

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto a la representación sindical en la Comisión Paritaria.

Los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además los Planes de Igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Artículo 49. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva. La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5. A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral. La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

ANEXO

Tablas salariales del III Convenio Colectivo de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

	2008
Grupo I:	
Titulado Superior	18.025,00
Titulado Medio	16.995,00
Grupo II:	
Coordinador	16.171,00
Oficial 1. ^a	14.420,00
Oficial 2. ^a	13.338,50
Auxiliar administrativo	11.330,00
Grupo III:	
Cobrador, Repartidor	10.094,00
Personal de limpieza	10.094,00
Grupo IV. De incorporación:	
Auxiliar de primer año	9.064,00
Auxiliar de segundo año	10.197,00
Formación primer año	9.064,00
Formación segundo año	10.197,00

7391

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral que se refiere a la composición del banco social en la mesa negociadora del Convenio general de Paradores de Turismo de España, S.A.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 18 de marzo de 2008, dictado por D. Jesús Cruz Villalón en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que se refiere a la composición del banco social en la mesa negociadora del Convenio General de la empresa Paradores de Turismo de España, S.A. y, en concreto, al reparto de puestos en el seno del banco social entre los diferentes sindicatos con representación en el Comité intercentro, y del que han sido parte, de un lado, la empresa Paradores de Turismo de España, S.A. y, de otro, los sindicatos CGT, FECCOHT-CC.OO. y CHTJ-UGT, 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, 10 de abril de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

N.º Expediente A/001/2008/I.

En Madrid, a dieciocho de marzo 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 4 de marzo 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.—Con fecha 21 de septiembre de 2005 se suscribe el Convenio Colectivo entre la Dirección de la empresa Paradores de Turismo de España S.A. y el Comité Intercentro en representación de los trabajadores, publicándose su texto en el Boletín Oficial del Estado el 29 de octubre

de 2005, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio General de Empresa se aplica en «todos los Centros de Trabajo de Hostelería y Oficinas Centrales de Paradores de Turismo de España S.A., a excepción de los Hoteles «San Marcos» de León y «Reyes Católicos» de Santiago de Compostela, que se regirán por sus propios Convenios» (art. 1). En lo que afecta a la materia objeto del presente laudo, el citado Convenio regula en el artículo 64 la composición del Comité Intercentro, estableciendo en particular que «este Comité estará compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal». Al mismo tiempo en el artículo 65 se establece entre las atribuciones del citado Comité Intercentro que «Corresponden al Comité Intercentros las facultades de intervención en el Convenio Colectivo General de la Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores».

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. Si se excluyen los representantes correspondientes a los dos centros de trabajo de León y Santiago de Compostela que quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio General de la Empresa, por tener convenio propio, la distribución de representantes es la siguiente en estos momentos: CCOO 206 representantes, UGT 133 representantes; CGT 7 representantes CIG 5 representantes y CSIF 4 representantes.

A resultas de los anteriores resultados electorales, se acuerda con fecha de 11 de febrero de 2008 una recomposición del Comité intercentro, a tenor de la cual el mismo queda integrado por los siguientes representantes: CCOO 7 miembros, UGT 5 miembros y CGT 1 miembro.

Con fecha 12 de febrero de 2008 se reúnen los representantes de la Empresa, de un lado, y del Comité intercentro, de otro lado, con el objeto de constituir formalmente la Comisión negociadora del convenio colectivo general de la empresa, acordándose conforme a la propuesta formulada por CCOO y UGT que en representación de los trabajadores compondrán la mesa de negociación, con voz y voto, un total de doce miembros del Comité intercentro, de los cuales a Comisiones Obreras le corresponden siete miembros y a la Unión General de Trabajadores cinco miembros, quedando sin representación la Confederación General del Trabajo. Por su parte, la representación de la CGT manifiesta su oposición a tal distribución, pues entiende que ella debe tener representación, con voz y voto, en la Comisión negociadora del convenio.

