Apellido y nombre	Fecha nacimiento	N.º pasaporte	Ayuda €
TOTAL POLONIA			1.480
Rumanía			
114. ARNAUTU, MARIA	19.05.1986	05.346.379	60
115. BADIN, LAUR	04.10.1987	07.594.887	60
116. BAJENARU , EVELINA	17.07.1986	07.422.044	60
117. BEJAN, ALEXANDRA	13.07.1985	07.593.800	60
118. BOERESCU, SABINA MARIA	03.09.1985	07.660.475	60
119. CIUDIN, ANDREEA RALUCA	25.04.1985	07.591.545	60
120. DUMITRU, ILINCA IOANA	11.05.1984	07.523.274	60
121. GANESCU, EMILIA ELISABETA	03.03.1987	07.662.623	60
122. KOUEIFATIE, DALIA	13.01.1986	07.662.878	60
123. MARINESCU, OANA CATALINA	03.03.1986	07.661.743	60
124. MAZILU, ALEXANDRU MARIAN	29.08.1985	07.071.577	60
125. RADULESCU, OCTAVIA ELENA	22.11.1984	000011085	60
126. ROMAGNOLI, CARLA MARIA	17.06.1988	07.599.405	60
127. STEFAN, NICOLETA CRISTINA	03.08.1985	07.598.168	60
128. TUDORICA, CORINA ANDRA	14.12.1985	04.397.011	60
129. ZGREABAN, IRINA ELENA	19.10.1984	07.596.018	60
130. SERBAN (profesora), ADINA MARIA	06.09.1977	04.227.176	200
TOTAL RUMANÍA			1.160
Rusia			
131. KONOVALOVA, ANNA	29.10.93	44 N.º1815560	60
132. GORGINYAN, SILVA	01.01.93	60 N.º4540493	60
133. GONCHARUK, ELENA	24.09.92	60 N.º4558568	60
134. BURLAKOVA, ANASTASIA	02.07.93	51 N.º1672519	60
135. OUDALTSOVA, VERONIKA	15.07.93	44 N.º1787612	60
136. KALAYDZHYAN, OFELIA	16.06.93	60 N.º4176517	60
137. PUCHKOV, PAVEL	25.01.92	60 N.º4522096	60
138. KALASHNIKOV, NIKITA	15.05.92	60 N.º0685869	60
139. NAZAROVA, MILENA	13.07.93	51 N.º1793507	60
140. ANOUROVA (Profesora), IRINA	24.04.74	44 N.º1532295	200
TOTAL RUSIA			740
TOTAL GENERAL			9.940

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22763 *RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral de 30 de octubre de 2003, referente al artículo 61.4 del Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo.*

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 30 de octubre de 2003 dictado por D. Jesús Cruz Villalón en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje referente al artículo 61.4 del Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo (Boletín Oficial del Estado 4.1.2002), 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 11.7 del Acuerdo sobre Solución y Extrajudicial de Conflictos Laborales 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 24 de noviembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, a treinta de octubre de dos mil tres, 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 20 de octubre de 2003 en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 6.º y 11.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los artículos 6.º y 18.1 de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.—Con fecha 22 de octubre de 2001 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 4 de enero de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. En lo que afecta a la materia objeto del presente laudo, el citado Convenio regula en el artículo 61 la composición del Comité Intercentro, estableciendo en particular en su apartado cuarto que «Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato y el de voto válido por el de miembro del Comité o Delegado de Personal».

Segundo.—Con fecha 8 de octubre de 2003 tuvo entrada en el SIMA escrito de iniciación del procedimiento de Mediación, instado por los representantes de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), por medio del cual reclama el cumplimiento de lo previsto en el precepto del Convenio Colectivo antes citado, de manera que no tengan derecho a representación en el Comité Intercentro aquellos sindicatos que no hayan obtenido como mínimo el 5 % de los miembros de comités de centro de trabajo o delegados de personal en la Red de Paradores de Turismo. Ello comporta en la práctica, negar derecho a formar parte como miembro a todos los efectos del referido Comité al sindicato Confederación General de Trabajo (en adelante CGT). El resultado propugnado por UGT sería una distribución de puestos en el seno del Comité de 7 miembros por el sindicato Comisiones Obreras (en adelante CCOO) y 6 miembros por la propia UGT.

Tercero.—A tenor de lo anterior, se inició el procedimiento de mediación M/132/2003/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 al que suscribe, todo ello por escrito de 20 de octubre de 2003. En el escrito de sometimiento a arbitraje las partes señalan como objeto del mismo lo siguiente: «Someten expresa y voluntariamente a arbitraje la validez y aplicación del artículo 61 párrafo 4.º del convenio colectivo de Paradores de Turismo actualmente en vigor, restringiendo la vigencia del laudo arbitral al período de tiempo que medie hasta que recaiga sentencia del Tribunal Supremo en el procedimiento actualmente pendiente relativo al presente conflicto. De este modo, en el momento en el que el Tribunal Supremo dicte sentencia, el laudo perderá su eficacia».

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 viernes 24 de octubre de 2003, a las 12 horas en la sede del SIMA. Dicha comparecencia tuvo lugar la fecha y lugar indicados, ante el árbitro y con la presencia de todas las partes citadas: D. Bernardo García Rodríguez, en su condición de abogado de UGT; D. Santos Nogales Aguilar, en su condición de representante de UGT; D. José Pérez Laguna, en su condición de representante de UGT;

D. Amador Escribano, en su condición de representante de CC. OO.; D.ª Rosalía Pascual Moreno, en su condición de representante de CC. OO.; D. Ángel Martín Aguado, en su condición de abogado de CC. OO.; D. Eduardo Salafranca Álvarez, en su condición de representante de CGT; D.ª Victoria Eugenia Díaz Lara, en su condición de abogada de CGT; D. Antonio Ramírez Rebollo, en su condición de Director General de Recursos Humanos de Paradores de Turismo de España S.A.; y D. José Ramón Cabrerizo Martínez de Baroja, en condición de Director de Relaciones Laborales de Paradores de Turismo de España S.A. 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.

