



## Procedimiento Arbitral I-30/2021

### Impugnante

UNIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES(UGT)

### Interesados

- COMPAÑÍA ESPAÑOLA DISTRIBUIDORA DE PETRÓLEOS, SA. (CEDIPSA), E.S. POBLA DE VALLBONA, SA (en adelante, la empresa)
- COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA(CCOO)

## LAUDO

Dictado por la árbitra Doña \_\_\_\_\_, según nombramiento efectuado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 24 de julio de 2020 (DOCV del 31 de julio), designada mediante turno correlativo por la oficina pública de elecciones sindicales de la provincia de Valencia para el conocimiento de las reclamaciones en materia electoral referidas en el encabezamiento, de conformidad con el art. 76 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), desarrollado por el RD 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 (en adelante, el Reglamento) y en el ámbito de la función pública por la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

## ANTECEDENTES

**PRIMERO.** - Mediante escrito registrado el 9 de abril de 2021 y dirigido a la oficina pública de registro de elecciones sindicales de la provincia de Valencia, el sindicato UGT, impugnó el preaviso núm. 46/226/21 de elecciones sindicales efectuado por el sindicato CCOO ante la Oficina pública.

**SEGUNDO.** - Citadas debidamente las partes por la oficina electoral al acto de comparecencia señalado el 4 de junio 2021, se celebró con asistencia de:

- CCOOPV, representada por la letrada \_\_\_\_\_ en representación que consta en la Oficina Electoral.
- UGT, representado por el letrado \_\_\_\_\_ letrado con poderes que me exhibe.
- La empresa CEDIPSA, E.S. POBLA DE VALLBONA, SA, representada por \_\_\_\_\_ con poderes notariales de fecha 6-10-2017, que me exhibe.

**TERCERO.** - Iniciada la comparecencia, UGT se afirmó y ratificó en su escrito de impugnación y solicitó laudo estimatorio de su pretensión de nulidad del preaviso. Por el contrario, el sindicato CCOO se opuso a la impugnación y solicitó su desestimación y que se declarara la validez del preaviso electoral. La empresa solicitó un laudo ajustado a derecho.

**CUARTO.** - Acordada la práctica de la prueba, las partes propusieron (como consta en acta) las siguientes:

- UGT: documental consistente en 50 documentos, aunque algunos no tienen carácter de prueba documental, al ser instructa con laudos o sentencias, confesión del representante legal de la

empresa, y testifical (presidente y vocales de la mesa electoral con los datos que constan en el acta de comparecencia).

- CCOOPV: documental consistente en 14 documentos y la aportación de dos sentencias de los Juzgados de lo Social como instructa, interrogatorio del representante legal de la empresa y dos testigos, cuyos datos identificativos constan en el acta de comparecencia.

Tras el intercambio de documentos, la representación de CCOO impugnó el documento 31 de UGT por considerar que era un índice de prueba documental que el sindicato UGT iba a aportarlo a un juzgado de lo social, pero que ese juicio aún no había sido celebrado, y respecto a estaciones de servicio distintas de las de la empresa aquí instruida. Por su parte, UGT se opuso a la mencionada impugnación, por entender que dicha documental sí tendría relación a los efectos de la cuestión dilucidada de si las estaciones de servicio eran centro o lugar de trabajo.

**QUINTO.** - Admitidas las pruebas, se procedió a su práctica. Tras la práctica de la prueba de interrogatorio de parte, y una testifical, UGT renunció al resto de testificales. CCOO practicó dos interrogatorios de terceros, con los datos que constan en el acta de comparecencia. Y a continuación, de la práctica de las pruebas de interrogatorio, las partes formularon las conclusiones que tuvieron por conveniente.

## **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.** - Que en fecha 07/04/2021 el sindicato demandado presentó preaviso de elecciones sindicales con fecha de inicio electoral el 07/05/2021, indicando un número de personas trabajadoras de 109 y núm. de registro 46/226/21 (expediente administrativo).