Segundo.—Con fecha 21 de febrero de 2008 se presenta en el SIMA escrito de iniciación del procedimiento de Mediación, instado por el representante de la Confederación General del Trabajo, relativo al hecho de habersele dejado fuera de la mesa negociadora del convenio colectivo. En dicha mediación intervienen, además de la CGT, representantes de FECOHT-CCOO, de CHTJ-UGT, así como de la propia dirección de la empresa.

Tercero.—A tenor de lo anterior, se inició el procedimiento de mediación M/034/2008/I. Dicha mediación concluyó acordando las partes, representantes de los trabajadores y representación de la Empresa, someter el procedimiento a arbitraje, siendo designado para dirimir la cuestión en calidad de árbitro a quien suscribe el presente laudo, todo ello por escrito de 4 de marzo de 2008. En el escrito de sometimiento a arbitraje las partes señalan como objeto del mismo lo siguiente: «Someten expresa y voluntariamente a arbitraje el conflicto especificado en este documento y, en concreto, la composición del banco social en la mesa negociadora del convenio general de Paradores de Turismo de España, S.A.» En dicho compromiso arbitral se precisa que «la resolución arbitral tendrá, para ellas, carácter vinculante», así como que «el arbitraje que se solicita es en Derecho».

Cuarto.—Comunicado el acuerdo arbitral al árbitro designado, éste acepta el nombramiento y se acuerda inmediatamente a continuación que se cite a las partes de comparecencia para el jueves 13 de marzo de 2008, a las 10 horas 30 minutos 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: Dña. Teresa Cervera Soto en su condición de Adjunta D.G. Económico-Financiera RR. HH. de Paradores de Turismo de España, S.A.; D. Ignacio Moratilla Pastor en su condición de Representante legal de Paradores de Turismo de España, S.A.; Dña. Sonia Matas Andrés en su condición de Representante de Paradores de Turismo de España, S.A.; D. César Caliano en su condición de Representante de CHTJ-UGT; D. Bernardo García en su condición de Abogado de CHTJ-UGT; D. Eduardo Salafra en su condición de Representante de CGT; D. Ángel Martín Aguado en su condición de Representante de FECOHT-CC.OO.; Juan Martín Barrero en su condición de Representante de FECOHT-CC.OO.

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 compa-

recencia entregaron copia de la documentación mencionada en el acto de comparecencia.

Las posiciones de las partes se resumen, con simplicidad, en los siguientes términos. En primer lugar, la Confederación General del Trabajo (CGT) entiende que teniendo representación en el Comité intercentro y siendo éste el facultado para negociar el convenio colectivo, tiene igualmente derecho como sindicato representativo en el Comité para estar presente con voz y voto en la Comisión negociadora del Convenio general de la empresa. Las otras partes, con diversos argumentos coincidentes, consideran que el reparto de miembros en el seno de la Comisión negociadora debe efectuarse conforme a un criterio estricto de representatividad, lo que da lugar a que tan sólo CCOO y UGT puedan tener presencia en la misma, quedando fuera CGT por corresponderle el resto menor.

II. Fundamentos de Derecho

Primero.—El objeto exclusivo del presente procedimiento arbitral refiere a la composición del banco social en la mesa negociadora del convenio general de la empresa y, en concreto, al reparto de puestos en el seno del banco social entre los diferentes sindicatos con representación en el Comité intercentro.

