

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2479 *Resolución de 19 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral de Unipost, SA.*

Visto el contenido del laudo arbitral de 2 de febrero de 2015 dictado por don Juan Calvente Menéndez en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre el número de representantes unitarios de la empresa Unipost, SA (código de convenio n.º 90100202032015) y su distribución entre los distintos sindicatos a fecha 15 de septiembre de 2014, 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 V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de febrero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

LAUDO ARBITRAL DE UNIPOST, S.A.

N.º Expediente: A/004/2014/I.

En Madrid, a 2 de febrero de 2015, Juan Calvente Menéndez, abogado e Inspector de Trabajo y Seguridad Social en excedencia, actuando como árbitro designado por las partes conforme al compromiso arbitral suscrito por las mismas con fecha de 7 de enero de 2015, en virtud del acuerdo alcanzado en el acto de conciliación de 16 de diciembre de 2014 en autos 291/2014 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y conforme a las previsiones establecidas en el artículo 18 y siguientes del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 7 de febrero de 2012 (V ASAC), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

Han sido partes del presente procedimiento de arbitraje, propuesto como arbitraje de derecho, las siguientes que suscribieron el compromiso arbitral: los sindicatos Comisiones Obreras – Federación de Servicios a la Ciudadanía («CCOO»), Unión General de Trabajadores – SMC Carreteras y Urbanos («UGT»), Confederación General del Trabajo («CGT») y Unión Sindical Obrera («USO»), así como la representación legal de la empresa UNIPOST S.A. («Unipost» o la «Empresa»), compareciendo también el presidente y secretario del Comité Intercentros.

En concreto, las partes y personas que comparecieron en las dos reuniones mantenidas durante el procedimiento de arbitraje fueron las siguientes (según actas de las reuniones a las que procede remitirse):

En la reunión del día 22 de enero de 2015, comparecieron: D. Alejandro Quílez Martínez, Director de RR.HH. de Unipost; D. Alex Santacana i Folgueroles, Abogado de UNIPOST, S.A.; D. Daniel Esteban Colado, Delegado de UGT en Unipost.; D. Francisco Javier Ferrero Casado, Delegado de Sección Sindical de CGT en Unipost; D. Francisco Menchero García, Delegado de la Sección Sindical de CCOO en Unipost; D. Jacinto Morano González, Representante de CGT; D. Jhon Jairo Rivera Bustos, Coordinador de la Federación de Servicios de USO; D. José Luis Rueda Molina, Delegado de la Sección Sindical de UGT en Unipost; D. Juan Manuel Santamaría Romero, Delegado de UGT en Unipost; D. Juan Miguel Muñoz Ruiz, Secretario del Comité Intercentros y de la Sección Sindical de USOC en Unipost; D.^a M.^a Eugenia Moreno Díaz, Asesora de USO; D.^a Mercedes Tejedor Hernández, Sección Sindical de CCOO en Unipost; D. Miquel Josep Serra, Abogado de CCOO; D. Sergio Lirón Borumburo, Asesor de UGT; D. Víctor Puertas Tera, Secretario de Organización de la Sección Sindical de CGT en Unipost.

En la reunión del día 29 de enero de 2015, comparecieron: D. Alejandro Quílez Martínez, Director de RR.HH. de Unipost; D. Carlos Alejo Carrero, Presidente del Comité Intercentros de Unipost; D. Francisco Javier Ferrero Casado, Delegado de Sección Sindical de CGT en Unipost; D. Jacinto Morano González, Representante de CGT; D. Jhon Jairo Rivera Bustos, Coordinador de la Federación de Servicios de USO; D. José Antonio del Fresno Luengo, Sección Sindical de CCOO en Unipost; D. José Luis Rueda Molina, Delegado de la Sección Sindical de UGT en Unipost; D.^a M.^a Eugenia Moreno Díaz, Asesora de USO; D.^a Mercedes Tejedor Hernández, Sección Sindical de CCOO en Unipost; D. Miquel Josep Serra, Abogado de CCOO; D. Sergio Lirón Borumburo, Asesor de UGT.

Fue citado como parte interesada al procedimiento el Sindicato Libre de Transportes, que no compareció.

Por lo demás, el árbitro se remite al contenido de las actas levantadas en el procedimiento y a las comunicaciones cursadas entre todas las partes durante el mismo, en las que se circularon todos los documentos que cada una de ellas estimó oportuno aportar al procedimiento, además de los documentos que se entregaron en el curso de las dos reuniones a todas las partes presentes.

En la reunión del día 22 de enero de 2015 se acuerda por todas las partes que el plazo para la emisión de la decisión arbitral sea de 10 días hábiles desde la fecha, emitiéndose laudo arbitral en el plazo acordado y conforme a los siguientes

I. Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha de 16 de diciembre de 2014 las partes que lo son de este procedimiento celebraron un acto de conciliación en el curso del procedimiento seguido en autos 291/2014 (tutela de derechos fundamentales) de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en virtud de demanda presentada por CCOO, llegando las partes a la siguiente avenencia:

«Todas las partes reconocen que para la negociación del convenio colectivo tienen prevalencia las secciones sindicales, siempre que estas ostenten la mayoría de los representantes unitarios de la empresa, a la fecha de 15 de septiembre de 2014. Las partes acuerdan someter la controversia sobre el número de representantes y su distribución a un arbitraje en el SIMA siendo el árbitro el primero designado por el SIMA. Por CGT se manifiesta que el presente acuerdo pone fin igualmente al procedimiento de conflicto colectivo 292/14 que tenía señalado juicio para el día 20 de enero de 2015».

