miembros en representación de UGT, sin representación alguna por parte de CGT.

Séptimo.—La Mesa de Formación Profesional viene creada conforme a lo previsto en el artículo 44 del Convenio Colectivo vigente, donde se contempla su carácter paritario, estableciéndose que estará compuesta por cuatro miembros designados por la Empresa y cuatro por el Comité Intercentro, como miembros de pleno derecho, pudiendo acudir a la misma cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes.

II. Fundamentos de derecho

Primero.—El objeto exclusivo del presente procedimiento arbitral se refiere a la composición actual en representación de los trabajadores de tres comisiones de la empresa: el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la Comisión Promotora del Plan de Pensiones y la Mesa de Formación Profesional. En el acto de comparecencia en el curso del presente procedimiento arbitral, en algún momento de la intervención de las partes se hizo referencia en términos genéricos a las Comisiones de participación de las organizaciones sindicales previstas en la empresa, si bien a requerimiento del árbitro todas las representaciones presentes coincidieron en que la decisión arbitral había de ceñirse a las tres Comisiones anteriores, por ser las mismas el objeto del compromiso arbitral firmado entre las partes, por lo que de la disposición arbitral contenida en el presente laudo no se pueden extraer conclusiones generalizables a otros supuestos distintos al de las tres Comisiones de referencia.

Al propio tiempo debe precisarse que la decisión arbitral debe, igualmente, limitarse a un pronunciamiento vinculado a las situaciones de hecho que se producen en el momento temporal en el que se dicta el mismo. Por tanto, la decisión tan sólo puede ser entendida como aclaratoria de la composición correcta de las tres Comisiones en la situación actual. Dicho de forma complementaria, un cambio en los porcentajes de representatividad de las diversas organizaciones sindicales puede provocar como efecto derivado una alteración en la composición correcta de las tres Comisiones sobre las que va a versar este laudo, que obviamente sea diversa a la decidida por medio del presente laudo.

Segundo.—No obstante lo anterior, para abordar con la debida coherencia y fundamentación jurídica la cuestión que aquí se suscita, resulta obligado formular los principios generales y criterios jurídicos abstractos que han de presidir nuestra decisión final. Ciertamente, este tipo de principios y criterios globales puede que, en el futuro, puedan servir para que las partes por sí mismas acuerden la solución más idónea a un escenario diferente del actual o bien extenderlas a otro tipo de órganos de representación, si bien sobre la insistencia en la aclaración ya efectuada que este tipo de principios y criterios se integran dentro de la fundamentación jurídica del laudo y no forman parte en el sentido estricto del término de la decisión arbitral. Efectuadas tales matizaciones, y a tales efectos, formulamos esas consideraciones jurídicas de alcance general.

Ante todo, el principio de base inspirador de todo reparto de presencia en las Comisiones y órganos de la empresa que contemplan alguna forma de participación de las organizaciones sindicales se debe atener a un riguroso respeto a la proporcionalidad representativa de cada uno de los sindicatos con presencia efectiva en la empresa, pues así resulta de doctrina asentada por reiterados pronunciamientos de nuestro Tribunal Constitucional. Ello implica la necesidad de establecer una equivalencia entre el porcentaje de representatividad de tales sindicatos en los órganos de representación estatutaria (comité intercentro, comités de empresa y delegados de personal) y la correspondiente composición de las Comisiones objeto de consideración. Por mucho que estas Comisiones puedan presentarse como instancias de actuación eminentemente técnica, que requieran en sus miembros cierto tipo de conocimientos profesionales, la designación de representantes de los sindicatos en dichos órganos colegiados lo es siempre también en su condición de asociaciones de defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, lo es en el ejercicio de su actividad sindical y al amparo de la libertad sindical reconocida constitucionalmente, lo que desemboca inexorablemente en el hecho de que también en estos casos sea necesario atenerse al respeto al principio de distribución proporcional de puestos conforme al criterio de la representatividad deducida por el resultado de las elecciones de la representación estatutaria, pues éste es el criterio general también diseñado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Por las mismas razones, la proporcionalidad representativa ha de ser respetada en estas comisiones que prevén la participación sindical, incluso cuando las mismas presentan una funcionalidad más cooperativa o colaborativa con la empresa y viene a menos el carácter reivindicativo o de contraposición de intereses entre las partes; igualmente la razón de ser de esa presencia sindical será el ejercicio de la actividad sindical y, por ello, también ha de desembocarse en la misma conclusión de respeto al principio de proporcionalidad sindical. Precisamente esta perspectiva fue la que primó cuando se resolvió en un laudo precedente acerca del derecho de presencia en el comité intercentro de la empresa Paradores por parte de un sindicato minoritario (Laudo de 30 de octubre de 2003, BOE de 11 de diciembre).