En el curso del acto de comparecencia, la representación de la empresa propuso ampliar el objeto del arbitraje, de modo que se hiciera extensivo el laudo a otras mesas de participación de los representantes sindicales, como son las relativas a la formación profesional, a la seguridad y salud en el trabajo y al control del plan de pensiones. Sin embargo, los distintos representantes de los trabajadores, por diversos motivos manifestaron su disconformidad con dicha ampliación, prefiriendo que el arbitraje se ciñera exclusivamente a lo relativo a la composición de la comisión negociadora. A la vista de la falta de acuerdo entre las partes respecto de esta posible extensión del objeto del arbitraje, al mismo tiempo que queda claro del tenor literal del compromiso arbitral firmado por escrito entre las partes, este arbitro se ha de ceñir necesariamente a resolver tan solo lo relativo a la composición de la comisión negociadora del convenio. Por ello, resulta obligado indicar que las consideraciones y razonamientos jurídicos que se efectúen en el texto del presente laudo arbitral han de enfocarse estrictamente en relación con el objeto del arbitraje, sin posibilidad de efectuar una lectura extensiva a otras posibles discrepancias entre las partes, para las que este árbitro carece de competencias resolutorias en este momento.

Segundo.—Ante todo, dicha distribución de miembros tiene como presupuesto un previo acuerdo de que la comisión negociadora quede integrada en representación del banco social por un total de 12 miembros. A tal efecto debe recordarse que el artículo 88.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que «en los convenios colectivos de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros». Legalmente, pues, se otorga a las partes negociadoras libertad para fijar el número concreto de miembros que han de tener cada uno de los bancos de la comisión negociadora, si bien se fija un tope máximo insuperable, fijado para los convenios de empresa (que es el caso aquí enjuiciado) de 12 miembros. Dicho tope máximo ha de considerarse como una regla de derecho necesario, que no puede ser superada por mucho acuerdo que se alcance entre las partes y por muchas dificultades técnicas o de equilibrio de representación se establezcan entre las partes. Es cierto que dicho tope máximo presenta una cierta contradicción con el paralelo tope máximo establecido para la composición del comité intercentro, cifrado en el límite de los 13 miembros (art. 63.3 ET). Con independencia de que fuese oportuno establecer un régimen que evitara el problema aquí suscitado de la presencia de un comité con un representante más de los permitidos para la composición de la comisión negociadora, lo que resulta indiscutible es que la norma de obligado cumplimiento es aquella que fija en los 12 el número máximo de miembros de la comisión, debiéndose buscar por tanto los criterios de adecuación de la facultad de negociación atribuida al comité intercentro al obligado respeto a esa regla máxima de los 12 miembros.

De otro lado, aunque las partes gozan de autonomía a la hora de fijar el número concreto de miembros que ha de tener cada banco de la comisión negociadora, el Tribunal Constitucional también ha precisado que 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 22 de julio). En todo caso, ese riesgo de exclusión oculta por vía del número de miembros de la comisión negociadora se puede producir cuando se reduce el número de sus componentes, por cuanto que la cifra límite máxima superior siempre será la que permite la presencia de un mayor número de representantes y, con ello, la que con seguridad excluye todo atisbo de pretensión torcida de exclusión de un sindicato. En suma, en este caso concreto en el que se ha fijado el número de miembros en el máximo legal posible, es decir, los ya citados 12 representantes, nunca cabe sospechar una intención de postergación indebida de las orga-

nizaciones sindicales de representatividad minoritaria aunque sea significativa.

Tercero.—Aceptada la corrección del número de 12 como integrantes del banco social, corresponde abordar el método o criterio de selección de los diferentes miembros de la comisión negociadora y, en base a ello, de representatividad sindical en su seno.