En la demanda de CCOO origen de aquel procedimiento el demandante instaba para que la Empresa hiciera efectiva la negociación del IV Convenio Colectivo de Unipost con la comisión negociadora que el demandante reseñaba se había constituido por las secciones sindicales. Por su parte, en la demanda de conflicto colectivo de CGT a la que el acta de conciliación referida también puso fin, el demandante instaba de la empresa a la convocatoria a las secciones sindicales a la negociación del convenio colectivo de Unipost, y a las demás partes (los demás sindicatos referidos más arriba) a pasar por lo anterior.

A tal efecto, el III Convenio Colectivo de Unipost finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2013, y en su artículo 4º establece que finalizada su vigencia, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Por lo demás, el artículo 20 del citado convenio regula el Comité Intercentros que está constituido en la Empresa, al que atribuye entre otras funciones la de negociación del convenio colectivo, constandingo que dicho III Convenio fue suscrito por la Empresa y por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores.

Segundo.

Con fecha de 25 de febrero de 2014 la Sección Sindical de CCOO remitió a la Empresa escrito requiriendo formalmente la convocatoria de la constitución de la nueva Comisión negociadora del IV convenio colectivo de la Empresa, reclamando que su composición respete «la actual representación elegida en los distintos centros de trabajo», remitiendo escrito de contestación la representación de la Empresa con fecha de 4 de marzo de 2014 manifestando su «plena disposición de constituir dicha mesa en el plazo indicado en su carta, instándole a que, tras haberlo consensuado con el resto de miembros del Comité Intercentros (que es el órgano con quien debe negociarse el Convenio), nos indique las posibles fechas en la que el citado Comité puede reunirse». Con fecha de 28 de julio de 2014 la Sección Sindical de CCOO remite nuevo escrito a la Empresa invocando el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre intervención de las secciones sindicales en la negociación colectiva, indicando que desde la sección sindical de CCOO se promueve la constitución de una Comisión Negociadora de 13 miembros para el 16 de septiembre de 2014, añadiendo que según sus datos sobre representación, entienden que la distribución de dichos 13 puestos debería realizarse del modo siguiente: UGT 5 miembros, CCOO 4 miembros, CGT 3 miembros y USO 1 miembro. Con fecha de 22 de agosto de 2014 la sección sindical de CGT remite escrito a la Empresa adhiriéndose a la petición de la sección sindical de CCOO. Además, como documento nº 4 de la demanda de CCOO en autos 291/2014 precitados, se adjuntaban sendos escritos de 21 de agosto de 2014 suscritos por los dos representantes del Sindicato Libre de Transportes de Madrid, en nombre de la Sección Sindical de dicho sindicato en la Empresa, dirigidos a la Empresa y a las secciones sindicales del resto de sindicatos mencionados, manifestando su interés en que la intervención como interlocutores en la negociación del IV Convenio Colectivo de Empresa sea a través de las secciones sindicales y para que se constituya a tal efecto una Comisión Negociadora de 13 miembros en función de la representación de cada sección sindical.

Por su parte, el Presidente del Comité Intercentros convocó con fecha de 5 de septiembre de 2014 a los restantes miembros de la parte social de dicho Comité para una reunión el día 16 de septiembre con objeto de constituir la mesa negociadora del Comité Intercentros conforme al art. 20 del convenio colectivo de Unipost.

Según acta del Comité Intercentros de 27 de abril de 2011 aportada en el procedimiento, el mismo se compone de 12 miembros distribuidos del modo siguiente: 6 miembros de UGT, 3 miembros de CCOO, 2 miembros de CGT y 1 miembro de USO, constandingo reiteradas manifestaciones de USO y UGT en el sentido de que dicho comité intercentros es el órgano legitimado que debe negociar el convenio colectivo de Unipost.

CCOO aportó al expediente un escrito de 9 de septiembre de 2014 dirigido a los representantes de UGT y USO en Unipost, por el que se convocaba a una reunión el día 15 de septiembre con el objeto de constituir la comisión negociadora del IV convenio

colectivo de Unipost, constando acta de 15 de septiembre de 2014 suscrita por representantes de las secciones sindicales de CCOO y CGT en la Empresa, acordando dicha constitución de la comisión negociadora compuesta por 13 miembros (5 UGT, 4 CCOO, 3 CGT y 1 USO), e invocando que dicha composición deriva de los datos obrantes en certificación emitida por la Dirección General de Empleo con fecha 10 de septiembre de 2014 y datos desde 1.9.2010 a 31.8.2014, que ofrecían la siguiente distribución de la representación unitaria en la Empresa: Total de representantes: 159; UGT: 64; CCOO: 49; CGT: 34; USO:10; SLTM: 2 («Certificación DGE», documento n.º 10 adjunto a la demanda de CCOO precitada).

Tercero.

De modo previo, y pese a que el sindicato STLM no figuraba como parte en el procedimiento arbitral, no suscribiendo el compromiso arbitral ni siendo parte del procedimiento judicial en el cual se alcanzó el acuerdo de conciliación sobre este procedimiento, y coincidiendo todas las partes comparecidas en el hecho conforme de que dicho sindicato ostenta dos representantes unitarios computables a los efectos de la controversia objeto del procedimiento, no obstante se procedió por los servicios del SIMA a convocar a dicho sindicato para que pudiera comparecer en el procedimiento arbitral, formulando las alegaciones y aportando las pruebas que tuviera por conveniente, en concreto para la reunión del día 29 de enero de 2015. Dicho sindicato no compareció a la citada reunión a la que fue convocado ni aportó documentación alguna o alegaciones.