**SEGUNDO.** - La empresa demandada se encuentra implantada en todo el territorio autonómico. La empresa se organiza en zonas. Al frente de cada una de las zonas está el/la jefe/a de zona o responsable de zona. De cada jefe/a de zona dependen los encargados/as de las estaciones de servicio, que pueden llevar varias estaciones. Los expendedores/as dependen de cada jefe/a de estación, al que le formulan solicitudes, y este a su vez, las traslada a la empresa (interrogatorio de parte y testifical CCOO).

**TERCERO.** - Cada gasolinera está dada de alta como centro de trabajo. La organización de las estaciones de servicio es homogénea salvo por la existencia de un plan de prevención que es específico de cada estación y por el número de personas trabajadoras adscritas a cada estación, que se dedican esencialmente al suministro de combustible, carburantes y análogos para la automoción, y en su caso, tiendas de conveniencia, cuyo abastecimiento, reglas de comercialización y precios las decide la dirección de la empresa, al igual que la política de personal (testifical e interrogatorio de parte).

**CUARTO.** - Los encargados/as de cada estación de servicio, que lo pueden ser de varias, no tienen capacidad para sancionar a las personas trabajadoras, decidir sobre el abono de complementos salariales u ofertas a aplicar. Para el traslado de personal de una estación a otra, se ha de pedir a la empresa, al igual que para la cobertura de vacantes, que han de ser decididas o aprobadas por la empresa. La gestión de los recursos humanos en la empresa se lleva a cabo a través de una herramienta común para todas las estaciones de servicio gestionadas por éstas. Por ejemplo, para pedir una excedencia se realiza la solicitud al jefe de área. Existe una sola cuenta bancaria para todas las estaciones y el dinero en efectivo se guarda en una caja fuerte por los empleados/as, sin que los jefes/as de las estaciones de servicio la puedan abrir, siendo una empresa de seguridad para toda la empresa la que realiza la apertura y el traslado del dinero físico. La gestión de los problemas de mantenimiento que puedan existir en las estaciones de servicio también se realiza a través de un servicio centralizado en la empresa. (interrogatorio de parte y testifical CCOO).

**QUINTO.** - Es de aplicación a las relaciones laborales en la empresa el Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (2019-2021). En su artículo 49 esta-

blece que los trabajadores/as tendrán derecho a elegir, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla cuente entre 6 y 10 trabajadores/as, con los derechos reconocidos a los delegados de personal en la legislación vigente.

**SEXTO.** - Como consecuencia de la pérdida de la concesión de una autopista AP7, 4 estaciones de servicio de la empresa en la comunidad valenciana ya no son gestionadas por la empresa (documento 48 UGT e interrogatorio de parte).

**SÉPTIMO.** - La empresa CEDIPSA cuenta con comité de empresas que agrupa varias estaciones de Servicio en Barcelona, Gerona, Baleares, Alicante. Y anteriormente la misma compañía disponía de un comité de empresa en la provincia de Valencia (doc. 2-7 CCOO).

## RESUMEN DE LA POSICIÓN DE LAS PARTES

**IMPUGNANTE.** Por parte de UGT se solicita la nulidad del preaviso a elecciones totales efectuado en la empresa con número de registro 46/226/21, con censo total de 109 trabajadores, por los siguientes motivos:

Primero, que la jurisprudencia prohibiría la agrupación de centros de trabajo entre 6 y 10 personas trabajadoras y, sin embargo, el mencionado preaviso incluiría centros de trabajo con plantilla inferior a 10 trabajadores/as (lo que ocurre prácticamente en todas las estaciones de servicio) y no existir ningún centro de trabajo que cuente con más de 50 personas trabajadoras.