Las posiciones de las partes se resumen, con simplicidad en los siguientes términos. En primer lugar, para la Unión General de Trabajadores el art. 61.4.º resulta plenamente legal, por lo que al exigirse un mínimo de representatividad del 5 % al sindicato para formar parte del Comité Intercentro, no es posible que CGT tenga presencia con voz y voto en dicho Comité, por lo que el reparto debe ser de 7 CC. OO. y 6 UGT. Frente a ello, la Confederación General del Trabajo considera que el referido artículo es ilegal, por lo que no es exigible ese umbral del 5 %, de lo que deriva su derecho de presencia en el Comité Intercentro, desembocando en una distribución de la composición de 7 CC. OO, 5 UGT y 1 CGT. El sindicato Comisiones Obreras considera que la regla límite del 5 % no vulnera el principio de proporcionalidad, pero entiende que si lesiona los derechos de ciertos sindicatos. Finalmente, la dirección de la empresa manifiesta su preocupación por los efectos de bloqueo de la negociación colectiva que pueda provocar este conflicto, por lo que tiene un interés en la resolución clara y pronta de esta discrepancia, si bien no adopta posición alguna acerca de la cuestión de fondo, dando por buena cualquiera que resuelva el árbitro.

II. **Fundamentos de Derecho**

Primero.—El objeto exclusivo del presente procedimiento arbitral refiere a la validez y aplicación del art. 61 párrafo 4.º del vigente convenio colectivo de la empresa Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 4 de enero de 2002.

En términos temporales el laudo, por voluntad de las partes, se restringe en su vigencia temporal hasta que recaiga sentencia del Tribunal Supremo en el procedimiento actualmente pendiente relativo al presente conflicto. Sobre el particular debe aclararse que el texto literal del documento redactado por las partes de compromiso arbitral presenta una cierta oscuridad, en tanto que da a entender que esta concreta cuestión y referida a la empresa de referencia se encuentra sometida sub índice a la sala de los Social del Tribunal Supremo. Sin embargo, en el acto de comparecencia, a requerimiento de este árbitro, todas las partes precisaron que en realidad su voluntad era remitirse a un asunto asimilado, no en la empresa Paradores de Turismo de España S.A., sino al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de Grandes Almacenes. Refiere en concreto al proceso de conflicto colectivo planteado en su día ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre aspectos variados del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, autos 112/2002 y 178/2002, que dio lugar a la sentencia de 20 de noviembre de 2002; sentencia que actualmente se encuentra recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y pendiente de resolución por el mismo. Al margen de otros asunto objeto de ese proceso de conflicto colectivo, por lo que afecta a la materia objeto de este arbitraje, lo relevante es que el texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes en lo que refiere a la distribución de puestos del Comité Intercentro recoge una redacción literalmente idéntica a la que figura en el Convenio Colectivo de Paradores de Turismos. De este modo, aunque el alcance de la cosa juzgada de la sentencia que en su día dicte el Tribunal Supremo sobre este asunto será de vinculabilidad exclusiva respecto de los Comités Intercentro que hayan de constituirse en las empresas de Grandes Almacenes, las representaciones sindicales y empresarial de la empresa Paradores de Turismos, asumen voluntariamente aceptar como igualmente vinculante para ellos lo que en su momento resuelva el Tribunal Supremo a través de aquel proceso de conflicto colectivo aún en fase de resolución judicial. En estos términos, la vinculabilidad de lo resuelto no derivará del efecto de cosa juzgada previsto legalmente, sino del compromiso arbitral asumido libremente por las partes.

Por decirlo de otro modo, las partes a través del presente procedimiento acuerdan someterse a un doble arbitraje. De una parte, con carácter inmediato y provisional, al que deriva de la resolución contenida en el presente laudo arbitral. De otra parte, con carácter sucesivo y definitivo, al fallo que sobre el particular, aunque sea respecto de otro sector, dicte la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuya resolución sustituirá a la dictada en el laudo arbitral que ahora se dicta; pero no por una sustitución derivada de una posible impugnación del presente laudo, sino de la propia voluntad de las partes, en el sentido de haber querido limitar voluntariamente el alcance temporal del laudo que ahora se dicta.

Todas estas consideraciones se realizan a los meros efectos de dejar sentado desde el inicio cuál es el alcance, en este caso temporal, del laudo que se dicta, pera evitar dudas al respecto. Aunque no sea necesario, parece oportuno dejar expresa constancia de que son las propias partes del presente compromiso arbitral quienes, en atención al denominado principio voluntarista, se someten libremente al procedimiento arbitral y son por ello absolutamente libres de establecer los condicionamientos de conocimiento, competencial y, por ende, de eficacia en este caso temporal del laudo a dictar. En suma, a su compromiso arbitral no puede formularse tacha alguna de ilegalidad.

Tan sólo merecería efectuar una matización adicional, limitativa implícita de la resolución arbitral. Me refiero al hecho de que este laudo tiene por objeto pronunciarse sobre la validez y aplicación de un concreto convenio colectivo, lo que implica que su vigencia también se encuentra estrechamente vinculada a la continuidad de la vigencia del propio Convenio Colectivo. En concreto, el Convenio Colectivo de referencia tiene prevista una vigencia ordinaria inicial hasta el 31 de diciembre del presente año 2003 (art. 3). De este modo, de perder vigencia el referido convenio colectivo, por venir sustituido el mismo por otro texto y con redacción diversa del mismo, perdería todo valor de vinculación lo que se dispone en este laudo. La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, pues, no es necesario decirlo, ostentan plena capacidad de alteración del vigente art. 61 en materia del Comité Intercentro, sin tener que sentirse limitadas por lo resuelto en este laudo; estarán condicionadas por los imperativos legales impuestos por disposiciones legales de rango superior, pero no por lo fallado en este laudo. En suma, de no dictarse de forma cercana en el tiempo la sentencia del Tribunal Supremo antes referida, pero si fuera aprobado un nuevo texto del Convenio de Paradores de Turismo con anterioridad a ello, lo definitivamente aplicable será lo que se diga en el referido texto convencional, eso sí siempre que sea conforme a Derecho. Por lo demás, precisar también que, en esa previsible próxima decadencia de la cláusula convencional, ello no se producirá hasta tanto que sea sustituida con una nueva redacción por el sucesivo Convenio de Empresa; en sentido contrario, la pérdida de vigencia no se producirá ni por la mera denuncia del convenio colectivo actual pues es voluntad de los negociadores que siga vigente en su totalidad el mismo (art. 4 del Convenio) y en todo caso porque la materia en cuestión refiere al contenido normativo del convenio (art. 86 ET), ni tampoco se producirá la pérdida de vigencia por el simple transcurso de la fecha formalmente prevista del 31 de diciembre de 2003.

