

D. JOSÉ M^a HOSPITAL VILLACORTA, árbitro designado por la Autoridad Laboral conforme a lo establecido en el Art. 76,3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, denominada Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y el Art. 31 del R.D. 1844/94 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la empresa, dicta el presente LAUDO, en relación a los siguientes

HECHOS

PRIMERO. El arbitraje versa sobre la impugnación de las Elecciones Sindicales celebradas en la Empresa "X", con domicilio en c/ Y de Calahorra (La Rioja).

Con fecha 27 de noviembre de 1998 tuvo entrada en la Oficina Pública de Elecciones Sindicales el escrito de impugnación en materia electoral, a través del procedimiento arbitral, presentado por D. AAA en representación de la UNIÓN REGIONAL DE CC.OO. de La Rioja, en el que se solicita "se declare la nulidad de las elecciones desde el momento de proclamación del censo electoral, así como el derecho de BBB a ser incluido en el censo electoral tanto en calidad de elector como de elegible".

SEGUNDO. Con fecha 16 de noviembre de 1998 se expuso el censo electoral y se constituyó la Mesa Electoral. En el mencionado Censo Electoral no aparece D. BBB, quien ese mismo día presentó, en nombre de la Unión Regional de CC.OO. de La Rioja, reclamación ante la Mesa Electoral solicitando su inclusión en el censo electoral alegando que se encuentra "en situación de excedencia forzosa por cargo sindical a nivel provincial".

Mediante escrito de fecha 18 de noviembre de 1998 la Mesa Electoral acordó no incluir en el censo a D. BBB, "dándole opción a reclamación jurídica".

Ese mismo día 18 de noviembre se celebró la votación, haciéndose constar en el acta de escrutinio la reclamación de CC.OO. por no incluir a D. BBB.

TERCERO. D. BBB comenzó a prestar servicios para la Empresa X mediante contrato de trabajo celebrado el día 14 de noviembre de 1988, con la categoría profesional de "Auxiliar Administrativo".

Desde el día 17 de noviembre de 1991 hasta el día de la fecha D. BBB es miembro de la Comisión Ejecutiva Regional de CC.OO. de La Rioja, ostentando diferentes responsabilidades de ámbito regional.

CUARTO. En el expediente administrativo consta un escrito firmado por D. CCC, en su condición de propietario de la Empresa del mismo nombre, de fecha 4 de diciembre de 1991, que dice: "Que ante la solicitud del trabajador de esta Empresa D. BBB de Excedencia, a tenor del Art. 46.4 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y del Art. 92, 1.b) de la Ley 11/1985 de 2 de agosto (Ley Orgánica de Libertad Sindical) y visto los antecedentes de antigüedad de dicho trabajador, X aprueba conceder Excedencia Forzosa a partir del día 1 de Diciembre de 1991.

Igualmente consta en expediente administrativo un escrito, denominado "Finiquito de BBB", firmado por D. BBB el día 9 de diciembre de 1991, que textualmente dice:

"FINIQUITO DE BBB.

Parte Proporcional pagas extras 60.033 Pts.

TOTAL DEVENGOS ... 60.033 Pts.

Descuento I.R.P.F..... 6% s160.033.. 3.602 Pts.

TOTAL A DESCONTAR 3.602 Pts.

TOTAL LÍQUIDO 56.431 Pts.

Con esta fecha he recibido de la empresa "X ", en concepto de liquidación final la cantidad de 56.431 pesetas por los conceptos que se señalan arriba, debiéndose considerar a partir de este momento finalizado mi contrato de trabajo, y por consiguiente, extinguida la relación jurídico-laboral existente entre nosotros.

*Expresamente, y a cualquier clase de efectos, manifiesto haber percibido oportunamente cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, pluses, horas extraordinarias u otros conceptos me han correspondido por el trabajo que he venido prestando a dicha empresa desde mi ingreso en ella hasta mi cese por **Excedencia Forzosa.***

Calahorra, 9 de Diciembre de 1991".

QUINTO. La Empresa X y otro alegan que D. BBB no mantiene en la actualidad ningún tipo de relación laboral con la mencionada Empresa por cuanto causó baja en la misma el día 9 de diciembre de 1991 y que con esa fecha quedó extinguida la relación jurídico-laboral según consta en el escrito firmado por el trabajador en aquella fecha, al que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

SEXTO. Una vez recibido el escrito de impugnación en materia electoral se procedió a citar de comparecencia a todos los interesados para el día 14 de diciembre de 1.998, con el resultado que consta en el acta de comparecencia y aportando las partes las pruebas y los escritos de alegaciones que estimaron oportuno, según consta en el expediente.