Segundo, se partiría de que el concepto de centro de trabajo es de orden público y estaría fijado en los arts. 62 y 63 ET, entiendo el sindicato impugnante que las gasolineras son centros de trabajo, al contar con organización y autonomía propia. En este sentido, se aduciría que, aunque no haya una contabilidad propia de cada estación de servicio, ello no sería obstativo de su consideración como centro de trabajo, al ser de sentido común que dicha contabilidad fuese conjunta para toda la empresa.

Tercero, alegaría el sindicato UGT que, según el convenio colectivo de aplicación, se partiría de que las estaciones de servicio serían centros de trabajo (art. 49 del convenio autonómico).

Cuarto, en opinión del sindicato impugnante, por parte del sindicato promotor del preaviso, se habría creado una circunscripción electoral provincial yendo contra sus propios actos, pues en otras provincias el mismo sindicato partiría de una noción contraria, y consideraría a las gasolineras como centro de trabajo.

Finalmente, se aduciría que se habría producido una sucesión de empresa, al subrogarse los trabajadores en la nueva mercantil que gestionaba las estaciones de servicio por cambio en la concesión, lo que abundaría en la consideración de que las estaciones de servicio serían centros de trabajo.

Todo ello es un vicio grave que afectaría a las garantías del proceso electoral, y alteraría su resultado, por lo que solicita el sindicato UGT se declare nulo el citado preaviso efectuado por CCOO y los actos que del mismo se desprendan.

**SINDICATO PROMOTOR DEL PREAVISO IMPUGNADO.** Por su parte, en sus alegaciones y conclusiones, CCOO aduciría que el concepto de centro de trabajo vendría fijado por el art. 1.5 ET, como unidad productiva con organización específica que como tal estuviera dada de alta ante la autoridad laboral.

En segundo lugar, argumentaría que el concepto de centro de trabajo a efectos de prevención de riesgos laborales nada tendría que ver con el concepto utilizado a efectos de elecciones sindicales.

En tercer lugar, en opinión del sindicato promotor del preaviso, no existiría una organización específica en cada estación de servicio, al no existir autonomía para organizarse, ni posibilidad de contratar, solo de proponer la contratación, igual que de sancionar a las personas trabajadoras, donde sólo cabría la propuesta por cada estación. Los/as encargadas de las estaciones de servicio llevarían varias a la vez y no tendrían poder de representación de la empresa, que correspondería al jefe de área. Existiría además una aplicación común que recogería las incidencias en la gestión laboral y una cuenta común para las diferentes estaciones, siendo la empresa la que marcaría los precios de venta. Por lo que, a su juicio, las personas trabajadoras dedicadas a la expedición del combustible y otros

menesteres estarían bajo los órdenes de los jefes/as de las estaciones de servicio, y a su vez, estos de los responsables de área, por lo que los primeros no realizarían una organización específica.

En cuarto lugar, en punto a la subrogación empresarial, señalaría el sindicato que, si bien los trabajadores de cada estación habrían pasado a trabajar para la nueva mercantil, no se habría acreditado qué ocurría con los/as encargados/as.

Finalizó sus alegaciones el sindicato CCOO, aduciendo la existencia de dos sentencias de los juzgados de lo social de Valencia favorables a su posición.

Por parte de la empresa, se solicitó un laudo ajustado a derecho.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** De lo expuesto se deduce que la cuestión esencial que se ha de dilucidar en este procedimiento es si las estaciones de servicio son centro o lugar de trabajo, ya que, de constituir centro de trabajo, no cabría la agrupación de centros de trabajo de menos de 10 o 6 personas trabajadoras a los efectos de constituir un comité de empresa conjunto, conforme interpreta la jurisprudencia.