Conviene aclarar, por tanto, que aunque la materia objeto de regulación sea de carácter colectivo, ello no supone calificarla como parte obligacional del Convenio Colectivo. Por el contrario, lo relevante a estos efectos reside en que la materia tal como se regula tiene por destinatarios y titulares de los derechos a terceros, que no coincide con los firmantes del texto del Convenio Colectivo, que precisamente es, lo que caracteriza, le da identidad propia respecto de una típica cláusula obligacional civil, a la parte normativa del convenio. A mayor abundamiento, lo relevante es cual sea la voluntad de las partes que negociaron el texto del Convenio y, en este caso, es evidente que los negociadores desearon que la regla relativa a la composición y funcionamiento del Comité Intercentro se mantuviera vigente más allá de la denuncia del propio convenio y hasta tanto no se firme el que lo sustituye. De lo contrario se produciría el contrasentido de que las partes atribuyen al Comité Intercentro la competencia de negociación del convenio, pero nunca la podría ejercer de decaer la vigencia de esas cláusulas a resultas de la denuncia, que es precisamente el momento a partir del cual comienza a actualizarse el ejercicio de esa competencia negocial.

Segundo.—El objeto material de este laudo, a tenor de lo acordado en el correspondiente compromiso arbitral refiere, insistimos, a la validez y aplicación del art. 61 en su párrafo 4.º del Convenio de Empresa. Ello comporta las siguientes consecuencias, al tiempo que requiere explicitar las sucesivas aclaraciones.

En primer lugar, como expresamente han establecido las partes, se trata de un arbitraje en Derecho, con exclusión de cualquier tipo de valoración de oportunidad o de equidad. En concreto, la resolución en Derecho consiste ante todo en fallar acerca de la legalidad de lo pactado entre las partes respecto de la composición del Comité Intercentro, efectuando por tanto una interpretación del art. 61 del convenio y contrastándolo en su legalidad con los imperativos derivados de la normativa estatal de

rango superior, singularmente con la regulación en el Estatuto de los Trabajadores relativa al Comité Intercentro (art. 63. ET) y, por elevación, su adecuación al reconocimiento constitucional en términos de igualdad de todos respecto de la libertad sindical (art. 28.1 CE).

Eso sí, al árbitro se le encomienda no sólo pronunciarse de forma abstracta acerca de la legalidad de la cláusula del Convenio Colectivo en cuestión, sino también respecto de las consecuencias que ello tenga en el caso concreto sobre la específica composición que deba tener en estos momentos el Comité Intercentro de la empresa Paradores de Turismo. Este es el alcance de hecho de que el compromiso arbitral no sólo se refiera a un pronunciamiento sobre la «validez», sino además sobre la «aplicación» del precepto en cuestión. Al solicitar a este árbitro que se pronuncie sobre la aplicación, se le está requiriendo que analice también los efectos prácticos en la composición del Comité Intercentro de la Empresa de su pronunciamiento genérico sobre la validez de la cláusula del Convenio.

No obstante lo anterior, entiende este árbitro que las consideraciones hechas por las partes en el acto de comparecencia relativas a los avatares de intentos, consumados o no correctamente, de constitución del Comité Intercentro, se le transmitieron a este árbitro a los efectos meramente ilustrativos de los avatares de la discrepancia existente entre las partes. Por tanto, ello no obliga a este árbitro a pronunciarse acerca de los documentos entregados en el acto de comparecencia en los que se refleja los intentos, insistimos logrados o no, de constitución del Comité Intercentro. Naturalmente ello podría comportar problemas de valoración jurídica de la aplicación del art. 61 del Convenio al caso concreto, con presencia en un acto al mismo tiempo de un representante de CGT y de 6 de UGT. Sin embargo, en la medida en que ello no se ha planteado como problema jurídico directo en el presente procedimiento arbitral, no debe ni puede pronunciarse declaración alguna a través de la presente disposición arbitral; naturalmente con independencia de que la resolución arbitral efectivamente tenga efectos jurídicos directos sobre la posible constitución pasada o futura del Comité Intercentro. Pero si las partes no han deseado un pronunciamiento directo de este árbitro en relación con dicha reunión y el documento emanado del mismo, se presume que se debe a que las propias partes deducirán con facilidad las consecuencias jurídicas en conexión con la presente disposición arbitral.

En segundo lugar, al referir el conflicto a la validez y aplicación de la regla de composición del Comité, éste árbitro tan sólo se puede pronunciar respecto de los efectos aplicativos del precepto en relación directa con la institución del Comité, pero no respecto de otros efectos reflejos que ello puede tener sobre el ejercicio de ciertas competencias asumidas por el referido Comité. En concreto, conforme al art. 62 del Convenio de la Empresa «corresponden al Comité Intercentros las facultades de intervención en el Convenio Colectivo General de la Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores». Quiere ello decir, que 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.

En tercer lugar, aunque formalmente el compromiso arbitral refiere a la necesidad de que este árbitro se pronuncie acerca de la validez y, por tanto, la legalidad, del art. 61 apartado 4.º del Convenio, en realidad es manifiesto que la voluntad de las partes en modo alguno ha sido que este árbitro se pronuncie acerca de la validez de todos los elementos recogidos en ese apartado. En concreto, tanto del escrito de iniciación del procedimiento de mediación, como de las aclaraciones formuladas por las partes en el acto de comparecencia a requerimiento del árbitro, quedó ceñido el objeto de resolución a la exigencia del tope mínimo de representación del 5 %, que deriva de la interpretación lógica del precepto, pero que algunas partes entienden ilegal. En particular, conviene advertir que también en ese apartado 4.º del art. 61 del Convenio se precisa expresamente que el cálculo de la representatividad de cada organización sindical en el Comité Intercentro se efectuará atendiendo a los miembros del Comité o Delegados de Personal obtenido por cada candidatura sindical, sin tomar en consideración el número absoluto de votos obtenidos por cada una de ellas. Aunque tangencialmente en la comparecencia se ha aludido a la disyuntiva entre el cómputo por número de representantes o por número de votos, igualmente a requerimiento del árbitro todas las partes precisaron en el acto de comparecencia que era un aspecto indiscutido el elemento de que el cómputo se ha de realizar en atención al número de representantes, existiendo unanimidad entre las partes al respecto y que, en todo caso, esa cuestión tampoco debería ser objeto de valoración jurídica en el laudo arbitral.