En la empresa Paradores de Turismo de España S.A. se presenta la particular circunstancia de que el Convenio Colectivo General de referencia no es aplicable al conjunto de los centros de trabajo, pues dos de ellos poseen convenio propio para esos dos establecimientos, quedando ambos de principio excluidos del ámbito de aplicación del convenio general. Ello debe tener su repercusión en la forma de cálculo de la representatividad de las diversas organizaciones sindicales, por cuanto que también en principio habríamos excluir para el cálculo de los porcentajes de representatividad de cada sindicato los miembros de los comités de esos dos centros

de trabajo, al menos para la determinación de la composición de las Comisiones creadas por el convenio colectivo que precisamente deja fuera de su ámbito aplicativo a esos dos centros de trabajo. No obstante, resulta obligado también, para dar una respuesta definitiva a esta cuestión, comprobar en qué medida las citadas Comisiones, aunque creadas por el convenio, por razón de su configuración y en atención a sus competencias, despliegan su actividad en relación con la totalidad de los trabajadores y centros de trabajo, incluyendo también a los dos centros de trabajo excluidos del ámbito del convenio. De suceder esto otro, ahora los porcentajes de representatividad sindical han de computarse tomando en consideración la totalidad sin excepción de los miembros de comités de empresa y delegados de personal, valga la reiteración por clarificación, también de los correspondientes a los dos centros de trabajo excluidos de principio del ámbito de aplicación del convenio general. Prueba de ello es lo resuelto hace tiempo por un laudo, que concluyó que el comité intercentro se designaba y actuaba tomando en consideración la totalidad de los centros de trabajo de la empresa, por mucho que su creación derivara de un convenio colectivo que no incluía a todos los centros de trabajo, pues se reiteraba ese dato fáctico de que se excluían los repetidos dos centros de trabajo.

Tercero.—Complementario de lo anterior, la aplicación del principio de proporcionalidad no impone que en la Comisión correspondiente haya de reconocerse necesariamente derecho a formar parte de la misma con voz y voto a todos y cada uno de los sindicatos con presencia en la empresa. Cuando dicha presencia resulta para un concreto sindicato tan reducida que el porcentaje de su representatividad no supera el umbral suficiente en la atribución proporcional de puestos en la Comisión, el resultado puede ser que dicho sindicato quede excluido del reparto de representantes en el citado órgano de participación. Ello en modo alguno puede interpretarse como lesivo de su libertad sindical, por cuanto que la proporcionalidad implica un reparto equilibrado de protagonismo en la empresa, al extremo que la presencia de los muy minoritarios no puede efectuarse a costa de provocar distorsiones que provoquen como efectos un tratamiento de infrarepresentación de los sindicatos con mayor porcentaje de representatividad en la empresa. Justamente esto es lo que se resolvió en laudo precedente para la misma empresa, en el que se excluyó a un sindicato de su participación en la comisión negociadora del convenio colectivo (Laudo de 18 de marzo de 2008, BOE de 25 de abril).