Sobre el particular conviene advertir también que esta cuestión no se encuentra resuelta por decisiones precedentes que afectaban a la empresa Paradores. En efecto, sobre aspectos próximos se han dictado diversos laudos; de un lado, el laudo de 19 de octubre de 1999 sobre el ámbito de actuación competencial del comité intercentro, y, de otro lado, el laudo de 30 de octubre de 2003, sobre composición del comité intercentro. Sin embargo, ninguno de ellos entraba directamente en la cuestión aquí enjuiciada. En concreto, el segundo de ellos advertía expresamente el mismo no abordaba la cuestión sucesiva relativa a la composición de la comisión negociadora, precisando lo siguiente: «con independencia de que la composición del Comité Intercentro pueda a su vez tener o no repercusión sobre la posterior designación de los integrantes de la comisión negociadora del Convenio en representación de los trabajadores, es cuestión respecto de la que no puede entrar a decidir éste árbitro. Esa es cuestión diversa, que desborda el ámbito de la competencia atribuida a este árbitro, por lo que el mismo no puede entrar a analizarla, ni siquiera a presumir que ello provoque o deje de provocar un interrogante sucesivo. Puede que la competencia asumida por el Comité Intercentro pueda tener alguna repercusión sobre el criterio más acertado de distribución de puestos en el seno de la Comisión Negociadora, pero ello en ningún caso puede leerse en clave de pronunciamiento implícito por parte de este árbitro de cual deba ser la composición que haya de tener otro órgano o institución, como es la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo».

De manera expresa y directa no existe en la normativa vigente criterio formal de distribución de los puestos en el seno de la comisión negociadora del convenio, de modo que de partida las partes pueden acordar la distribución que estimen oportunas, naturalmente siempre que el acuerdo sea pacífico entre todos los posibles interesados y ello no redunde en perjuicio a los intereses generales tutelados constitucionalmente. Eso sí, cuando no hay acuerdo entre los mismos y, a pesar de que no concurren reglas explícitas al respecto, conforme a criterios de interpretación lógica, sistemática, contextual y analógica, resulta más que fundado considerar que lo que corresponde es aplicar un criterio de distribución proporcional de los puestos de la comisión negociadora conforme a la representatividad de cada uno de los sindicatos a resultados de las elecciones a comités de empresa y delegados de personal en el conjunto de los centros de trabajo de la empresa. De un lado, el artículo 88.1 párrafo segundo ET, establece literalmente el «derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad». Es cierto que dicho criterio de proporcionalidad se prevé en el citado precepto de manera inmediata relacionado con la negociación de convenios colectivos sectoriales, sin que se recoja regla asimilada para los convenios colectivos de empresa; pero, a pesar de ello, no hay razones que hagan pensar que el silencio del legislador respecto de los convenios de empresa haya pretendido excluir para ellos el criterio del reparto proporcional; por el contrario, los argumentos que avalan el criterio de proporcionalidad para los convenios sectoriales, se pueden trasladar automáticamente con idéntico fundamento a los convenios de empresa. De otro lado, cuando el legislador procede a regular la composición del comité intercentro, igualmente acude al criterio de la distribución proporcional de sus miembros: «en la constitución del comité intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente» (art. 63.3 ET). A tenor de ello, resulta coherente deducir que si la composición inicial del comité intercentro refuerza el carácter sindical del órgano por vía de establecer en su seno un reparto proporcional de sus miembros, igualmente se mantenga ese criterio de proporcionalidad en fases sucesivas de adopción de decisiones del propio comité en el ejercicio de sus competencias que afecta al reparto de protagonismo entre los distintos sindicatos con representatividad en el comité intercentro.

La propia jurisprudencia ha venido aplicando de forma unánime el criterio del reparto proporcional, incluso dando por supuesto que lo previsto en el art. 88.1 ET es aplicable tanto a los convenios sectoriales como a los de empresa, siendo emblemáticas al respecto las sentencias citadas por la representación de la empresa (STS 5 diciembre 2000 RJ 802/2001; 7 de marzo 2002, RJ 4667). El propio Tribunal Constitucional en la sentencia ya citada igualmente aplica el criterio de proporcionalidad como canon orientativo a los efectos de constatar si la fijación del número de integrantes de la comisión negociadora producía efectos distorsionadores precisamente de la proporcionalidad sindical (STC 137/1991, de 20 de junio, BOE 22 de julio).