A resultas de lo anterior, resumimos el objeto del arbitraje, se ciñe en exclusiva a la exigibilidad o no del umbral mínimo del 5 % de miembros de Comités de centro o delegados de personal para adquirir la facultad de designación de representantes, con voz y voto, en el Comité Intercentro.

Tercero.—Entrando, pues, en el fondo del asunto, comencemos por analizar aisladamente el tenor literal de la cláusula negociada por las partes en el apartado 4.º del art. 61. En esa perspectiva es claro que el convenio ha introducido una regla límite mínimo de representatividad para formar parte como miembro del Comité Intercentro, cuantificada exactamente en el 5 %. El artículo no contiene una redacción directa al efecto, invitando al lector a una relectura corregida del precepto de remisión del Estatuto de los Trabajadores, a partir de las correcciones no meramente formales introducidas por el propio convenio. Efectuando esa reconstrucción de redacción en los términos propuestos por el artículo, el resultado hipotéticamente sería el siguiente: «No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité intercentro aquellos sindicatos que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los miembros de los Comités de centro o Delegados de Personal».

Añade el precepto que ese 5 % ha de venir referido a cada colegio profesional, matiz que parece olvidar el Convenio, pero en términos finalistas lo razonable es tenerlo por no exigido, dado el contrasentido de que entre los Delegados de Personal no se utiliza el sistema de doble urna en atención a la constitución de varios colegios electorales; luego, al ser un requisito de imposible comprobación en la práctica ha de omitirse.

Eso sí, lo que llama poderosamente la atención es lo enrevesado de la cláusula del Convenio, pues hubiera sido mucho más transparente y directo la redacción directa en los términos entrecomillados precedentes; aunque también es posible que esa forma de remisión, oscureciendo particularmente el alcance del compromiso convencional fuera intencionada por parte de los propios negociadores y no tan limpia en cuanto a las intenciones buscadas con ello. Pero sobre ello, volveremos más adelante.

Lo cierto es que las partes coinciden unánimemente en que este es el sentido del art. 61.4 del Convenio, en el sentido de exigir como condición sine qua non la superación de ese mínimo del 5 % para poder tener representación en el Comité Intercentro. Y, desde luego, a nuestro juicio también ésa es la única interpretación posible de la lectura del precepto con su integración normativa por remisión al art. 71.2.b ET.

Como de igual forma es pacífico entre todas las partes del presente procedimiento arbitral la constatación fáctica de que en estos momentos tan solo CC. OO. y UGT superan ese 5 %, siendo los únicos que con base a ese criterio tendrían derecho de presencia en el Comité de Empresa. En los mismos términos es admitido por todos, incluido el propio sindicato afectado, que la CGT con los resultados actuales no supera ese 5 % de representatividad en la empresa. Para no inducir a una mayor complejidad del asunto, las partes han considerado que no era preciso dar a conocer a este árbitro los resultados concretos de las elecciones en los diversos centros de trabajo, de forma que resulta de necesaria la asunción como punto de partida del hecho reconocido por todos: que CC. OO. y UGT superan ese umbral de representatividad, en tanto que no lo supera CGT.

En esas condiciones, insistimos desde la lectura exclusiva del texto del Convenio, el resultado de la cuestión es indiscutible en el sentido de lo que se exige como requisito y de quien lo cumple y quien no lo alcanza. Por ello, el problema jurídico no se encuentra en ese aspecto, sencillo de resolver, sino en su conexión con mandatos imperativos de normas superiores. En definitiva, el dilema en Derecho es si dicha cláusula deviene contra legem, por opuesta bien a imperativos constitucionales o al marco de legalidad ordinaria.

Unos defienden su plena legalidad, otros la atacan. Puede presentarse algo contradictorio el hecho de que algunas de las partes que promovieron esa redacción en el texto del convenio cuando se negoció, ahora se posicionen en contra de lo exigido por el Convenio, o simplemente silencien su posición no expresando su conformidad con lo firmado en su día por ellos mismos. Como igualmente puede presentarse algo contradictorio que quien en una sede defiende la legalidad de la cláusula, haga lo contrario en otra sede. Sin embargo, este tipo de situaciones tienen un carácter meramente anecdótico; no tienen relevancia jurídica para la resolución de la cuestión de fondo. La propia condición humana está cotidianamente llena de contradicciones, sin que ello tenga relevancia jurídica en tanto que no comporte una actitud maliciosa o torticera por parte del sujeto que actúa de forma diferenciada en fases diversas o ante esferas distintas. Como nada de esto se presume en este caso, sino todo lo contrario, no

puede considerarse que rige implícitamente un principio de prohibición de ir contra los propios actos. En suma, ese tipo de contradicciones, en tanto que lo son de buena fe, no limitan ni obstaculizan la legitimación procesal para formar parte del presente conflicto laboral y para defender la posición que en este instante consideren más conforme a Derecho, en correspondencia con los intereses que cada uno de ellos defiende.

Cuarto.—Siendo una duda de licitud la que se plantea, lo es en un doble plano: de constitucionalidad y de legalidad. Analicemos cada uno de ellos por separado.

En lo que refiere a la posible tacha de inconstitucionalidad de la cláusula del Convenio, la misma se conectaría en su caso con el reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental y libertad pública en el art. 28.1 CE, reconocido a favor de «todos», y conectado con la prohibición de tratamientos discriminatorios en el art. 14 CE. Aun cuando el Tribunal Constitucional ha declarado que las representaciones unitarias, como tales órganos instituidos legalmente, no forman parte de la libertad sindical del art. 28.1 CE (STC 118/1983, de 13 de diciembre, BOE 11 de enero de 1984), también ha estimado que cuando los sindicatos ejercen su actividad por mediación de los comités de empresa o son titulares de facultades referidas al funcionamiento de tal comité, como tales pueden ver lesionados sus propios derechos de libertad sindical (STC 38/1981, de 23 de noviembre, BOE 22 diciembre). Particularmente relevante a estos efectos es el hecho de que el Comité Intercentro en nuestro actual régimen legal se encuentra fuertemente sindicalizado, con una intensidad incluso superior a la que se presenta en los Comités de centro.