En la reunión de 22 de enero de 2015, los sindicatos CCOO y CGT manifestaron que debía atenderse a los datos obrantes en la Certificación DGE, conforme a la cual existía mayoría de representantes de las secciones sindicales que instaban la negociación del convenio colectivo a través de las secciones sindicales y no del comité intercentros (85 de representantes de un total de 159). Los sindicatos UGT y USO manifestaron sus discrepancias con los datos consignados en la Certificación DGE, aportando diversos documentos sobre su propia representación. Requerida de la Empresa documentación al respecto, aportó diversos listados sobre los representantes unitarios en la Empresa (bloque documental n.º 4 de la documentación remitida por la Empresa en dicha fecha), conforme a los cuales, la distribución de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa sería la siguiente: total de 162 representantes, distribuidos en 68 representantes de UGT, 46 representantes de CCOO, 33 representantes de CGT, 13 representantes de USO y 2 representantes de SLTM. Resultando coincidentes esos datos con los invocados por USO y UGT respecto de sus respectivas representaciones, se procedió a cotejar las diferencias entre los datos obrantes en la Certificación DGE y en los listados facilitados por la Empresa, a efectos de identificar las discrepancias y clarificar los hechos o cuestiones jurídicas sobre los que versaría cada discrepancia.

Se identificaron así todas las discrepancias existentes entre las partes en torno a la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa, todo ello tomando como fecha de referencia la representación existente y computable a 15 de septiembre de 2014:

- Un delegado de personal de Sanlúcar de Barrameda que constaba en la Certificación DGE como de CCOO y en los listados de la Empresa como de UGT.
- Un delegado de personal de Jaén de UGT que constaba en los listados de la Empresa y no constaba en la Certificación DGE.
- Dos delegados de personal de UGT y uno de USO en Terrasa que figuraban en los listados de la Empresa y no constaban en el Certificado DGE, y lo mismo respecto de un delegado de personal de USO en Vilafranca.
- CCOO figuraba con 6 representantes miembros del comité de empresa de Sevilla según el Certificado DGE, y con 5 representantes en dicho comité según los listados de la Empresa.
- CGT figuraba con un representante en el comité de empresa de Murcia según el Certificado DGE, y no constaba ningún representante de CGT en dicho comité según los listados de la Empresa.

– Un delegado de personal de Vigo que constaba como representante de USO en los listados de la Empresa figuraba en el Certificado DGE como representante de CCOO.

Cuarto.

1.º En relación con la discrepancia sobre el delegado de personal de Sanlúcar de Barrameda, quedaron esclarecidos los siguientes hechos:

El delegado de personal elegido por CCOO en dicho centro de trabajo en junio de 2011, D. Gustavo Vega, causó baja en la Empresa por despido con fecha de 6 de junio de 2012. El trabajador José Antonio Orcha, candidato por UGT a las elecciones celebradas en la fecha indicada y que obtuvo el 2.º lugar en las mismas, causó también baja en la Empresa antes del 15 de septiembre de 2014. La Empresa reconoció que, conforme se indicaba en sentencia de TSJ Andalucía/Sevilla de 18.12.2013, el centro de trabajo de Sanlúcar de Barrameda fue cerrado con fecha 31 de enero de 2012, habiendo extinguido los contratos de parte del personal adscrito al mismo (incluyendo los dos trabajadores precitados) y reubicando los restantes en otros centros de trabajo de la provincia, todos los cuales figuran con sus propios representantes unitarios.

2.º En relación con la discrepancia sobre el delegado de personal de Jaén, UGT aportó documentación de las elecciones celebradas en el centro de trabajo de Jaén con fecha de 23 de octubre de 2012, conforme a la cual consta elegido el representante de UGT como delegado de personal de dicho centro de trabajo.

3.º En relación con las discrepancias sobre los delegados de personal de Terrasa y Vilafranca, quedaron esclarecidos los siguientes hechos (documentos 4 y 5 aportados por USO):

En las elecciones celebradas para delegados de personal en el centro de trabajo de Terrasa fueron elegidos con fecha de 31 de marzo de 2010 dos representantes de UGT y uno de USO. Dichos representantes se mantienen a fecha 15 de septiembre de 2014 como tales delegados con su mandato prorrogado, no habiéndose celebrado nuevas elecciones en dicho centro de trabajo tras la expiración del período ordinario de vigencia de mandato de 4 años.

Igualmente, en las elecciones celebradas para delegado de personal en el centro de trabajo de Vilafranca fue elegido con fecha de 10 de junio de 2010 un representante de USO, que mantiene a fecha 15 de septiembre de 2014 su mandato prorrogado como tal delegado de personal, no habiéndose celebrado nuevas elecciones en dicho centro de trabajo tras la expiración del período ordinario de vigencia de mandato de 4 años.

4.º En relación con la discrepancia sobre el número de representantes de CCOO en el comité de empresa de Sevilla, conforme a la documentación sobre el proceso de elección de dicho comité que presentó la Empresa, el número de representantes de CCOO elegidos en el mismo fue de 5 y no de 6, lo cual es admitido por CCOO, por lo que la cifra de 6 figurada en la certificación DGE se constata como un error.

5.º En relación con la discrepancia sobre si procede computar un representante de CGT en el comité de empresa de Murcia, según la documentación aportada por las partes sobre el proceso electoral para dicho comité y sus incidencias posteriores, resulta lo siguiente:

CGT obtuvo un representante electo como miembro del comité de empresa de Murcia, en las elecciones celebradas para dicho órgano de representación en mayo de 2011, D.ª Pilar García Beltrán. Dicha representante causó baja en la Empresa, constando que a fecha de 15 de septiembre de 2014, el puesto obtenido por la candidatura de CGT en dichas elecciones no estaba cubierto, constando un comité de empresa de cuatro miembros.

Se reconoce por la Empresa que análoga situación se produce en el Comité de Empresa de San Fernando de Henares, donde consta y se computa como representante a un miembro del comité de empresa, D.ª Paloma Marín, representante de UGT, que causó baja en la Empresa antes del 15 de septiembre de 2014, no habiendo sido

reemplazada por otra persona de la candidatura de UGT a las elecciones de dicho órgano de representación.