La propia legislación vigente provoca dicho resultado imperiosamente cuando fija un tope en el número de miembros que han de integrar el órgano de participación, representación o negociación de las organizaciones sindicales, tal como sucede en el caso del comité intercentro (art. 63.3 ET), o bien en el banco social de la comisión negociadora del convenio colectivo (art. 88.3 ET). Sin embargo, en el caso de las tres comisiones aquí objeto de discrepancia entre las partes, la normativa estatal no impone límite máximo alguno en cuanto al número de miembros que pueden tener las mismas, con lo cual ese efecto de expulsión de los minoritarios por su reducido porcentaje de representatividad no resulta inexorable; tal circunstancia depende, pues, del número de puestos totales que se le asignen a cada comisión, de modo que a mayor número miembros en la comisión habrá superiores posibilidades de respeto a las expectativas de que los sindicatos minoritarios alcancen un puesto en la misma, pues con ello se será más estricta y rigurosamente respetuosos con los criterios de proporcionalidad en la representatividad de cada uno, por tanto con menores efectos distorsionadores producidos por el número elegido. Precisamente por ello, nuestro Tribunal Constitucional ha matizado que, a pesar de que la norma pueda otorgar a las partes libertad en la fijación del número exacto de miembros de la comisión negociadora de un convenio colectivo, lo que no resulta acorde con los parámetros constitucionales de libertad sindical es optar por un número que provoque efectos distorsionadores de la proporcionalidad; el número concreto que se fije en cada caso no puede tener un propósito torcido de provocar el efecto indirecto de excluir de la comisión negociadora del convenio a algún concreto sindicato (STC 137/1991, de 20 de junio, BOE de 22 de julio). Tal elemento ha de tomarse en consideración particularmente en aquellos casos en los que la Ley no fija un número máximo de miembros de los órganos de participación, representación o negociación. En definitiva, tomando en consideración exclusivamente los condicionantes derivados expresamente de la normativa estatal, así como aplicando cálculos estrictamente matemáticos, siempre sería posible fijar un número de miembros de las tres Comisiones objeto de discusión en este procedimiento arbitral que permitiera otorgar presencia efectiva con voz y voto al sindicato minoritario que así lo reclama.

Lo anterior, sin embargo, no quiere decir que a la hora de fijar el número total de miembros de la Comisión el único elemento de referencia a tomar en consideración sea el del respeto a la proporcionalidad, pues el mismo ha de conjugarse con otros objetivos igualmente dignos de ser tomados en consideración; objetivos complementarios que fuerzan a equilibrar el resultado y que, como tales, pueden justificar la fijación a priori de un número máximo de miembros admisible. En efecto, en ocasiones el rígido respeto al principio de proporcionalidad puede conducir

a la fijación de un número elevado de miembros, lo que puede desembocar en la total ineficiencia en el funcionamiento práctico del órgano de referencia. Por decirlo con un ejemplo extremo, en una hipótesis de que un sindicato tuviese en el conjunto de la empresa un 1 % de representatividad, para otorgarle un puesto en las comisiones que se crearan, las partes se verían obligadas a constituir órganos de 100 miembros, inviables en su funcionamiento ágil y razonable para las competencias que se ejercen. La prueba más elocuente de ello es que el propio legislador ha puesto límites máximos a la composición de ciertos órganos (arts. 63.3 y 88.3 ET), siendo evidente que ello no puede ser tachado de contrario a la acción sindical de los minoritarios en el marco del reconocimiento constitucional de la libertad sindical. En definitiva, a pesar de que para estas comisiones no concurren toques legales máximos, las partes deben ponderar el funcionamiento ágil y eficiente de las comisiones, lo que les puede conducir a la fijación de un número reducido aunque razonable de miembros de dichas comisiones, lo que tenga como resultado fijar un umbral mínimo de representatividad para poder acceder a un puesto con voz y voto en las referidas comisiones. En la medida en que las competencias y funciones de dichas comisiones sean de menor trascendencia que las correspondientes a las que por naturaleza le corresponden al comité intercentro o a la comisión negociadora de un convenio colectivo, resulta admisible que el número de miembros de dichas comisiones sea inferior a 13 ó 12, respectivamente, siempre naturalmente que a su vez dicho número no resulte tan reducido que provoque una distorsión intensa en el principio de reparto proporcional de puestos.