Al respecto, las partes han aportado como inestructa diferentes laudos y sentencias de los Juzgados de lo Social en el sentido de que las estaciones de servicio son centro de trabajo (laudo I-58/2020, dictado por laudo I-12/2021, dictado por

sentencia 54/2018 del juzgado social núm. 1 de Jaén de 22 de febrero de 2018, proc. 621/2017, sentencia 198/2019, del juzgado de lo social núm. 2 de Logroño de 22 de agosto de 2019, sentencia 47/2016, del juzgado de lo social núm. 2 de Avilés de 5 de febrero de 2016, autos 4/16) o bien, por el contrario, que tendrían la consideración de lugar de trabajo (Laudo 4-2020 dictado por

laudo de 10 de julio de 2015, de la provincia de Alicante, emitido por sentencia del juzgado de lo Social núm. 4 de Valencia de 24 de febrero de 2016, y sentencia 179/2021 del juzgado de lo social núm. 5 de Valencia de 30 de abril de 2021).

Aunque dichas sentencias se refieren a otras empresas -esencialmente, CAMPSA- que desarrollan la misma actividad, la cuestión que se dilucida es substancialmente la misma. Y a estos efectos, esta árbitra considera que al caso aquí enjuiciado son de aplicación las sentencias de los Juzgados de lo Social de Valencia que han determinado que las estaciones de servicios con una organización igual a la aquí planteada, si bien con otra mercantil, constituirían lugares de trabajo, por lo que sería posible constituir un comité de empresa conjunto. Dichas sentencias ratifican además el criterio de dos laudos arbitrales en el mismo sentido efectuados en la provincia de Valencia. Entre ellas, cabe destacar la reciente sentencia 179/2021 del juzgado de lo social núm. 5 de Valencia de 30 de abril de 2021, que en un supuesto similar señala: «según el artículo 1.5 ET en relación con el art. 5.1 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores una la empresa, cabe destacar que el centro de trabajo se define como una unidad productiva con organización específica, debiendo estar de alta como tal ante la autoridad laboral.

*Esta definición legal, supone el examen de los tres presupuestos: la existencia de una unidad productiva; que cuente con una organización específica, y que esté dada de alta como centro de trabajo ante la autoridad laboral, si bien a los efectos que nos ocupan, este último presupuesto es en realidad, un elemento de carácter exclusivamente formal, no esencial o constitutivo, de modo que será la organización específica el elemento que califique una unidad productiva como centro de trabajo. Ello no significa que el hecho de que una unidad productiva esté dada de alta ante la autoridad laboral no surta efecto alguno; surte un efecto de presunción “iuris tantum”. Efectivamente, el alta previa (realidad administrativa) permitirá presumir la existencia del centro de trabajo, siempre y cuando el elemento de la organización específica (realidad fáctica) no se ponga en evidencia o sea contradicho por cualquier medio de prueba. Así pues, debe prevalecer el elemento organizativo, en cualquier caso, no siendo estrictamente necesario que concurren ambos.*

*La definición de “centro de trabajo”, como unidad técnica de producción ensamblada en el conjunto empresarial con organización específica, no debe confundirse con la noción de “lugar de trabajo”, que se identifica con la estructura del espacio físico en que se desarrolla la actividad*

laboral, ni con el más amplio concepto de “empresa” entendido como unidad organizativa encargada de la coordinación de la total actividad de los centros que la empresa, por cuanto que, como se ha dicho, la apreciación del primero exige constatar la existencia de una organización específica, es decir, de una autonomía susceptible de hacerlo funcionar virtualmente como una empresa. La distinción se establece por referencia al componente predominante, siendo el económico y direccional en la noción empresa y el técnico o productivo en el centro de trabajo, de modo que, aunque la unidad productiva se encuentre individualizada dentro de la estructura empresarial y pueda funcionar autónomamente en muchos aspectos, estará siempre sometida al poder general que corresponde a la empresa para planificar y regir la vida dentro del negocio, decidiendo los aspectos económicos-financieros, comerciales, administrativos y de personal. Destacar en este sentido la sentencia de la Sala Social de la AN de 27-01-2000, que recoge la doctrina del Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero y 9 de marzo de 1987.