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. En esta ocasión se va más allá de la proporcionalidad, por cuanto que aquí se introduce un principio absoluto de negación de la capacidad de participar en un determinado órgano de participación en la empresa cuando no se supera un determinado umbral.

Ahora bien, este tipo de umbrales mínimos, excepciones a un puro principio de proporcionalidad, como tal corrector del principio de proporcionalidad, se encuentra notablemente extendido en nuestra legislación sindical, cuando se trata sobre todo de fijar la posición jurídica singular atribuida al sindicato más representativo. En el mismo Estatuto de los Trabajadores existen reglas de este tenor, particularmente referidas al régimen de escrutinio de los representantes de los trabajadores. La regla más emblemática al respecto es la ya citada del art. 71.2.b del propio Estatuto, en relación con la distribución de puestos en el Comité de centro. Como igualmente se podrían citar las reglas sobre legitimación inicial para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, donde en particular para los Convenios de sector se exige un umbral mínimo superior del 10 % (art. 87.2.c). Pero, sobre todo, desde el punto de vista que estamos analizando la cuestión, la de la adecuación del requisito a los imperativos constitucionales, lo decisivo es que el Tribunal Constitucional ha dado por correctos y compatibles con la libertad sindical este tipo de umbrales mínimos (por todas, STC 98/1985, de 29 de julio, BOE 14 de agosto).

Lo anterior conduciría a declarar que no se puede oponer ninguna tacha de inconstitucionalidad al art. 71.2.b ET en el establecimiento del requisito mínimo del 5 % de representatividad para formar parte del comité de centro. Y, en los mismos términos, habría que concluir que, desde el prisma de constitucionalidad, es perfectamente correcto que un convenio colectivo extienda ese límite del 5 % también a la distribución de puestos del Comité Intercentro.

Quinto.—Ahora bien, lo anterior no es suficiente para resolver el presente conflicto jurídico, por cuanto que algo que puede resultar conforme a derecho desde el punto de vista de las exigencias de constitucionalidad, puede no estar permitido por la vigente regulación de la legislación ordinaria. La mayor permisividad del texto constitucional, en orden a permitir opciones variadas de desarrollo por la norma ordinaria, puede trastocarse en exigencias más estrictas de paridad de tratamiento entre los distintos sindicatos, de escrupuloso respeto al principio de legalidad y, a la postre, de otorgamiento de un mayor protagonismo a las opciones sindicales minoritarias.

Por ello, lo anterior no nos exime de entrar a analizar cuales son las previsiones legales al respecto, para comprobar si lo que está permitido por la Constitución, también lo está por la legalidad ordinaria; o bien, por el contrario, si la legalidad ordinaria no admite que el Convenio Colectivo introduzca este umbral mínimo del 5 % de representatividad.

Ya con anterioridad aludimos a la redacción, a nuestro juicio, intencionadamente confusa por parte del texto del Convenio Colectivo. En efecto, el mismo, se presenta enormemente alambicado con esa redacción de remisión al art. 71.2.b ET, en lugar de proceder él directamente a redactar e imponer el requisito mínimo del 5 %. Ello puede deberse en parte a la circunstancia de que el Convenio de Paradores de Turismo probablemente en su momento procedió a copiar la fórmula ensayada desde hace ya tiempo por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes; ya en el Convenio de Grandes Almacenes de 1991 aparecía una regla de este tenor (BOE 16 julio 1991, art. 56), mientras que en el caso de Paradores de Turismo las partes informan a este árbitro que esto se produce por primera vez en el presente Convenio. Pero también, y esta es una de las claves a nuestro juicio del asunto, por una cierta aceptación implícita por parte de los negociadores de que, cuando menos, con esa cláusula estaban procediendo a forzar lo que se derivaba directamente de la regulación estatutaria del Comité Intercentro. En efecto, presumiendo que con ello se podría estar alterando el régimen de distribución de puestos tal como lo diseñaba el Estatuto de los Trabajadores, los negociadores mandan el mensaje de que no están haciendo algo diverso de lo que hace el propio texto legal para el Comité de centro en el art. 71.2.b ET; de este modo, anticipan de forma tácita que tienen un fundamento legal por analogía para hacer lo que hacen, la imposición de un umbral mínimo de representatividad.

El problema, sin embargo, se sitúa en el hecho de que lo que perfectamente podría hacer una norma con rango de Ley, puede que no sea tan claro que lo pueda efectuar un Convenio Colectivo; al menos, que las dudas son superiores cuando no concurre una delegación expresa para que tal previsión normativa se contenga en el Convenio colectivo.

Se podría aducir, y de hecho así lo hicieron algunas de las partes en el acto de la comparecencia, que esta cuestión ya ha venido a ser resuelta de forma directa por parte del Tribunal Supremo, concurriendo ya jurisprudencia vinculante al respecto. En efecto, es cierto que algunas sentencias han abordado la forma de reparto de los puestos del Comité Intercentro y que, en concreto, ha analizado la posibilidad o no de exigencia de porcentajes mínimos para formar parte del citado Comité; en concreto, con referencia tanto al 10 % como al 5 % concretamente en cuestión. Y justamente el fallo de tales sentencias lo ha sido en la línea de atender a los intereses de los sindicatos minoritarios, considerando que ese umbral mínimo de representatividad no rige respecto del Comité Intercentro. Ahora bien, con ello no se agota definitivamente la cuestión, por cuanto que esas sentencias del Tribunal Supremo nunca han analizado directamente una cláusula del tenor que estamos analizando aquí. En esos supuestos el análisis se ha limitado a analizar lo previsto en la Ley, no la legalidad de un régimen alternativo por parte del Convenio Colectivo (STS 4 diciembre de 2000, Ar. 10416); lo que se planteaba en esos casos concretamente era la posibilidad de aplicar analógicamente el art. 71.2.b ET, insistimos no que lo hubiera realizado por integración el propio Convenio Colectivo, como es la hipótesis en este momento analizada. En el caso más próximo, en el que lo que se tomaba en consideración era el texto de un concreto Convenio Colectivo, la resolución judicial se las ingenia para afirmar que realmente el texto del Convenio no estaba imponiendo ese porcentaje mínimo de representatividad, por lo que su fallo no lo es sobre la premisa de declarar ilegal al texto del Convenio (STS 23 de julio de 2001. Ar. 8077). En otros casos, lo discutido es en relación con los requisitos exigidos para la presencia con voz pero sin voto de la sección sindical en el Comité Intercentro (SAN 28 septiembre 2000), pero no el supuesto aquí analizado del derecho de presencia directa como miembro a todos los efectos, por tanto con voz y voto. En el caso en el que sí aborda directamente la legalidad de la cláusula del Convenio y se pronuncia expresamente declarando su ilegalidad, se refiere a un supuesto en el que el umbral fijado era del 10 %, cierto con una argumentación extensible a otros umbrales, pero siempre con la incertidumbre que en ese caso el porcentaje era del doble del aquí impuesto, aparte de que no se trata de una resolución del Tribunal Supremo con capacidad de crear jurisprudencia en el sentido estricto del término (SAN 20 de febrero de 1992, Ar. 3296). Por último, en el supuesto en el que ya directamente se aborda una cláusula idéntica, con ese porcentaje exacto del 5 %, la correspondiente al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, sí que se pronuncia contundentemente declarando la ilegalidad de la cláusula, aunque nuevamente tiene el inconveniente de que no se trata de una sentencia del Tribunal Supremo con capacidad de crear jurisprudencia en el sentido estricto del término, que el fallo no es firme por estar impugnado judicialmente, siendo precisamente la misma el referente final que esperan las partes en conflicto para resolver definitivamente sus discrepancias (SAN 20 de noviembre de 2002).