Cuarto.—A la hora de concretar los efectos de presencia o expulsión de los sindicatos de cierto tipo de comisiones, nuestro Tribunal Constitucional, seguido por nuestro Tribunal Supremo, ha diferenciado entre dos tipos por excelencia de Comisiones a los efectos de admitir o rechazar la exclusión de las mismas de ciertos sindicatos. En efecto, tales Tribunales en reiteradas ocasiones han diferenciado según el origen creativo de las comisiones y la naturaleza de las competencias que asumen, a los efectos de considerar como conformes a derecho aquellas composiciones de las comisiones que dan lugar a la exclusión de cierto tipo de sindicatos. En concreto, cuando las comisiones son creadas por el convenio colectivo de aplicación al caso concreto y además las mismas asumen meras funciones de gestión aplicativa del propio convenio se califica como lícito que sólo formen parte de tales comisiones los sindicatos que aprobaron el convenio colectivo, lo que como efecto derivado provoca que se declare jurídicamente correcto la exclusión de los sindicatos que se opusieron a la firma del tal convenio colectivo. En esta nueva perspectiva, la exclusión se verifica al margen del porcentaje de representatividad del sindicato en cuestión, pues lo único que se pondera a tal efecto es el hecho de que tal sindicato no haya aprobado y firmado el convenio colectivo del que emana la creación de la correspondiente Comisión. Por el contrario, tal jurisprudencia rechazará la exclusión de esos sindicatos cuando la comisión de referencia trascienda las funciones de mera gestión aplicativa, para adentrarse en lo que constituye labor cualitativamente diversa de negociación colectiva con calado innovador de reglas jurídicas de las relaciones laborales en la empresa: «lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas no conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del convenio colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva, una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones ad hoc, en tanto no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo» (STC 184/1991, de 30 de septiembre; 222/2005, de 12 de septiembre).

En el caso concreto del vigente Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo de España, S.A. se da la particular circunstancia de que formalmente el mismo fue negociado y aprobado por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentro, constanding explícitamente en la resolución administrativa que procede al registro y publicación del convenio que el mismo fue suscrito por el «Comité Intercentros» (BOE de 29 de octubre de 2005). En sentido negativo, formalmente el convenio colectivo ni fue aprobado ni rechazado por concretos sindicatos, pues fue acuerdo del Comité intercentro su aprobación y firma. No obstante ello, ha de trascenderse la formalidad de los datos así exteriorizados, para atender de modo primordial a los datos materiales y sustanciales que se esconden tras esa circunstancia fáctica. En efecto, lo decisivo, y así lo perciben y manifestaron expresamente las partes en el acto de comparecencia desarrollado en el presente procedimiento arbitral, es que el convenio de referencia fue negociado y apoyado realmente por los sindicatos CCOO y UGT, en tanto que se opuso al mismo CGT, quien siempre ha deseado que ello conste así en todas las instancias, derivándose de ello las consecuencias pertinentes, tanto en el plano de la

acción sindical como en la esfera de lo jurídico. Prueba elocuente de ello es que, en relación con el vigente convenio colectivo de la empresa, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio queda integrada exclusivamente por representantes de CCOO y de UGT, con pacífica aceptación de ello por parte de todos, incluida CGT.

A los efectos de aplicar este nuevo criterio interpretativo referencial, formulado por el Tribunal Constitucional, es obligado diferenciar entre diversos tipos de Comisiones, pues no respecto de todas ellas se admite la exclusión de los sindicatos que no suscribieron el convenio colectivo aplicable.

En primer lugar, se ha de tratar de Comisiones creadas por el propio convenio colectivo, pues no afecta esta lícita exclusión sindical cuando se trata de comisiones constituidas al margen del convenio colectivo. En el presente caso, las tres Comisiones encuentran un referente expreso en el convenio colectivo: Comité Intercentros de Seguridad y Salud en el artículo 45 del convenio, Comisión Promotora del Plan de Pensiones en el artículo 53 del convenio y la Mesa de Formación en el artículo 44 del convenio. Ahora bien, debe advertirse que a tal efecto no basta que dichas Comisiones encuentren una cita en un concreto precepto del convenio, sino que las mismas ha de derivar de una voluntad de creación y regulación de ellas por parte del convenio, no siendo el resultado de una previsión previa creativa por parte de otro tipo de normas a cuyo cumplimiento responde en forma de acatamiento a un imperativo legal el correspondiente convenio colectivo.