6.º En relación con la discrepancia sobre el delegado de personal de Vigo, quedaron esclarecidos los siguientes hechos:

Con fecha de 15 de octubre de 2012 se celebraron elecciones a delegados de personal en el centro de trabajo de Vigo, resultando elegidos tres delegados de personal de UGT. No resultaron elegidos otros candidatos que obtuvieron entonces la siguiente posición en el proceso electoral, como suplentes: en 4.º lugar Sr. Molinos Fernández (CIGA), en 5.º lugar Sr. Otero Simón (CCOO), en 6.º lugar Sra. Díaz Lorenzo (CCOO) y en 7.º lugar Sr Beiro Caamaño (USO), constando este último como actual delegado de personal de Vigo según los registros de la Empresa, y según certificación de 23 de diciembre de 2014, todo ello por bajas o renunciaciones de todos los anteriores, tras la baja o renuncia de uno de los representantes electos de UGT, Sr. Galiñanes.

Así, consta renuncia del Sr. Molinos (CIGA) a su condición de delegado de personal con fecha de 8 de marzo de 2014, y constan dimisiones en la condición de delegado de personal de la Sra. Díez y del Sr. Otero, ambas con fecha de registro en la oficina pública de 8 de octubre de 2014 (ambos escritos firmados con fecha de 3 de octubre).

De los hechos contrastados, resulta que las siguientes discrepancias han quedado solventadas:

Respecto de los datos consignados en el Certificado DGE, procede apreciar dos errores de hecho en el mismo, y así procede computar un delegado de personal más a UGT en Jaén, que no figuraba en el Certificado DGE, y procede restar un representante de CCOO respecto del número atribuido a dicho sindicato en el Certificado DGE, por error en el número de representantes de Sevilla. Respecto del resto de discrepancias, se mantenían distintas posiciones entre las partes y existían cuestiones jurídicas a solventar.

II. Fundamentos de Derecho

Primero.

El objeto exclusivo del presente procedimiento arbitral consiste en decidir sobre la controversia existente entre las partes en torno al número de representantes unitarios en la Empresa y su distribución entre los distintos sindicatos, todo ello con fecha de referencia convenida por las partes en el 15 de septiembre de 2014, reconociendo las partes que para la negociación del convenio colectivo de la Empresa, tendrán prevalencia las secciones sindicales siempre que las que así lo acuerden tengan la mayoría de los representantes unitarios en la Empresa, y ello de conformidad con lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual respecto de los convenios de empresa, establece lo siguiente:

«En representación de los trabajadores están legitimados para negociar... el comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiera, que en conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal».

No siendo discutida la legitimación que en este caso tendría también el comité intercentros, conforme a lo establecido en el art. 20 del III convenio de la Empresa, habiendo negociado dicho órgano el anterior convenio, tampoco se discute la prevalencia de las secciones sindicales que se establece en el acta de conciliación precitada, «siempre que ostenten la mayoría de los representantes unitarios de la empresa a la fecha de 15 de septiembre de 2014», en función de lo cual procede analizar las cuestiones jurídicas que subyacen en las diversas discrepancias identificadas entre las partes para

determinar las cifras a considerar en cuanto a los representantes unitarios de cada uno de los sindicatos en la Empresa a fecha 15 de septiembre de 2014.

Segundo.

En relación con la discrepancia sobre el delegado de personal de Sanlúcar de Barrameda, procede anticipar la conclusión de que no procede computar ningún representante unitario respecto de dicho centro de trabajo, ni de CCOO ni de UGT, a fecha de 15 de septiembre de 2014, lo que implica restar un representante del total computado a CCOO en el Certificado DGE.

Es indubitado que a dicha fecha el precitado centro de trabajo en el cual se celebraron las elecciones a delegado de personal cuya identidad se discute, no existía y había sido cerrado ya meses atrás, y que el personal que participó en aquella elección como asignados a dicho centro de trabajo o bien habían causado baja en la Empresa o se habían integrado en otros centros de trabajo que contaban con sus propios representantes, además de ser indubitado que ninguno de los dos candidatos o representantes sobre los que se discute, de CCOO y UGT respectivamente, eran trabajadores de la Empresa a 15 de septiembre de 2014.

Siendo indubitado que ninguno de los dos representantes o candidatos de CCOO y de UGT, Sres. Vega y Orcha, eran trabajadores de la Empresa a fecha de 15 de septiembre de 2014 y resultando de ello que respecto de ninguno de los dos cabe invocar a esa fecha ninguna condición representativa a los efectos de esta controversia, restaría concluir si es factible mantener algún tipo de cómputo de esa representación a favor de CCOO o de UGT en relación con el centro de trabajo en el que se produjo la elección referida, y debiéndose entender que tampoco cabe considerar ningún cómputo al respecto de esa audiencia electoral obtenida en el centro de trabajo, siendo indubitado que el mismo ya no existía a 15 de septiembre de 2014.

Así, diversos pronunciamientos judiciales concluyen que el mandato representativo de comités de empresa y delegados de personal va unido al centro de trabajo por el que los respectivos candidatos resultan elegidos, tratándose de una representación que los respectivos candidatos elegidos y/o sus candidaturas ostentan, en la condición de dichos representantes electos como trabajadores de dicho centro de trabajo donde se produce la elección (así, entre otras, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de 5 de junio de 2013 (AS 2013,2520), sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de noviembre de 2012 (2013,85440), o sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de octubre de 2002 (AS 2003,1047). Por su parte, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de noviembre de 2009 (AS 2009, 2649) señala, citando doctrina del Tribunal Supremo, que «según sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 1990 (RJ 1990, 6453) ... lo determinante para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa, es la subsistencia del centro de trabajo para el que el trabajador fue elegido ...», siendo múltiples las sentencias en las que, en el contexto de procesos de subrogación empresarial, se concluye que la condición representativa de un delegado de personal o comité de empresa desaparece al desaparecer la identidad o autonomía del centro de trabajo en cuestión. Llevando dicha doctrina al caso concreto planteado, parece evidente que habiendo desaparecido el centro de trabajo antes del 15 de septiembre de 2014, no cabe considerar el cómputo de ningún representante o puesto electo por ningún sindicato en relación con la elección anteriormente producida cuando el centro de trabajo en cuestión estaba todavía abierto.