En todo caso, todas las resoluciones precedentes han de servir de importante pauta de orientación, en la medida en que todas ellas son coincidentes en la exigencia de un escrupuloso respeto del principio de proporcionalidad, sin excepciones por la vía de exigir umbrales mínimos como requisito previo para efectuar una distribución proporcional de puestos. Desde nuestro punto de vista, coincidimos en la interpretación como tal del régimen previsto en el Estatuto de los Trabajadores, que conduce a la conclusión de que el mismo ha optado por un sistema de exclusivo reparto propor-

cional para los puestos del Comité Intercentro, sin excepciones. Tanto la lectura aislada del art. 63.3 ET, como del mismo en relación con el art. 71.2.b ET.

Leído aisladamente el art. 63.3 ET, el mismo precisa que el único criterio desde la norma legal de distribución de puestos es el correspondiente al reparto proporcional. El silencio del precepto respecto a la posibilidad de exigir adicionalmente un umbral mínimo del 5 %, sólo puede ser interpretado como voluntad de que ese otro requisito no funcione para el Comité Intercentro. Tal como se encuentra la redacción del art. 63.3 ET no se vislumbra una voluntad de favorecer a los sindicatos más representativos, en detrimento de los minoritarios, razón por la que aquí no se reproduce la regla del mínimo de representatividad del 5 %.

Pero a igual resultado se llega interpretando el art. 63.3 ET en conexión con el art. 71.2.b ET: el legislador podría haber optado por establecer un régimen mimético y en paralelo de distribución de puestos en los Comités de centro y en el Comité Intercentro, pero ha optado por no hacerlo, en la medida en que ha recogido regulaciones diferenciadas. Dicho de otro modo, no cabe en este caso proceder a una integración normativa del art. 63.3 ET, por la vía de la aplicación analógica de la regla contenida en el art. 71.2.b ET. Para que pueda entrar en juego la regla hermenéutica de la analogía es necesario como presupuesto de hecho que se aprecie una laguna jurídica en el precepto objeto de integración; pero en esta ocasión no hay tal laguna jurídica, sino situaciones diversas que el legislador ha deseado regular de forma diferente. Insistimos, si en el art. 63.3 ET sólo se recoge la regla de la proporcionalidad, lo es por cuanto que no se desea que actúe regla diversa. En suma, al legislador estatutario le hubiera resultado bien fácil remitirse en el propio art. 63.3 expresamente a las reglas del art. 71.2.b ET, pero si no lo ha hecho es porque no lo ha querido aquí. Y en su libre opción de política legislativa está tratar de forma diferentes órganos representativos también parcialmente diversos en su confección y en su procedimiento de elección: el uno mediante elección de primer grado, el segundo mediante regla de segundo grado. La penalización a los minoritarios ya se produce en el primer nivel de la elección de primer grado, de forma que si la distribución de puestos en el Comité Intercentro lo es por razón de representantes electos y no por número de votos globales obtenidos, la reiteración del criterio del umbral mínimo del 5 % comportaría una segunda o doble penalización a los minoritarios, carente de razonabilidad y, en todo caso, explicable que el legislador haya optado por rechazarla.

Sexto.—Todavía quedaría una última hipótesis interpretativa que podría conducir a salvar la legalidad de la cláusula del convenio colectivo contenida en su art. 61, que nos obliga a afrontar una nueva perspectiva de la cuestión.

La hipótesis en esta ocasión consistiría en entender que la interpretación precedente del Estatuto de los Trabajadores podría ser compatible con la incorporación del requisito del 5 % a través de la negociación colectiva. Dicho de otro modo, que la regla exclusiva de la proporcionalidad se deriva del art. 63.3 ET para aquellos casos de silencio por parte del Convenio colectivo; es decir, la regla estricta de la proporcionalidad sólo jugaría en los supuestos en los que el Convenio colectivo no establezca algo diverso, de carácter complementario o alternativo. De ser así, la regla del Estatuto tendría un alcance meramente supletorio, no limitativo de la capacidad normativa por parte del Convenio Colectivo. E incluso, en una lectura más dulcificada de la relación Ley-Convenio, el texto del Estatuto no agotaría por completo la regulación de la institución, dando pie a una intervención sucesiva de implementación por parte del Convenio Colectivo. Ello permitiría salvar la legalidad de la cláusula convencional, deduciendo que la misma innova pero no contradice a lo dispuesto en la Ley.

El propio texto del Estatuto da cierto pie para efectuar este tipo de lectura de la capacidad reguladora del Convenio en lo que refiere al Comité Intercentro. La lectura del art. 63.3 ET muestra inmediatamente una recurrente remisión al Convenio Colectivo, para que este regule en aspectos capitales la institución del Comité Intercentro, desde su propia creación hasta sus competencias, pasando por la composición del mismo. En concreto, se remite en el apartado primero al convenio colectivo en lo que refiere a la «constitución» del órgano, al mismo tiempo que utiliza también en el apartado tercero el término «constitución» para referirse al momento de la distribución de miembros del mismo Comité; asimismo, el número exacto de miembros del Comité Intercentro va remitido al Convenio que lo instituye, y ésta es una fase indudable que refiere a la composición del órgano; el propio título del precepto del Convenio colectivo que estamos enjuiciando lleva por denominación «Composición del Comité Intercentros».