En segundo lugar, ha de tratarse como se ha indicado de Comisiones que no tengan competencias de naturaleza normativa, es decir, reguladoras en sentido propio, que comporten negociaciones de cuestiones nuevas, pues de lo contrario se le estaría restringiendo al sindicato que se excluye de la acción sindical que le corresponde como manifestación del contenido esencial del derecho a la libertad sindical que le viene reconocido constitucionalmente. A tal efecto, será imprescindible analizar, caso por caso, las competencias de estas tres comisiones para comprobar cuáles son las concretas funciones de gestión o de negociación asumidas por las mismas.

En tercer lugar, a lo anterior habría que añadir la comprobación de si las funciones de las Comisiones, sin llegar a tener naturaleza normativa de ejercicio de facultades de negociación colectiva, pueden desarrollar funciones que no tengan el mero carácter de gestión del convenio colectivo, por mucho que la citada comisión haya sido creada «ex novo» por el propio convenio colectivo. Así, a título de ejemplo, aunque el Comité Intercentro no ejerza funciones de negociación colectiva y sea un órgano de creación directa «ex novo» por parte del convenio colectivo, qué duda cabe que sus competencias trascienden a las propias de desarrollo del texto convencional, actúan en el ámbito de cuestiones generales de las relaciones laborales en la empresa y, por ello, no queda justificado conforme al presente criterio la exclusión de la posibilidad de formar parte del mismo con voz y voto a los sindicatos que se opusieron a la aprobación del convenio colectivo que lo crea.

Quinto.—Relacionado con lo anterior, resulta también obligado comprobar hasta qué punto las Comisiones creadas por el convenio colectivo, incluso en el ámbito de la participación en la empresa, excluida las labores de negociación colectiva, asumen funciones particulares, de marcada especialización, que justifican objetiva y razonablemente su constitución «ad hoc». En sentido contrario, es obligado tener la cautela de comprobar en qué medida la creación de tales comisiones no tienen una finalidad exclusivamente de sustraer competencias que por su naturaleza correspondería asumir al comité intercentro. Dicho de otro modo, lo que no puede permitirse es que se produzcan conductas fraudulentas, en el sentido de que la creación de las Comisiones de referencia pretenda exclusivamente trasladar a otras instancias la interlocución entre la empresa y las representaciones sindicales, de modo que con ello se hurte al Comité intercentro competencias que le deben corresponder, con el efecto práctico de excluir a los sindicatos minoritarios con derecho de presencia en dicho comité intercentro del tratamiento de tales asuntos.

A partir de todo el conjunto de consideraciones generales precedentes, se puede proceder a analizar las características singulares definitorias de cada una de las tres Comisiones objeto de discusión entre las partes, respecto del reparto de presencia sindical en su composición.

Sexto.—El Comité Intercentro de Seguridad y Salud Laboral, a pesar de que viene contemplado por parte de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, comoquiera que la Ley no impone imperativamente su existencia, su creación encuentra su origen inmediato en la voluntad de las partes manifestada a través de la firma del convenio colectivo. Además, sus funciones se insertan en el ámbito del seguimiento y desarrollo de las políticas de prevención frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa, estando contemplada la presencia de las organizaciones sindicales como vehículo de participación en la gestión de la empresa, en el marco de las políticas de seguridad diseñadas por el convenio colectivo. En sentido negativo, se trata de una Comisión que en modo alguno asume competencias regulativas en materia de prevención de riesgos, pues las mismas derivan exclusivamente de lo establecido en

Ley o Convenio, pero sin voluntad de que ello venga innovado por la aprobación de cuerpos normativos adicionales por parte del presente Comité. En suma, la labor de este Comité se sitúa exclusivamente en el ámbito de la participación en la gestión, nunca en la esfera de la negociación colectiva.

Para concluir, se trata de un órgano singular por su carácter paritario, de representación mixta tanto de la dirección de la empresa como de la representación de los trabajadores, con una naturaleza tal que no permite sospechar que por vía de su actuación se puede llegar a sustraer competencias que son propias del Comité Intercentro. Todos los elementos precedentes de forma acumulada nos conducen a la conclusión de que resulta de todo punto legal y conforme a derecho la composición acordada entre las partes del Comité Intercentro de Seguridad y Salud, a pesar de que la misma provoque como resultado la exclusión de la participación en el mismo por parte del sindicato CGT.