Con fecha 22-6-99 este Árbitro solicitó como prueba certificación de la Unión Regional de CC.OO. de La Rioja que fue aportada el día 25 de junio de 1999.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Aunque no sea una materia propia de este arbitraje, la primera cuestión que debe dilucidarle es la alegación efectuada por la Empresa en el sentido de que el actor firmó finiquito con fecha 9 de diciembre de 1991 y que con dicha fecha se extinguió la relación laboral con D. BBB. De ser esto así no procede entrar en la cuestión planteada de impugnación en materia electoral que parte del hecho alegado de que el mencionado trabajador no ha extinguido la relación laboral y se encuentra en situación de excedencia forzosa por cargo sindical. Ante esta situación, es forzoso analizar el escrito firmado por D. BBB el día 9 de diciembre de 1991.

Cuando la extinción del contrato se produce de mutuo acuerdo, o por voluntad del trabajador, la suscripción del recibo de finiquito por el trabajador comporta tanto la aceptación de éste de la extinción producida como su conformidad o satisfacción con la liquidación de emolumentos practicada y la renuncia a cualquier reclamación posterior. Ahora bien, el finiquito no siempre es el reflejo documental de la extinción del contrato de trabajo, siendo práctica habitual que a la finalización de contratos temporales o en algunos supuestos de suspensión del contrato, se realice al trabajador una liquidación de haberes que, en principio, no tiene otro alcance que el de un mero saldo de cuentas. Es por ello que la jurisprudencia viene distinguiendo entre el valor liberatorio del finiquito

a efectos de la extinción del contrato de trabajo, salvo vicio en el consentimiento, y el valor liberatorio del finiquito respecto de la liquidación de haberes y derechos.

El recibo de finiquito tiene valor liberatorio pleno, comprensivo de todas las obligaciones derivadas de la relación laboral, cuando de sus términos se deduzca con evidente claridad que tal fue la voluntad firme e inequívoca de las partes, sin reserva alguna de derechos. Esta voluntad puede deducirse de actos anteriores, coetáneos o posteriores a la propia firma del documento. Por el contrario, no tiene valor resolutorio de la relación laboral aquellos finiquitos de los que no se deduzca de modo claro e inequívoco la voluntad extintiva de todas las obligaciones de la relación laboral, aunque aparezca la expresión "saldo y finiquito" u otras similares.

A modo de ejemplo y entre otras muchas sentencias (algunas de ellas citadas en la misma), la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de junio de 1.988 (R. Aranzadi 5788) dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina, en su Fundamento de Derecho Tercero dice textualmente: *“Establecida la contradicción, el recurso tiene que prosperar. El finiquito es, según el Diccionario de la Lengua Española, "remate de cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”.* Su valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta. Aquí el problema se sitúa en el primer punto: la determinación exacta del contenido de la declaración de voluntad y en este sentido hay que distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral. Como ha señalado tanto la jurisprudencia como la doctrina científica, el contenido del finiquito es variable y puede incorporar tanto un reconocimiento de que la relación laboral se ha extinguido, como la constatación del abono de la liquidación por las cuentas pendientes derivadas del desarrollo de la relación laboral y la conformidad con esa liquidación. Lo que sucede es que en el momento en que suele procederle a esta declaración -coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo- existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario. La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes -normalmente, las partes

proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos- coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de éste. Pero la aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.

En realidad, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario. En cualquier caso, como señala la Sentencia de 30 septiembre 1992 (RJ 1992, 6830), el acuerdo que se plasma en el finiquito "ha de estar sujeto a las reglas de interpretación de los contratos, que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil, pues no se trata de una fórmula sacramental, con efectos preestablecidos y objetivados". Esta sentencia añade que para valorar el alcance de estos documentos hay que estar al valor que el "precepto ya mencionado da a la intención de los contratantes sobre las palabras, y a la prevención del artículo 1289, del nombrado Código, de que no deberán entenderse comprendidos en los términos de un contrato cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron constatar".

En el presente supuesto el documento firmado por D. BBB deja constancia del abono de la liquidación por las cuentas pendientes a esa fecha derivadas del desarrollo de la relación laboral y la conformidad con esa liquidación.