La propia representación de la Unión General de Trabajadores adujo en el acto de comparecencia algunas justificaciones, motivaciones o fundamentos para llevar a cabo esta corrección del diseño legal, que por ello estimaría tendría un grado suficiente de razonabilidad. Así, por ejemplo, señaló el hecho de que el número de votos que en esa empresa habían sido necesarios para que los dos sindicatos mayoritarios obtuvieran un representante en los Comités de centros era muy superior a la que le había sido requerida a la CGT para obtener los suyos, como resultado de la aplicación de los restos y de la concentración de votos; desde ese punto de vista, para la UGT la introducción del requisito del 5 % sólo vendría a compensar o equilibrar ese resultado de mayor esfuerzo de resultados en el voto a los mayoritarios. En términos similares, aludió la UGT al hecho de que la representación del sindicato minoritario CGT se encontraba muy concentrada en los servicios centrales y en algún que otro establecimiento hotelero, mientras que la representatividad de los dos sindicatos mas representativos se extendía al conjunto de los centros de trabajo, con lo cual se atendía también a una distribución territorial de la representatividad con la introducción del criterio del umbral mínimo de representatividad.

A pesar de todo lo anterior, a nuestro juicio se presentan argumentos de mucho mayor peso, que nos hacen decantarnos por interpretar que la regla legal del reparto proporcional de puesto en el art. 63.3 ET, se impone como exclusiva y excluyente, además de tener el carácter de norma imperativa invariable para la negociación colectiva, no meramente supletoria.

En primer lugar, el dato meramente formal, pero no irrelevante, de que el apartado segundo del art. 63.3 ET es el único dentro de la regulación legal del Comité Intercentro donde no se contiene remisión alguna a la posible intervención del Convenio colectivo. Ello es exponente suficiente como para interpretar que en ese aspecto concreto, el legislador no ha deseado dar paso a la intervención normativa por parte de la negociación colectiva, a diferencia de lo que admite para el resto de los contenidos.

En segundo lugar, que la capacidad de actuación por parte del Convenio Colectivo en lo que afecta a una vertiente de la composición, como es la relativa al número de miembros del órgano, se presenta como una capacidad limitada en la opción de introducir un número superior o inferior de miembros. No es ya sólo que la Ley fije un tope máximo, cifrado en los 13 miembros, sino que incluso la decisión de fijar un número superior o inferior siempre por debajo de los 14 miembros, nunca puede hacerse con vistas a producir el efecto perverso de reducir la representatividad real o capacidad de presencia de alguna concreta organización sindical. Así lo ha dicho expresamente el Tribunal Constitucional respecto de la fijación del número exacto de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, pero con una argumentación vinculada al respeto de la libertad sindical que puede trasladarse con automaticidad a este caso del número de miembros del Comité Intercentro (STC 137/1991, de 20 de junio, BOE 22 de julio). De este modo, a la vista de que a través del establecimiento de un número más reducido de miembros del Comité Intercentro se puede incidir negativamente sobre la regla del reparto proporcional y, con ello, lesionar los derechos de presencia de algunos sindicatos con implantación en la empresa, este tipo de estrategias negociales serían declaradas por nuestro Tribunal Constitucional no sólo ilegales sino también inconstitucionales.

En tercer lugar, que no cabe la menor duda que la introducción del requisito del 5 % comporta la posibilidad de una exclusión directa y absoluta de un sindicato minoritario; dicho de otro modo el contraste de perjuicios es bien diverso, la no presencia en el órgano de un sindicato minoritario frente a la reducción del número de miembros del otro sindicato. Este sería en la práctica el resultado concreto que se verificaría en la empresa Paradores de Turismo de exigir este umbral mínimo del 5 %. No derivamos de ello que la Ley no pueda introducir este tipo de restricciones de umbral mínimo, y de hecho lo ha llevado a cabo en el art. 71.2.b ET para el Comité de Centro; pero sí que deducimos que tal limitación de elevada intensidad del derecho de incorporación al órgano representativo, o bien viene prevista expresamente en la Ley o bien expresamente la Ley lo autoriza a que lo haga el Convenio Colectivo. Pero que, tratándose de requisitos limitativos de la actividad sindical de los minoritarios, ello no cabe deducirlo de delegaciones implícitas por parte de la Ley, como han pretendido deducir los negociadores del Convenio. Ni tampoco pretender basarlo subrepticiamente en una fórmula de traslación automática de lo previsto en el art. 71.2.b ET, que anteriormente rechazamos.

En cuarto lugar, por cuanto que a nuestro juicio esta materia no es la típica, ni por ello la más idónea de regulación por medio de Convenio Colectivo, por lo que toda interpretación del margen de maniobra al efecto por parte del Convenio debe leerse en clave eminentemente restrictiva. Ha de señalarse a estos efectos, que el Convenio Colectivo, por mucha eficacia normativa que le atribuya nuestro modelo legal, no escapa de su origen contractual. No escapa de su origen contractual, en el sentido de que sigue siendo el resultado de un contraste de posiciones entre los intereses, de un lado, de la representación empresarial, y, de otro lado,