Séptimo.—Por lo que se refiere a la composición de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones, a pesar de lo parco de la regulación contenida en el convenio colectivo, que por su laconismo no llega a mencionar cuáles van a ser sus funciones y cometidos, sin embargo, por su denominación y lo que es la práctica asentada en otros ámbitos en relación con las labores asumidas por este tipo de Comisiones, no cabe la menor duda de que la misma va a tener un protagonismo decisivo en el diseño y configuración del Fondo y Plan de Pensiones a constituir en el seno de la empresa. Ello tendrá notable repercusión sobre parte esencial del régimen de prestaciones complementarias de Seguridad Social, en lo que el texto del convenio colectivo denomina Régimen social y asistencial, cuando menos por lo que refiere a los complementos a las pensiones de jubilación de los empleados de la empresa. En tales términos, no cabe la menor duda que la referida Comisión Promotora va a desplegar una función estrictamente de negociación colectiva innovadora de parte del sistema de acción social en la empresa. La prueba más evidente de ello es que la efectiva puesta en marcha del Plan de Pensiones que será cometido de la Comisión Promotora provocará la derogación o modificación de la regulación del convenio relativa al régimen de complementos empresariales a las pensiones; como indica expresamente el convenio, «lo regulado en cuanto a indemnizaciones y premios por jubilación forzosa y por jubilación anticipada agotará su vigencia una vez viabilizado el Plan de Pensiones cuya instrumentación está asumida por la Comisión Promotora paritaria constituida y en régimen de funcionamiento para la formalización del referido Plan de Pensiones».

Como conclusión a lo anterior, al tratarse del desarrollo de una actividad sindical de negociación colectiva en sentido estricto, no se encuentra justificada a la exclusión del sindicato CGT por el mero hecho de que la citada Comisión Promotora haya sido contemplada e instituida por un convenio colectivo que este sindicato no aprobó ni firmó.

De otra parte, no cabe acudir en este caso a la analogía, como adujo en el acto de comparecencia algún sindicato, para defender la aplicación en estos términos del artículo 7 del RD Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Este precepto, en efecto, establece la forma de designación de la comisión de control «por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa». Sin embargo, dicha comisión de control, a diferencia de la Promotora, no tendrá en el futuro competencias de negociación del Plan de Pensiones, pues en ese momento el mismo ya se encontrará instituido y sus reglas diseñadas, limitándose a una función de gestión del propio Plan de Pensiones. En suma, la comisión de control se moverá en el espacio de la gestión, en tanto que la Comisión Promotora actuará en el ámbito de la negociación.

A pesar de lo anterior, es obligado tomar en consideración también hasta qué punto el porcentaje de representatividad sindical ostentado por el sindicato CGT le otorga el derecho a reclamar su presencia en la citada Comisión Promotora, pues pudiera suceder que por su escasa audiencia electoral en la empresa el resultado fuera el de su exclusión de la presencia en la Comisión, más allá de que haya o no firmado el convenio colectivo.

A tales efectos de cómputo de la representatividad sindical ha de tenerse presente que la presente Comisión Promotora del Plan de Pensiones, a pesar de contemplarse en el Convenio Colectivo General de la Empresa, tiene la voluntad de establecer un régimen común para la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluyendo por tanto también a los empleados de los centros de trabajo de León y Santiago de Compostela, a pesar de tener éstos su propio convenio colectivo de establecimiento. De un lado, por la propia naturaleza del Fondo de Pensiones que se pretende constituir resulta coherente que el mismo abarque a la totalidad de los trabajadores. De otro lado, los propios convenios colectivos de los dos centros de trabajo específicos mencionados, así lo indican expresamente en su disposición adicional primera: «Plan de pensiones. Se harán extensivas las mismas conclusiones que sobre esta cuestión se alcancen en el Convenio Colectivo General de Paradores de Turismo de España S.A.». Todo ello desemboca en la conclusión de que la Comisión Promotora, a semejanza de lo que sucede con el Comité intercentro, se constituye en un órgano colegiado de actuación en el ámbito del conjunto de la empresa y, por ende, ha de fijarse la distribución de puestos en el seno de la misma correspondien-

tes a las diversas organizaciones sindicales en atención al porcentaje de representatividad de ésta respecto del total de miembros de comités de empresa y delegados de personal, incluyendo por tanto también los correspondientes a León y Santiago de Compostela.