Tercero.

En relación con la discrepancia sobre los cuatro delegados de personal, dos de UGT y dos de USO en los centros de trabajo de Terrasa y Vilafranca, que mantienen a 15 de septiembre de 2014 su condición representativa como tales delegados de personal, aunque con su mandato prorrogado por haber expirado ya el período ordinario de cuatro

años de vigencia del mismo, y no habiéndose celebrado nuevas elecciones en dichos centros de trabajo, por la representación de CCOO se invocó lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto (LOLS).

Así, la DA 4.ª LISOS establece que «los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de esta Ley».

En virtud de ello, interpreta la representación de CCOO que aunque tales delegados de personal conservan sus facultades, garantías y cometidos, como tales representantes de los trabajadores que siguen siendo, sin embargo a efectos de computar la representación de los distintos sindicatos en la Empresa, dicha previsión legal obliga a excluir de dicho cómputo a todos aquellos representantes con mandato prorrogado, incluidos los cuatro indicados. Por parte de UGT y USO se mantiene que dichos representantes deben ser computados a los efectos de este procedimiento y para la determinación de la representatividad de los distintos sindicatos a efectos de lo previsto en los arts. 87 y 88 ET.

Sobre dicha discrepancia, cabe anticipar que la conclusión alcanzada es que todos los representantes indicados, los dos delegados de personal de USO y los dos delegados de personal de UGT en los centros de trabajo de Terrasa y Vilafranca, deben ser computados como representantes de tales sindicatos a los objetos de la controversia sometida a arbitraje, debiendo pues añadir dos representantes a cada una de dichas secciones sindicales respecto de las cifras figuradas en el Certificado DGE, y ello por las razones que se exponen a continuación:

El artículo 67.3 ET establece que «la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en sus funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubieren promovido y celebrado nuevas elecciones».

Ello determina que incluso con el mandato ordinario expirado, dichos representantes legales de los trabajadores conservan y pueden ejercer plenamente todas sus competencias, facultades y garantías que el ET tiene atribuidas a dicha representación, hasta que se produzca esa renovación en el mandato representativo con la celebración de nuevas elecciones, frente a lo cual la DA 4.ª LISOS sólo señala que dichos representantes con mandato prorrogado «no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de esta Ley».

La «capacidad representativa» indicada en la DA 4.ª LOLS y que se mide sólo con los mandatos no prorrogados (esto es, dentro de su período de vigencia ordinario) se circunscribe expresamente a la que reconoce los artículos 6 y 7 LOLS, en los que exclusivamente se instituye y regula el especial estatuto jurídico del «sindicato más representativo».

Así, el art. 6 LOLS se refiere a la «mayor representatividad reconocida a determinados sindicatos», que les otorga una «singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical». El artículo 7 LOLS regula esa «mayor representatividad» otorgada a determinados sindicatos como cualidad representativa especial o singular, pero referida al ámbito de Comunidad Autónoma o bien «en un ámbito territorial y funcional específico».

En síntesis, los sindicatos más representativos se caracterizan e identifican por recibir una específica capacidad representativa, en los aspectos listados en el art. 6.3 LOLS, si bien ello se condiciona a la acreditación de una «una especial audiencia» entre los trabajadores del ámbito de actuación correspondiente, expresada en la obtención en los respectivos ámbitos (estatal, de Comunidad Autónoma o en otros ámbitos funcionales y territoriales) de unos mínimos porcentajes del total de representantes legales de los trabajadores elegidos en las elecciones a los órganos de representación unitarios en las empresas.

En esas condiciones, el art. 6.3 LOLS otorga a aquellos sindicatos que puedan ostentar la condición de «sindicato más representativo a nivel estatal», una capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para, entre otras cuestiones,

«la negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores» (apartado b).

Es importante subrayar que todo lo anterior se regula y estipula respecto de los sindicatos específicamente, como entidades jurídicas específicas con un ámbito de actuación –en la práctica totalidad de los casos– por definición superior al ámbito de una empresa en concreto, pudiéndose apreciar al analizar el listado de aspectos sobre los que se extiende el reconocimiento de esa «singular posición jurídica» y esa «capacidad representativa», que la misma se refiere por una parte a ámbitos supra empresariales o institucionales, y por otra parte incluye una capacidad representativa especial para realizar actuaciones determinadas en un ámbito empresarial o supra empresarial específico, con independencia de la representatividad que de por sí tales sindicatos puedan acreditar en el ámbito de actuación correspondiente.

Así, se entiende que estos sindicatos más representativos podrán, al amparo de los arts. 6 y 7 LOLS, ejercer los derechos a la negociación colectiva regulados en el Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su representación concreta en el ámbito en el cual afecte ese proceso de negociación colectiva, siempre que el mismo esté incluido en el ámbito en el cual ese sindicato tiene reconocida esa «mayor representatividad».

Regulándose ese derecho a la negociación colectiva en el ET, procede remitirse a lo previsto en el art. 87.1 ET, sobre la legitimación para negociar convenios de empresa, y que se estipula a favor de «el comité de empresa, los delegados de personal o en su caso, las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité», añadiéndose que «la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal».