En aplicación de la anterior doctrina, señalar que, aun cuando la sentencia de la AN declara como hecho probado que las estaciones de servicio constan dadas de alta ante la autoridad laboral, dicho extremo es un elemento formal, no constitutivo, por lo que procede al examen de la organización específica.

Y si bien las estaciones son unidades productivas en cuanto tienen autonomía técnica, al prestar de manera acabada los servicios objeto de la actividad empresarial, la prueba practicada en juicio, no permite considerar que constituyan “organizaciones específicas”, en tanto en lo referente a organización, recursos y administración dependen de los departamentos centrales de la empresa, destacando lo argumentado por el árbitro, que recoge a su vez lo resuelto en previos procedimientos sobre la misma cuestión, indicando que “prescindiendo de las funciones de abastecimiento, distribución, comercialización, precio de compra y venta al consumidor y otras ajenas o derivadas propias de la gestión económica nuclear de la empresa, las tareas desempeñadas por las estaciones de servicio, se remiten básicamente al suministro de combustibles, carburantes, lubricantes y análogos para la automoción, bajo reglas y principios generales y comunes a todas ellas en actividad esencialmente informatizada, mediando un precio fijado por la empresa y transfiriendo el resultado económico de tales operaciones, de acuerdo con las normas establecidas por aquella. No aparece en esta gestión comercial de venta ningún aspecto creativo, productivo o con una mínima iniciativa o libertad en la gestión, susceptible de insertarse “como parte”, de la función empresarial. Responde a una tarea uniforme, igualitaria y dirigida por la empresa respecto de las diferentes estaciones de servicio, lo que en consecuencia lleva a la conclusión que las referidas estaciones de servicio en modo alguno ostentan la cualidad de centro de trabajo”.

No constando en definitiva según lo expuesto que nos encontremos ante centros de trabajo con las características que precisa la normativa aplicable a efectos del proceso electoral».

La aplicación de esta doctrina al caso implica considerar a estos efectos, que las estaciones de servicio afectadas por el preaviso serían lugares de trabajo. Diversos elementos en el relato fáctico apoyan esta conclusión. En primer lugar, la existencia de encargados/as de las estaciones de servicio, que suelen ocuparse de varias de ellas a la vez, contando con un margen de maniobra solo para pequeñas compras, como productos de limpieza o similares, que ello, no obstante, se han de justificar con posterioridad. En segundo lugar, que la recaudación en metálico de las estaciones de servicio no sea gestionada por los encargados/as de las EESS, sino por la empresa de seguridad contratada por la compañía, que existan programas informáticos idénticos en todas las EESS y que los pedidos (de combustible u otros productos), las contrataciones y las sanciones, se hacen desde la empresa que es la instancia que decide la cantidad de litros a pedir ya que sobre este extremo el “Encargado/a de la ES” se limita a hablar con el Jefe/a de Zona. En resumen, cabría concluir que, aunque las ES puedan constituir centros de trabajo a efectos de la normativa de prevención, no tiene organización específica propia en tanto no puede tomar decisiones laborales, fiscales o comerciales. Tampoco obsta a esta conclusión el hecho de que por cambios en la concesión se hayan producido subrogaciones empresariales, pues como es sabido éstas pueden afectar a una empresa, a un centro de trabajo o a una unidad productiva autónoma, y las ES serían unidades productivas autónomas desde el punto de vista técnico, pero no de organización específica.