La propia jurisprudencia referida explicita el concreto cálculo matemático que corresponde efectuar en aplicación del criterio de proporcionalidad para el reparto de puestos en la comisión negociadora de un convenio de empresa. En concreto, considera que debe dividirse el total de representantes electos en el conjunto de los centros de trabajo entre el

número de puestos que haya de tener el banco social de la comisión negociadora, calculan a partir de ese cociente el número de representantes necesarios por cada sindicato para tener derecho a un puesto en la comisión negociadora; hecha tal operación, la composición completa se calcularía asignando primero los puestos enteros y el remanente entre los restos mayores. Aplicando dicha operación al caso concreto de la empresa Paradores, el resultado sería idéntico con independencia de que se computaran o no los representantes electos en los centros de trabajo de León y Santiago de Compostela a los cuáles no les va a resultar de aplicación el convenio colectivo general de la empresa. En todo caso, utilizando ejemplificativamente los representantes elegidos en los centros de trabajo a los que con certeza le van a resultar de aplicación el futuro convenio general (355 representantes), la distribución de puestos posibles entre las diversas organizaciones sindicales sería la siguiente: 6,96 CCOO, 4,50 UGT, 0,24 CGT y 0,14 CSIF. En definitiva, aplicando la regla de los restos mayores la distribución final sería de 7 miembros en la comisión negociadora para CCOO y de 5 miembros para UGT, quedando fuera de la misma CGT. A mayor abundamiento, aunque la legislación hubiera permitido que la composición de la mesa negociadora tuviera hasta 13 miembros, la aplicación del precedente cálculo matemático daría idéntico resultado en la distribución de puestos, con la misma consecuencia de exclusión de CGT de la mesa negociadora.

Tercero.—A tenor de todo lo anterior, la única duda que restaría por resolver es hasta qué punto debe procederse a aplicar algún tipo de corrección al estricto cálculo de distribución proporcional de puesto. En otros términos, cabría preguntarse finalmente si debe partirse de un reconocimiento de presencia mínima en la comisión negociadora de todos los sindicatos con presencia en el comité intercentro, asignando un puesto al menos a los tres sindicatos representados en el referido comité y, sólo posteriormente efectuar un reparto proporcional respecto de los nueve puestos restantes. Esta fórmula así hipotizada sí que garantizaría el derecho de presencia con voz y voto a un representante de CGT. La duda surgiría en la medida en que hubiera que reconocerle a CGT en todo caso un derecho de presencia imprescindible, pues de lo contrario se estaría cercenando sus facultades de libertad sindical o negando una presunta legitimidad negocial inicial que no puede ser desconocida a resultados del principio de reparto proporcional.

Como punto de partida, el ordenamiento jurídico debe tratar a todos los sindicatos por igual, con el matiz de que el reconocimiento de facultades de acción sindical se efectúa en ocasiones lícitamente bajo el prisma de la proporcionalidad. El art. 2.1.d de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) reconoce a todos los sindicatos, en principio con independencia de su representatividad, el ejercicio de la actividad sindical en la empresa, que comprende en todo caso «el derecho a la negociación colectiva», si bien con la muy importante aclaración de que ello se materializará «en los términos previstos en las normas correspondientes». Y el resultado va a ser que en las normas correspondientes, atendiendo a criterios de representatividad, no se le va a otorgar protagonismo alguno a ciertos sindicatos que por su condición de muy minoritarios no superen un umbral mínimo de representatividad. Así, a título de ejemplo, se hace respecto de los convenios colectivos sectoriales, donde quedan lisa y llanamente excluidos de la comisión negociadora del convenio, aquellos sindicatos que no alcancen el 10 % de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal (art. 87.2 c ET); y esa exclusión de sindicatos muy minoritarios en modo alguno se considera que sea contraria al derecho de sindicación reconocido constitucionalmente.