A resultas de lo anterior, calculando la representatividad de cada organización en el conjunto de la empresa, CGT ostenta en la actualidad un total de 7 representantes entre los delegados de personal y miembros de comités de empresa respecto de un total de 373 representantes en toda la empresa, lo que viene a suponer un porcentaje de representatividad del 1,88 % respecto del total. Si se efectúa el correspondiente cálculo matemático de distribución de puestos, en una Comisión Promotora a partir de 13 miembros el sindicato CGT ya podría reclamar el derecho a formar parte de la misma con voz y voto, tal como ahora sucede con el Comité intercentro; mientras que si no supera los 12 miembros el reparto provocaría que sólo tuvieran presencia en la Comisión los dos sindicatos más representativos. El convenio colectivo no contempla número alguno de miembros de esta Comisión, con lo cual se entiende que las partes son libres de fijar el número que estimen oportuno, particularmente cuando en esta ocasión la normativa estatal no establece tope alguno a la misma, con lo cual sería perfectamente lícito que las partes hubiesen acordado una composición por encima de doce que daría entrada a CGT. Sin embargo, las partes acordaron que la Comisión Promotora estuviera integrada por cinco miembros en representación de los trabajadores, con un reparto en el que la proporcionalidad representativa conducía a 3 de CCOO y 2 de UGT, quedándose sin representación CGT.

La duda en esta ocasión es si resulta objetiva y proporcionada la fijación de la Comisión con una composición exclusiva de 5 miembros, o bien si la misma provoca un efecto distorsionante de la representatividad sindical, de modo que no tiene otra finalidad que la injustificada exclusión del sindicato CGT.

Para dar respuesta a tal cuestión, estimamos que puede tomarse como referencia aplicativa analógica la regla legal que fija en 12 el tope máximo de componentes de la comisión negociadora de los convenios colectivos de ámbito empresarial (art. 88.3 ET). En efecto, debe tenerse en cuenta que el régimen jurídico general del Plan de Pensiones lo podría fijar también la comisión negociadora del convenio colectivo que sustituya al actualmente vigente, con el resultado en tal hipótesis de que, a tenor de lo resuelto en laudo reciente de 18 de marzo de 2008 (BOE de 25 de abril), «es conforme a derecho la composición del banco social de la comisión negociadora del convenio colectivo general de la empresa Paradores de Turismo de España, S.A., conforme a la cual se distribuyen los puestos, correspondiéndole 7 miembros a Comisiones Obreras (CCOO) y 5 miembros a la Unión General de Trabajadores (UGT), quedando sin representación la Confederación General del Trabajo (CGT)». En suma, constituiría todo un contrasentido llegar a la conclusión de que si el Plan de Pensiones lo negocia la comisión del convenio lo puede hacer excluyendo la participación de CGT, mientras que si lo negocia la Comisión Promotora «ad hoc» que es desarrollo del mismo convenio colectivo tiene que incorporar necesariamente la participación de CGT, por el simple hecho de que la Ley contempla un tope máximo para una comisión, que no lo prevé para la otra. En el fondo la situación paradójica deriva de la propia norma estatal, donde se contempla una diversa limitación numérica en la composición de uno y otro órgano colegiado: mientras que la Ley fija un tope máximo en la composición de la comisión negociadora, que provoca el efecto de expulsión de la misma del sindicato minoritario; en cambio no establece tales límites para las Comisiones creadas por el convenio colectivo con idénticas funciones negociadoras. Esta contradicción a nuestro juicio es más aparente y formal, pudiéndose superar con una lectura finalista de la norma. En definitiva, lo razonable es considerar que si la limitación legal de tope máximo de miembros tiene un fundamento objetivo, que la convierte que respetuosa de los parámetros constitucionales, por cuanto que concilia la proporcionalidad con el funcionamiento eficiente y ágil de la comisión por la vía de un número no excesivo de componentes, resulta igualmente razonable que las partes fijen una comisión que no supere tampoco los 12 miembros. Si el tope legal es razonable y respetuoso con la libertad sindical a efectos de poner coto a la participación de un sindicato en la negociación colectiva, también lo es el mismo tope acordado por las partes para un concreto proceso de negociación colectiva. Por lo demás, comoquiera que pasar de 5 miembros a 12 miembros en esta Comisión no altera cualitativamente el escenario de reparto de presencia de los tres sindicatos en liza, acaba resultando indiferente una u otra cifra, pues lo decisivo es que no se haya superado el referente legal de los 12 miembros. A la postre no puede desconocerse que el sindicato que queda excluido de la negociación colectiva lo es con una representatividad que apenas alcanza el 1,88 %, cuando valga también el canon hermenéutico de comparación para la negociación de algunos convenios colectivos nuestro ordenamiento excluye lisa y llanamente a aquellos sindicatos que no superan el 10 % de representatividad.