**SEGUNDO.-** A mayor abundamiento, ha de señalarse que esta solución de considerar las estaciones como lugares de trabajo cuenta con cierta tradición en el sector de repostaje donde han existido preavisos en los que se han agrupado diferentes estaciones de servicios por considerar precisamente que eran lugares de trabajo y permitiendo que éstas cuenten con una representación conjunta ante la empresa, que de otra manera sería imposible. Téngase en cuenta que la jurisprudencia ha señalado que no es posible agrupar varios centros de trabajo de una empresa con el fin de convocar elecciones a un comité de empresa conjunto, si cada uno de los centros no supera los diez trabajadores (STS 28-5-09, rec. 127/08). Por consiguiente, incluso teniendo en cuenta la previsión convencional que mejora el régimen legal y permite tener representantes, delegados/as de personal, cuando se alcance un mínimo de 5 personas trabajadoras por estación, ello no obsta a que la mayoría de estaciones tengan una plantilla inferior. De hecho, en el vigente convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2019-2021, se establece una previsión similar, con el siguiente contenido: “Los trabajadores/as tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante por Estación de Servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro personas trabajadoras, con los derechos reconocidos a los Delegados de Personal en la legislación vigente”. En ambos casos, los convenios no identifica estación de servicio con un centro de trabajo, sino que se limitan a tratar de mejorar el régimen legal para que “cuanto menos”, si no hay otra estructura de representación las estaciones con cinco personas trabajadoras adscritas (en el convenio autonómico) o con cuatro (en el convenio estatal) cuenten “cuando menos”, es decir como mínimo, con esta estructura representativa, sin que ello, a mi juicio, sea obstativo de que pueda constituirse un comité conjunto en las empresas que tengan configuradas las estaciones de servicio como unidades de expedición y lugares de trabajo, y no como centros con una autonomía y organización específica.

Las previsiones convencionales no hacen sino tomar en cuenta la realidad del sector, y es que es un hecho notorio que normalmente una estación de servicio no suele ser una unidad de trabajo con gran número de personas trabajadoras, y que la plantilla de las empresas que gestionan varias estaciones de servicio se encuentra distribuida entre éstas. Por otra parte, a veces pueden existir estaciones a uno u otro lado del margen de carreteras o autopistas, que de seguirse la interpretación sostenida por el sindicato impugnante, tendrían la consideración de centros de trabajo separados, como de hecho se dilucida en alguna de las sentencias aportadas como instructa por el sindicato UGT, lo que no deja de ser absurdo.

**TERCERO.-** Al hilo de lo anterior, ha de señalarse que no puede admitirse la alegación de que el sindicato CCOO ha ido contra sus propios actos, pues de la lectura de las sentencias y laudos arbitrales en un sentido u otro, la única cuestión que cabe constatar es que cada uno de los sindicatos ha actuado conforme a estrategias diversas, pero no se aprecia por ello una contravención de la doctrina de sus propios actos. A este respecto, debe señalarse que como razonara en un caso similar la árbitra *“La detenida lectura de tan interesante material jurídico que se complementa con diversos laudos aportados respectivamente por cada una de las partes, permite inferir a esta árbitra que concretamente en lo relativo a las Estaciones de Servicio de la empresa Campsa Red S.A., han concurrido a lo largo de los últimos años muy diversos escenarios y circunstancias en los que cada uno de los comparecientes, -UTG y/o CCOO-, han desempeñado roles ambivalentes siguiendo sus respectivos intereses. Por tanto, la doctrina de los propios actos que encuentra su apoyo en el artículo 7.1 del Código Civil, (STS (Civil) 30-1-1999, nº rec. 2296/1994, reiterada por otras posteriores), y que ha sido alegada en este caso por UGT en un intento de empañar la posición y argumentos de CCOO en esta impugnación (I\_58/2020) podría en realidad haber sido esgrimida respecto a las tesis y razones que a lo largo del tiempo han mantenido cualquiera de dichas organizaciones, lo que me lleva a desestimar su aplicación al presente caso, habida cuenta, además, de que según la jurisprudencia, se trata de una técnica que exige la concurrencia de estrictas condiciones de legalidad y de una identidad estricta de circunstancias que no han sido perfectamente acreditadas en esta comparecencia”* (Laudo I-58/2020).