Es cierto que, como elemento de contraste, dicho umbral mínimo de representatividad no se contempla respecto de los convenios de empresa en la regulación legal paralela. Pero ello se explica por una presunción del legislador de que en el ámbito empresarial juegan otros límites mínimos indirectos que despliegan una función asimilada al umbral del 10 % en los convenios sectoriales. En efecto, la regulación de la legitimación negocial inicial se hace sobre una presunción implícita de que en la empresa de referencia existe una representación de los trabajadores única, por cuanto que el modelo de referencia ideal es el de la empresa con un único centro de trabajo, y, en todo caso, con un único órgano representativo, sea el comité de empresa o los delegados de personal. Así, por ejemplo, cuando se trata del comité de empresa, juega el umbral mínimo del 5 % de votos (art. 71.2.b ET), que indirectamente excluye del órgano y por extensión de la negociación colectiva de empresa-centro a quienes no superan dicho umbral. De igual forma, cuando se trata de delegados de personal, el sistema de escrutinio basado en el criterio mayoritario con mayor impacto si cabe excluye a los minoritarios (art. 70 ET). Idéntico efecto produce la regla relativa a la negociación empresarial que viene protagonizada de forma directa por las secciones sindicales, la legitimación inicial se reconoce exclusivamente a aquellas secciones «que tengan representación en los comités» (art. 8.2 LOLS), lo que en idénticos términos provoca la exclusión de los sindicatos muy minoritarios.

El dilema surge cuando se trata de negociar convenios colectivos para empresas con una pluralidad de centros de trabajo y, en correspondencia con una pluralidad de órganos de representación. En estos casos no se

exige formal y expresamente un umbral del conjunto de la empresa, con lo cual un sindicato puede tener una representación en algunos centros de trabajo, pero no en el conjunto de ellos. Es llamativo que al efecto, las reglas sobre legitimación no mencionen expresamente al comité intercentro, pues se limitan a referirse a los comités de empresa y delegados de personal (art. 87.1 ET). Ello, desde luego, no impide que se atribuya al comité intercentro la facultad de intervenir en la negociación colectiva del convenio general de empresa, como sucede precisamente en el caso de la empresa Paradores de Turismo de España, por cuanto que la atribución competencial deriva de lo previsto en el propio convenio colectivo (art. 63.3 ET), pero es igualmente cierto que la omisión de su cita en el precepto regulador de la negociación inicial y plena de los convenios colectivos de empresa deja imprejuizado el problema aquí abordado.

La resolución a este silencio legal ha de afrontarse sobre la premisa de que, de un lado, la normativa sobre legitimación para negociar convenios no reconoce un derecho absoluto a la presencia en la comisión negociadora de todos los sindicatos que presenten implantación en la empresa, sino que acepta la exclusión de aquellos que por su mínima representatividad no tengan un protagonismo significativo en el conjunto del ámbito de aplicación del convenio colectivo. De otro lado, ha de resolverse sobre la premisa de que la normativa sindical y la normativa general de funcionamiento de los órganos colegiados parte de la aplicación del principio de proporcionalidad, la introducción de una corrección a la proporcionalidad debe basarse en una excepción prevista expresamente en la norma, hecho que no concurre en este caso. En todo caso, hay que asegurar que la aplicación práctica de la proporcionalidad no provoque efectos distorsionadores sobre la necesaria influencia equilibrada de representatividad de cada una de las asociaciones sindicales con presencia efectiva en la empresa. En este concreto supuesto, la conclusión desemboca con naturalidad en la aceptación de la distribución efectuada en la sesión constitutiva de la comisión negociadora del convenio colectivo, que dio como resultado que CGT se quedara sin representación en la Comisión Negociadora. La aplicación estricta del principio de proporcionalidad es el que resulta más coherente con los resultados de conjunto de la empresa. La disparidad de restos entre CGT y los otros dos sindicatos es palpable y muestra a las claras las diferencias de representatividad entre los unos y los otros. De un total de 355 representantes a tomar en consideración, CGT sólo cuenta con 7; de un total de 93 centros de trabajo afectados por el convenio a negociar, CGT sólo cuenta con representación en 3 centros de trabajo.