Resulta de ello que la legitimación para intervenir en la negociación de un convenio de empresa está atribuida a las secciones sindicales, si suman la mayoría de los representantes legales de los trabajadores en la empresa, pero no a los sindicatos directamente, con independencia de que las secciones sindicales sean parte de la propia organización interna del sindicato, pues lo son pero como instancia integrada en el ámbito de una empresa específica, y así un sindicato que no tuviera una sección sindical reconocida en una empresa, no tendría legitimación para negociar el convenio en dicha empresa, por más que conforme a los arts. 6 y 7 LOLS tuviera reconocida su condición de «más representativo».

Por el contrario, es en el ámbito de los convenios sectoriales o supra empresariales, referidos en el art. 87.2 ET, donde se atribuye la legitimación para negociar a «los sindicatos que tengan la consideración de más representativos» en el ámbito de actuación correspondiente.

Lo anterior es plenamente consistente con lo previsto en el art. 8.2 LOLS, que aquí específicamente respecto de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o que tengan presencia en los órganos de representación unitaria de la Empresa, les otorga el derecho «a la negociación colectiva, en los términos previstos en la legislación específica» (apartado b), que no son otros que los previstos en el ET.

Así pues, la «capacidad representativa» a efectos de negociar un convenio de empresa debe entenderse atribuida por la LOLS a las secciones sindicales y en los términos establecidos en el art. 8.2 LOLS y no debe entenderse en relación con la atribución de la mayor representatividad a los sindicatos en los arts. 6 y 7 LOLS a que se refiere de modo exclusivo y específico la DA 4.ª LOLS. De ello resulta que esa exclusión de cómputo prevista en dicha disposición adicional no puede aplicarse en relación con esta capacidad representativa de las secciones sindicales según art. 8.2 LOLS y art. 87 ET.

Entendemos que la doctrina establecida por la STC 57/1989 de 16 de marzo (invocada por CCOO en apoyo de sus tesis sobre la exclusión del cómputo de los delegados con mandato prorrogado) en absoluto desvirtúa la anterior conclusión, y no contiene pronunciamiento alguno que sea aplicable al caso concreto planteado en este procedimiento, abordando diversidad de cuestiones y entre ellas la legitimación de los

sindicatos para la negociación colectiva en ámbitos superiores al de la empresa, pero sin abordar la legitimación referida al ámbito de la empresa.

En Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 1994 (RJ 1994, 2218) se recoge precisamente la doctrina constitucional de la citada sentencia 57/89, para concluir que el mandato de los órganos unitarios debe entenderse vigente y no extinto hasta la constitución del nuevo órgano de representación, y ello incluye el art. 87.1 ET.

Por lo demás, conforme establece la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 1994 (RJ 1994, 8053), en relación con la legitimación para negociar un convenio de empresa, «a efectos de medir la representatividad de cada Sindicato, sólo han de computarse los representantes electos procedentes de sus candidaturas», y que aunque «no precisa el art. 87.1 ET los requisitos necesarios para la atribución de legitimación «inicial», cierto es sin embargo que al señalar los requisitos que son precisos para que las secciones sindicales intervinientes gocen de legitimación «plena», da pautas suficientes, pues si para ostentar esta última es necesario que dichas secciones sindicales «en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité», resulta obligado deducir que cada una de ellas, por separado, ha de actuar como sumando positivo, lo cual supone que han de tener presencia en los órganos de representación unitaria», en consistencia con el art. 8.2 LOLS.

Así, quedando diferenciado el ámbito supraempresarial de los sindicatos más representativos como tales a efectos de su legitimación y capacidad representativa para la negociación colectiva, respecto de la legitimación y representatividad de las secciones sindicales para negociar en el ámbito empresarial según art. 8.2 LOLS, puede resultar ilustrativa a efectos de la conclusión alcanzada, la referencia a un ejemplo o supuesto hipotético en el que en una empresa con un único centro de trabajo, sólo existiera un órgano de representación que además tuviera su mandato prorrogado. De ello no cabría deducir que dicho órgano carece de legitimación para negociar un convenio de empresa, y por las mismas no podría sostenerse que a efectos de determinar si las secciones sindicales constituidas por los sindicatos presentes en dicho órgano pueden o no negociar en dicho ámbito, su representación en dicho órgano no pudiera computarse, resultando de ello la imposibilidad en ese caso de articular una negociación colectiva a través de dichas secciones sindicales.

Cuarto.

En relación con la discrepancia sobre si procede computar un representante de CGT en el comité de empresa de Murcia, dado que dicho sindicato obtuvo un puesto en dicho órgano unitario de representación en las elecciones celebradas para dicho órgano, pese a que a fecha de 15 de septiembre de 2014 dicho puesto se encontraba vacante, procede anticipar la conclusión de que dicho representante sí debe ser computado como un puesto o representante obtenido por CGT a efectos de determinar el número de representantes de cada sección sindical en la empresa y en función de ello fundar la posible adopción de iniciativas sobre negociación colectiva en la empresa.

Ello determina que, a los efectos de este procedimiento, deba considerarse que el dato de representantes de CGT que consta en el Certificado DGE es correcto.

Dicha conclusión se fundamenta en las razones que se exponen a continuación:

Art. 12.4 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa establece que «el cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implicará modificación en la atribución de resultados».

En relación con ello, la Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 21 octubre 1997 (RJ 1997\9154) estableció que «... la finalidad que persigue la norma del art. 12.3 del RD 1644/1994 es que la atribución de la representatividad por el resultado de las elecciones no se altere por cambios derivados de las decisiones individuales sobre la afiliación y ello con la finalidad de que se garantice la estabilidad de los niveles de

representatividad y ello es aplicable tanto a los supuestos de alteración de una afiliación sindical previa, como a aquellos en que lo que se produce es un cambio desde la no afiliación a la afiliación».