de la representación sindical. Lo que sustancialmente se pacta en un Convenio son derechos subjetivos o deberes de una parte respecto de la otra, o bien de las que respectivamente representan cada uno de los bancos de la Comisión Negociadora. En ese contexto, tal contraste de intereses no se da en el caso aquí analizado. En el fondo no hay contraste de intereses, entre lo deseado por la parte empresarial y la parte sindical; la prueba más elocuente de ello es que a la representación empresarial le es indiferente a sus intereses directos que exista o deje de existir el umbral del 5 %, por lo que frente a una propuesta sindical en este orden la representación empresarial no adopta una posición de contraste. La prueba más elocuente se escenificó en el acto de la comparecencia, donde la representación empresarial expresamente vino a declarar que no adoptaba posición alguna respecto a la discrepancia que motivaba el conflicto. Y no lo hizo, por cuanto que en el fondo este asunto no surge de posiciones diversas entre dirección de la empresa y sindicatos, pues se trata de un conflicto intrasindical. El contraste de intereses lo es interno dentro del banco social, entre las diversas representaciones sindicales, de forma que aquí lo que se produjo fue un acuerdo entre los sindicatos con mayor representación, que postergaba al minoritario, estrategia en la que no se veía concernida la representación empresarial. Por ello, insistimos en que el Convenio Colectivo no es el instrumento más idóneo para zanjar la posible disparidad de intereses entre varias opciones sindicales, pues por su naturaleza a lo que está llamado es a negociar una bilateralidad de intereses con la parte empresarial. Sería un contrasentido, en este orden de consideraciones convertir a la representación empresarial, por esta vía de pactarlo en el Convenio, en un a modo de árbitro que resolviera las discrepancias entre sindicatos. En definitiva, una vez más llegamos a la conclusión de que sólo allí donde conste una delegación expresa dentro de la norma estatal para que este tipo de materias sean objeto negociación en los Convenios Colectivos, efectivamente pueda proceder a incorporarse en una cláusula del Convenio correspondiente. En la medida en que esta delegación expresa no figura en modo alguno dentro del art. 63.3 ET, hay que negar la posibilidad de que el Convenio incorpore el requisito adicional del 5 % como umbral mínimo.

En quinto lugar, la alegación relativa a que con este requisito del 5 % se logra compensar el desequilibrio inicial del número de votos necesarios para lograr un representante en el Comité Intercentro, tampoco resulta convincente para este árbitro. Tal circunstancia, en su caso, podría ser un argumento para inclinarse en el debate relativo al baremo de cómputo; es decir, ello podría ser argumento a favor de efectuar la distribución en razón de los votos obtenidos y no del número de representantes logrados, pero no para la cuestión aquí tratada; pero ya dijimos que no era objeto de este arbitraje que entre en el baremo de cálculo. Sobre todo, por lo que refiere a ese posible desequilibrio de votos, ha de advertirse que no existe una relación de causalidad entre la situación concreta de la empresa y el efecto que en su caso produciría la regla mínima del 5 %. Esos son los resultados en este caso concreto, pero también en otro procedimiento electoral se podrían invertir, en función de la obtención de un importante número de votos por parte del sindicato minoritario diseminados en muchos centros de trabajo en los que no logra el mínimo del 5 % en ninguno de ellos, con lo que con la aplicación de la regla del 5 % del art. 71.2.b ET para la atribución de los representantes a nivel de centro, el efecto se podría invertir; y baste recordar lo ya dicho con anterioridad en la funcionalidad de un sistema de doble penalización que tendría la regla acumulada del art. 71.2.b ET y art. 61 párrafo 4 del Convenio. De igual forma, en el último proceso electoral, cabría igualmente imaginar la hipótesis de que CGT hubiera obtenido algunos pocos representantes más, superando el umbral del 5 % y no por ello desapareciendo el desequilibrio de esfuerzos electorales aducidos por UGT.

Finalmente, tampoco nos vale la alegación de la concentración territorial de la representatividad en pocos centros en el caso de CGT, que no se produce en los otras organizaciones sindicales. De un lado, no nos convence porque la diferencia numérica de representantes en el Comité Intercentro a favor de los dos principales sindicatos, por encima ambos de cinco representantes cuando menos, les permite a ellos proceder a seleccionar sus miembros, si así lo estiman oportuno, conforme a un criterio territorial, en tanto que el sindicato minoritario en el mejor de los casos sólo tendría un representante y no podría atender a esa necesidad. Pero, sobre todo, no puede olvidarse el cambio de criterio por parte del legislador, comparando la versión original del Estatuto de los Trabajadores y la que emana posteriormente a partir de la reforma de 1984. En efecto, recordar que en la primera versión del art. 63.3 ET, la correspondiente al año 1980, se recogía el criterio del reparto proporcional en atención al territorio o, si se quiere, a la dimensión de los diversos centros de trabajo: los miembros del Comité Intercentro en ese período eran «designados de entre los componentes de los distintos comités de centro con la misma proporcionalidad y por éstos». Frente a ello, la versión actual, correspondiente a la reforma de 1984, supone introducir el criterio del reparto proporcional sindical, al mismo tiempo que se abandona el criterio de la distribución territorial por centros de trabajo. La interpretación histórica del precepto desemboca en una clara voluntad legislativa, tras aquella reforma, de no tomar en consideración los resultados electorales centro por centro, pues prefiere proceder a incorporar una distribución proporcional de carácter sindical. Para el legislador, en definitiva, resulta indiferente que los sindicatos dentro de su cupo, opten o no por llevar a cabo ese tipo de distribuciones de naturaleza territorial, pues prefiere simplificar la regla, reconduciéndola exclusivamente al reparto de exclusivo sesgo organizativo sindical. Más aún, por concluir, también ha de indicar que la hipótesis de introducción del requisito del 5 % como umbral mínimo no presenta una relación de causalidad directa con el alegado de la distribución territorial. Es pura coincidencia a la luz de los datos coyunturales actuales de esta concreta empresa; pero, podría ser de signo diverso y en ello no tener influencia alguna la regla del 5%; un incremento de representatividad de CGT en los mismos centros en los que ya tiene implantación podría tener el efecto de que se supere el umbral del 5 % y a pesar de ello se mantendría e incluso se acentuaría la concentración de la presencia representativa de ese sindicato en unos muy concretos centros de trabajo.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que es ilegal el apartado 4 del art. 61 del Convenio Colectivo vigente para la empresa Paradores de Turismo de España Sociedad Anónima, cuando excluye del derecho a la atribución de representantes en el Comité Intercentro a aquellos sindicatos que no hayan obtenido como mínimo el 5 % del conjunto de los miembros de los Comités de Centros y de los Delegados de Personal. Dicho requisito es contrario a la regla de la distribución proporcional de puestos en dicho órgano entre los diversos sindicatos en función de su representatividad, establecido en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La anterior declaración comporta reconocer al sindicato Confederación General de Trabajo el derecho a tener representación con voz y voto en el Comité Intercentro de la empresa Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima.

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 11.6 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 11.6 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

22764 *RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo marco estatal para las empresas Organizadoras del Juego del Bingo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (Código de Convenio n.º9901905) que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 2003, de una parte por la Confederación Española del Juego (CEJ) en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales FETCHTJ-UGT, FECOHT-CCOO y AFS-USO en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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,