Pero sobre todo el criterio decisivo es que de darle un puesto a CGT se produciría un palpable efecto distorsionador del peso relativo de las diferentes organizaciones sindicales, por cuanto que se le otorgaría una sobrerepresentación injustificada a CGT, en perjuicio de la que le debe corresponder a UGT. Con claridad lo ha argumentado la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña: «Y si bien es verdad que aparentemente pudiere parecer más democrático permitir la participación en la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa de todos los sindicatos que han conseguido representación en el comité de empresa, lo cierto es que con ello no se respetaría el superior canon democrático que resulta de las elecciones sindicales, al otorgarse un nivel de representatividad mayor del que le corresponde a un sindicato en relación con los votos obtenidos por el mismo y que han determinado la composición del órgano de representación unitaria de los trabajadores, en detrimento justamente de otro sindicato al que se le sustraería uno de los representantes que le han de ser asignados en aplicación del criterio de proporcionalidad, lo que llevaría a conceder a ese sindicato minoritario una fuerza negociadora muy superior a la que se le quiso otorgar por los propios trabajadores en el proceso electoral». (STSJ, Cataluña, 28 de abril de 2006, AS 2837). En efecto, si como término medio para obtener un puesto en la comisión negociadora serían precisos en torno a 30 representantes, a CGT se le concederían un miembro en dicha comisión tan sólo con 7 representantes, en tanto que para UGT al sustraérsele un puesto se le estarían exigiendo un total de 33 representantes por cada miembro en la comisión negociadora del convenio. En definitiva, la implantación tan reducida de CGT en el conjunto de la empresa justifica con creces que la misma quede sin representación en la comisión negociadora del convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que 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).

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 18 de marzo de 2008.—Jesús Cruz Villalón.

7392

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2007 y 2008, del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

Visto el texto de la revisión salarial correspondiente a los años 2007 y 2008 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (Código de Convenio n.º 9901465), publicado en el B.O.E. de 30.11.2007, revisión que fue suscrita, con fecha 7 de febrero de 2008, por la Comisión Paritaria del convenio, en la que están integradas la asociación empresarial CEC-FECUR y las organizaciones sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, firmantes de dicho Convenio Colectivo en representación, respectivamente de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en 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 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 de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 10 de abril de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS, CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA DE FECHA 7 DE FEBRERO DE 2008

Siendo las 9,30 horas del día 7 de febrero de 2008, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Curtido, con la asistencia de los representantes de las Centrales Sindicales CCOO-FITEQA y UGT-FIA y de la Patronal CEC-FECUR, relacionados a continuación, al objeto de tratar los siguientes puntos:

Francisco Cordellat.
Carmen Expósito (Asesor).
Pedro López.
José Mesa (Asesor).
Josep Ballbè.
Jaume Bolart.

1. *Actualización Tablas salariales 2007.*—De conformidad con el artículo 66 del convenio colectivo, se procede a la revisión y actualización de las tablas salariales del año 2007, a partir del IPC real del año 2007, que ha sido del 4,2%, adjuntándose a esta acta las tablas definitivas del año 2007. Anexo 1.

2. *Atrasos salariales 2007.*—Sobre las tablas del Anexo 1, los atrasos salariales correspondientes al año 2007, deberán abonarse de acuerdo con el artículo 66 del Convenio Colectivo.

3. *Tablas salariales 2008.*—A partir de las tablas salariales actualizadas para el 2007, se establecen las nuevas tablas salariales para el 2008, calculadas de conformidad a los incrementos fijados en el artículo 66 del convenio colectivo. Anexo 2.

4. *Actualización Póliza de Seguros.*—La cantidad referente a la póliza de seguros que figura en el Artículo 97 del Convenio queda fijada en