Lo anterior significa que si se excluye legalmente el cambio en la atribución de resultados electorales por cambios en la afiliación del representante electo en la candidatura de un sindicato, ello aplicará análogamente a otros cambios en la representación operada con posterioridad a la elección al comité de empresa, y que deriven también de decisiones individuales de dichos representantes electos, entendiéndose que a tal efecto será irrelevante si esa decisión individual consiste en su dimisión o renuncia a su condición representativa o a su simple baja como trabajador de la empresa, siendo también irrelevante si ese cambio en la representación se produce por decisiones de terceros o de la empresa, así si la empresa despide al representante electo.

Estableciendo específicamente el art. 67.4 ET que «en el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista al que pertenezca el sustituido», y dado que en caso de que se lleve a efecto dicha sustitución de modo normal el nuevo representante que sustituye al anterior permitirá mantener en idénticos términos el cómputo de la representación del sindicato en cuestión que respaldase esa candidatura a los efectos del art. 87.1 ET, no parece razonable que ese mantenimiento del cómputo de la representación sindical dependa finalmente de las decisiones individuales de los trabajadores que deban sustituir al que cese en su cargo, o a la permanencia o no en la empresa de los mismos, de modo que se mantenga el cómputo si la vacante pudo ser cubierta por otros trabajadores de la misma candidatura, y que no se mantenga si dicha sustitución no ha sido posible por renunciar a ello los demás integrantes de la candidatura o por no ser ya trabajadores de la empresa.

Así, esta previsión legal expresa del art. 67.4 ET debe llevar a concluir que la medición de la representación de cada sindicato que exige el art. 87.1 ET no puede quedar alterada por las posibles y variadas decisiones individuales o situaciones ajenas y posteriores al acto de la elección de los representantes, en la que se produjo un respaldo o audiencia electoral concreta a cada una de las candidaturas presentadas al órgano de representación unitaria.

Aunque referida a otra controversia bien distinta, entendemos que los criterios manejados por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social) de 11 de junio de 1992 (AS 1992\6531) vienen a ratificar la idoneidad del criterio que exponemos para resolver la controversia planteada en este procedimiento, esto es, que a efectos de medir la audiencia electoral y consiguiente representatividad deberá atenderse a los resultados electorales obtenidos en términos de representantes electos obtenidos por cada candidatura, esto es, a los puestos conseguidos por cada candidatura en las elecciones a comité de empresa.

Así, la citada sentencia refiere que «la discrepancia surge a la hora de precisar cómo debe operar esa mayoría representativa: si en atención al número de votos que cada candidatura hubiere obtenido en las elecciones -tesis de la parte actora- o al número de representantes que cada una de ellas hubiera obtenido en el seno del comité ... -tesis a la que se acoge la sentencia-. Debiendo proclamarse la corrección de este último criterio por cuanto, como señala la sentencia recurrida, con cita de sentencias del extinguido Tribunal Central de Trabajo cuyo criterio es asumido por esta Sala, lo abonan el hecho de que por resultados electorales ha de entenderse el número de puestos conseguidos como finalidad y colofón del proceso electoral y no el número de votos obtenidos, y que la medición de la representatividad de los sindicatos no se expresa atendiendo a tales votos sino en función de la especial audiencia que acrediten, expresada en los porcentajes de representantes alcanzados, conforme cuidan de señalar los arts. 6.º y 7.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical. Con lo que, en definitiva, el criterio de proporcionalidad ha de ser puesto en relación con la representatividad de las distintas opciones sindicales en los órganos de representación unitaria de los trabajadores que

son los que, a tenor del número primero del art. 87 del Estatuto de los Trabajadores corresponde la legitimación.»

Debe añadirse finalmente que de hecho, en la empresa ese es el criterio mantenido respecto de otro supuesto que debemos considerar análogo a los efectos de la controversia a dirimir en el procedimiento y cuyos términos quedaron suficientemente acreditados en el curso del mismo. En concreto, en el comité de empresa de San Fernando de Henares se siguen computando tres representantes de UGT, y así lo defiende dicho sindicato, pese a que uno de ellos, Sra Marín, causó baja antes del 15 de septiembre de 2014 sin haber sido sustituida. En contra de las alegaciones realizadas por la representación de UGT al respecto, entendemos que las causas y circunstancias que pudieran rodear los ceses, renunciaciones o bajas en los respectivos cargos de los comités de Murcia y San Fernando de Henares y las diversas vicisitudes que pudieran producirse en uno u otro caso para impedir que en cada caso se llevase a cabo la sustitución prevista en el art. 67.4 ET (y que refiere a la cobertura de las vacantes que se produzcan «por cualquier causa») deben ser irrelevantes a los efectos de la determinación de la representación en este tipo de situaciones, de conformidad con la doctrina reflejada.

Quinto.

En relación con la discrepancia sobre el delegado de personal de Vigo, puesto que habría sido ocupado sucesivamente por representantes de distintos sindicatos tras una inicial baja del delegado de personal de UGT originariamente elegido, procede anticipar la conclusión de que dicha representación debe computarse a los efectos del presente procedimiento al delegado de CCOO, Sr. Otero.

Ello determina que, a los efectos de este procedimiento, deba considerarse correcto el dato de asignación de este representante en concreto a CCOO en el Certificado DGE.

Así, según los datos aportados por las partes en el procedimiento, era dicho delegado de personal de CCOO quien a fecha de 15 de septiembre de 2014 ostentaba de modo legal y efectivo la representación de los trabajadores en dicho centro de trabajo, constando su renuncia a dicho cargo sólo con fecha de octubre de 2014, y siendo indubitado que sólo desde octubre de 2014 ejerce la condición de delegado de personal de Vigo el representante de USO Sr. Beiro.