**CUARTO.-** Por otra parte, en las sentencias citadas en el ramo de prueba del sindicato impugnante se aprecian diferencias en los hechos probados que justificarían una solución diferente. Así, por ejemplo, en la sentencia 54/2018 del juzgado social núm. 1 de Jaén de 22 de febrero de 2018, proc. 621/2017, se señala en los hechos probados, que *“cada gasolinera cuenta con un plan de negocio propio y con una cuenta de resultados independiente y el encargado de la misma aparte de gestionar administrativamente la misma también busca clientes, es el responsable de fijar los turnos a los trabajadores e inicia el proceso de contratación de trabajadores, que son asumidos por la empresa matriz”*. Sin embargo, estos extremos no han resultado acreditados en este caso, donde no consta que cada estación de servicios cuenta con un plan de negocio propio y una cuenta de resultados independiente. Lo cual resulta lógico, pues no se trata de la misma mercantil enjuiciada en el caso de la sentencia antedicha.

En segundo lugar, en la sentencia 198/2019, del juzgado de lo social núm. 2 de Logroño de 22 de agosto de 2019, la discusión no se centraba tanto en si una estación de servicio era centro o lugar de trabajo, sino en el derecho a elegir representantes en el caso de dos estaciones de servicios colocadas al margen izquierdo y derecho de una carretera, en función del número de trabajadores/as adscritos a una u otra estación, sobre la base de la previsión convencional del convenio estatal del sector que establecía que los trabajadores tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante por estación de servicio.

La tercera de las sentencias citadas, sentencia 47/2016, del juzgado de los social núm. 2 de Avilés de 5 de febrero de 2016, autos 4/16, tampoco es exactamente un precedente, puesto que en ese caso, si bien se declaró la nulidad de un preaviso de elecciones sindicales en los centros de trabajo de la empresa CAMPSA en Asturias, ello se hizo sobre la base de, primero, no cuestionar el carácter de centros de trabajo de las diferentes estaciones de servicio y, segundo, de aplicar la jurisprudencia que no permite agrupar a efectos de la elección de un comité de empresa propio de los centros de plantilla inferior a 10 trabajadores. Sin embargo, nótese que, a diferencia del supuesto allí planteado, en el caso enjuiciado sí se discute la premisa de que las estaciones de servicio puedan ser consideradas centros de trabajo a estos efectos. Por el contrario, aquí se considera que las gasolineras son unidades productivas.

Por último, ha de señalarse que esta consideración basada en la organización empresarial de la concreta empresa aquí enjuiciada no obsta que en otro tipo de empresas con una estructura diferente, pueda entenderse que cada estación de servicio no es una mera unidad de distribución del producto, comercializado, sino que constituye a estos efectos un centro de trabajo con una organización específica. Tampoco, condiciona la solución dada a las contrataciones de servicios y las empresas que la atienden, especialmente en las multiservicios o en aquellas en las que las personas trabajadoras desempeñan su puesto en los centros de trabajo de la empresa cliente o principal, puesto que en ese caso, la atención de las necesidades de cada empresa cliente, puede hacer que cada contrata sea a estos efectos, un centro de trabajo diferente.

En virtud de todo lo expuesto, resuelvo:

### **PARTE DISPOSITIVA**

**DESESTIMAR** la impugnación registrada como I-30/2021 formulada por UGT respecto al proceso electoral iniciado en virtud de preaviso número 46/226/2021, por lo que, de no existir otra reclamación pendiente, que se **REGISTRE** el acta que se refiere al mencionado proceso electoral.

Es cuanto tengo el honor de resolver en Derecho sobre la impugnación referida al inicio de este escrito.

Este laudo arbitral se notificará a la Oficina Pública de Registro de Actas de Elecciones Sindicales de Valencia y a los interesados, haciéndoles saber que podrán impugnarlo ante el orden jurisdiccional social en el plazo de 3 días mediante el proceso de impugnación de laudos (artículos 127 a 132 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).