Octavo.—Para concluir, la Mesa de Formación Profesional, contemplada en el artículo 44 del convenio colectivo, tiene asignadas por este precepto las siguientes funciones: a) concretar el Plan de Formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias

para su elaboración y seguimiento; b) proponer acciones formativas; c) coordinar las acciones de formación y su financiación; d) llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes. De la simple lectura de estas competencias, puestas en conexión con la regulación de conjunto del régimen de formación profesional en el convenio, se deduce con claridad que las competencias asumidas por esta Mesa de Formación Profesional tienen el carácter de mera gestión, aplicativa de lo previsto en convenio colectivo. En sentido negativo, no aparece atisbo alguno de que tal Mesa de Formación asuma funciones innovativas de reglas a través de mecanismos de negociación colectiva. Por tal circunstancia, queda plenamente justificada la exclusión de la composición de dicha Mesa de aquel sindicato que ni aprobó ni firmó el convenio colectivo que la creo y al que desarrolla en su actividad esta Comisión de formación. Al propio tiempo, por la especialización de la composición de la Mesa de Formación Profesional, así como por su justificada composición mixta empresarial y sindical a los efectos de la adecuada ejecución de sus funciones, no puede entenderse que la constitución de la Mesa pueda tener una pretensión de exclusión de las competencias que por su propia configuración han de corresponder al Comité intercentro, de modo que la exclusión del sindicato CGT queda, igualmente, justificada desde esta otra perspectiva. Resulta, por tanto, de todo punto irrelevante entrar en el análisis de otras consideraciones, relativas al número idóneo de miembros de esta comisión a los efectos de hacer ágil su funcionamiento o el ámbito de actuación general o no para todos los centros de trabajo de la empresa, cuando los dos primeros motivos son ya de por sí suficientes para justificar la exclusión del sindicato CGT.

Disposición arbitral

Se declara conforme a derecho la composición acordada entre las partes del Comité Intercentro de Seguridad y Salud, de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones, así como de la Mesa de Formación Profesional, a pesar de que ello tenga como resultado la exclusión de la participación del sindicato CGT en las tres Comisiones.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 22.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 22.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Dado en Madrid, a 21 de mayo de 2008.—Jesús Cruz Villalón.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

10691 *RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2008, de la Secretaría General de Energía, por la que se aprueba la Guía Técnica para la medida y determinación del calor útil, de la electricidad y del ahorro de energía primaria de cogeneración de alta eficiencia*

Visto el artículo 2 Real Decreto 661/2007, de 25 de mayo, por el que se establece la regulación de la actividad de producción de energía eléctrica en régimen especial, donde se establece la clasificación de estas instalaciones en categorías, grupos y subgrupos, entre los que se encuentra el grupo a.1 relativo a las instalaciones que incluyen una central de cogeneración siempre que supongan un alto rendimiento energético y satisfagan los requisitos que se determinan en el anexo I del real decreto.