Podría argumentarse que, en consistencia con los criterios expuestos en el anterior Fundamento de Derecho respecto de la controversia atinente al cómputo de la representación sindical en el comité de empresa de Murcia, dado que los resultados electorales en el centro de trabajo de Vigo dieron tres representantes a UGT, debieran computarse los tres puestos a UGT con independencia de los cambios posteriores en dicha representación. Sin embargo, dicho criterio no puede mantenerse en relación con el supuesto específico de los procesos electorales para delegados de personal, dado que los mismos tienen reglas bien distintas de las que aplican a la elección de los comités de empresa, lo que se traduce también en efectos muy distintos en orden a las posibles sustituciones posteriores, y esas diferencias impiden la aplicación del mismo criterio a uno y otro caso.

Así, no existiendo en las elecciones a delegados de personal listas o candidaturas de sindicatos en sentido estricto, sino que cada trabajador candidato se presenta al proceso electoral de modo individual, con el respaldo del sindicato correspondiente, produciéndose la votación no a listas sino como voto individual a personas concretas, en congruencia con ello el art. 67.4 ET contempla una regla bien distinta de la antes referida, cuando la vacante se refiere a un delegado de personal, en cuyo caso dicha vacante «se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos».

Es decir, en el caso de los delegados de personal, la ley contempla expresamente la posibilidad de que la representación en un centro de trabajo cambie de un sindicato a otro, por motivo de vacantes, en relación con estos órganos unitarios de representación, dado que el o los trabajadores que sean siguientes en el orden de la votación en las elecciones a delegados de personal podrán o no pertenecer al sindicato de aquel a quien

se sustituya, y así en este caso de modo pacífico se admitió por todas las partes el sucesivo cambio de la representación en el entro de trabajo de Vigo desde UGT a CIGA, a CCOO y finalmente a USO.

Siendo claro pues que a fecha de 15 de septiembre existía un delegado de personal de CCOO en Vigo, válidamente electo conforme a las reglas del art. 67 ET, entendemos que no procedería excluir a dicho representante del cómputo del total de representantes de cada sindicato a los efectos del art. 87 ET, o a cualquier otro efecto representativo. De hecho, ninguna de las partes propugnó una solución a favor del mantenimiento del cómputo de la elección inicial, y en ningún momento UGT propugnó que debiera mantenerse el cómputo del representante que originariamente había correspondido a UGT, concretándose la discrepancia entre las partes en torno a quien debía ser el sustituto que debiera computarse como representante a los efectos de este procedimiento, si el actual de USO o el anterior de CCOO.

Sexto.

Conforme a los hechos y fundamentos de derecho que se han ido desarrollando, este árbitro ha alcanzado las distintas conclusiones que se han ido desgranando en relación con los representantes que deben computarse a los efectos de la controversia planteada en este procedimiento. Debe añadirse que los estrictos términos del compromiso arbitral circunscriben el sometimiento a arbitraje en la determinación del número de representantes y en su distribución entre los distintos sindicatos en la Empresa.

Obviamente la controversia se produce en un contexto muy concreto, en torno a si la negociación del convenio colectivo de Unipost debe desarrollarse conformando la comisión negociadora de la parte social en los términos planteados por CCOO y CGT en las demandas interpuestas en la Audiencia Nacional y cuya conciliación dio origen a este procedimiento, esto es, como comisión negociadora de 13 miembros a distribuir entre las secciones sindicales, o bien si esa negociación debe desarrollarse con el comité intercentros actualmente constituido en la Empresa, con un total de 12 miembros y la composición referida en los antecedentes de hecho.

Ciertamente que las partes han previsto que dicha disyuntiva se resuelva en base al principio aceptado por las mismas según el contenido del acta de conciliación de 16 de diciembre de 2014, donde las partes reconocen que para la negociación del convenio colectivo tengan prevalencia las secciones sindicales, siempre que estas ostenten la mayoría de los representantes unitarios en la empresa a la fecha de 15 de septiembre de 2014, esto es, siempre que las representaciones sindicales que propugnen la negociación del convenio mediante comisión negociadora conformada por secciones sindicales ostente finalmente la mayoría de los representantes unitarios en la Empresa, y ello se resolverá a tenor de la resolución de las discrepancias existentes sobre la distribución sindical de la representación unitaria, y que es lo que se somete a arbitraje.

Entendemos que no corresponde ni puede ser objeto del presente laudo arbitral la decisión sobre la composición concreta de la comisión negociadora del IV convenio colectivo de Unipost, con independencia de que ello resultará directamente de los cálculos matemáticos que produzcan una u otra mayoría de los representantes unitarios en la empresa y que respectivamente se agrupen en torno a una u otra opción negociadora de las dos distintas que se han manifestado en el curso del procedimiento.

En virtud de todo lo anterior, el árbitro designado por las partes formula y resuelve la siguiente

Decisión arbitral

El número de representantes unitarios en la empresa Unipost a fecha de 15 de septiembre de 2014 debe fijarse en 162 representantes en total.

De ellos, corresponden a cada uno de las secciones sindicales de los distintos sindicatos en la Empresa los siguientes representantes:

UGT: 67 representantes.
CCOO: 47 representantes.
CGT: 34 representantes.
USO: 12 representantes.
SLTM: 2 representantes.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo, conforme a lo previsto en el art. 91.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 22 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Asimismo, conforme al art. 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), los laudos arbitrales firmes se entienden equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva.

El presente laudo arbitral, conforme al art. 91.2 del Estatuto de los Trabajadores y art. 22.2 ASAC, sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los arts. 65.4 y 163.1 LRJS, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente laudo arbitral a las partes en conflicto, adoptándose por dicho servicio las medidas necesarias para su depósito y registro, conforme al art. 91 ET y art. 22.1 ASAC.

Dado en Madrid, a 2 de febrero de 2015.