A pesar de que en el primer párrafo del documento comentado se manifiesta expresamente que se tiene por extinguida la relación laboral, dicha afirmación no es conciliable con el documento firmado unos días antes (el 4-XII-91) por la empresa y por el que se concedía al trabajador Excedencia Forzosa a partir del día 1 de diciembre de 1.991, todo ello como consecuencia del reciente nombramiento del trabajador para ostentar cargo de responsabilidad regional en el Sindicato Comisiones Obreras. Si se ha solicitado y concedido una excedencia forzosa con efectos desde el día 1 de diciembre de 1.991, no tiene sentido que el día 9 del mismo mes, cuando se firma la liquidación correspondiente, se pretenda extinguir el contrato de trabajo. El propio documento, en su parte final, dice que el trabajador ha percibido todas las cantidades devengadas desde su ingreso en la empresa "hasta mi cese por Excedencia Forzosa". Dicha frase es

igualmente contradictoria, pero pone de manifiesto de forma clara que la causa o motivo por el que el Sr. Moreno dejó de prestar servicios en la empresa es por encontrarse en Excedencia Forzosa y no por su voluntad de extinguir definitivamente el contrato de trabajo. Así pues, el parecer de este árbitro es que el Sr. BBB no ha extinguido su relación laboral, sino que dicha relación laboral se encuentra suspendida, con reserva de puesto de trabajo, según lo previsto en el Art. 48 del Estatuto de los trabajadores.

SEGUNDO. Una vez que se ha llegado a la conclusión de que el Sr. BBB se encuentra en situación de excedencia forzosa para desempeñar un cargo sindical, la cuestión planteada es la de determinar si debe figurar en el censo electoral de la Empresa como elector y como elegible.

La cuestión ha sido resuelta de forma favorable a la inclusión en el censo electoral de los trabajadores en situación de excedencia forzosa en los Laudos de 31 de octubre de 1994 puesto en Madrid por D. Adrián González Martín y de 5 de junio de 1995 puesto en Vitoria por D. Juan Reizábal San Juan ("Los Laudos Arbitrales de las Elecciones Sindicales (Antología)" cuyos argumentos damos por reproducidos, y en esta Comunidad Autónoma de La Rioja el Laudo de fecha 21 de diciembre de 1998 puesto D. Francisco Javier Marín Barrero, cuyo Fundamento de Derecho dice textualmente: *"La cuestión de fondo planteada por el Sindicato UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA (CC.OO.) en su escrito iniciador del presente procedimiento arbitral, queda circunscrita a determinar si el derecho a ser elector y elegible, a participar en el proceso de elecciones sindicales en la empresa, se mantiene vivo durante la situación de excedencia forzosa.*

El derecho a participar en el proceso electoral sindical, forma parte del derecho a la participación en la empresa que reconoce a los trabajadores el art. 4.1.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.L. 1195 de 24 de Marzo, reconociéndole a dicho derecho el carácter de básico y remitiéndose, en cuanto al contenido y alcance del mismo, a su normativa específica; normativa que se encuentra en el Título II del precitado texto legal en cuyo art. 61 se dispone que: "De conformidad con lo dispuesto en el art. 4º de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título", órganos de representación concretados en los artículos 62 y 63 del referenciado R.D.L. 1195 de 24 de Marzo en

los Delegados de Personal y 10 Comités de Empresa, atribuyéndoles las funciones enumeradas en el artículo 64 del meritado texto legal.

La excedencia forzosa, es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, recogida en el apartado K del n2 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores y que tiene su apoyo legal en el caso presente en el apartado b) del art. 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al ostentar el Sr. DDD cargo sindical representativo a nivel de Comunidad Autónoma.

Toda suspensión del contrato de trabajo lleva inexorablemente aparejado como efecto, por imperativo de lo dispuesto en el art. 45.2 de la Ley del E. T, la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar 'el trabajo, es decir, cesan las obligaciones básicas del contrato de trabajo pero se mantienen otros derechos y obligaciones de las partes, derivados de la relación laboral, como son entre otros, el deber de la buena fe y el de no concurrencia con el empresario, precisando asimismo el Legislador en el art. 46.1 del repetido Texto Refundido de la Ley del E. T a diferencia de lo que ocurre para las excedencias voluntarias, que en los casos de excedencia forzosa el trabajador tiene derecho a la conservación el puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. De todo cuanto antecede, se desprende que en la suspensión del contrato de trabajo no cesan todos los derechos y obligaciones que los trabajadores adores asumen a su celebración, sino solo parte de ellos, pues aún cesando en relación con la prestación básica de trabajar y ser retribuido, otros derechos y obligaciones citados anteriormente se mantienen vigentes durante la situación de suspensión del contrato de trabajo, y en el caso de la excedencia forzosa, la prestación básica laboral de trabajar y de ser retribuido mantiene su vigencia en estado latente pudiendo recuperar su plena virtualidad con una simple solicitud del trabajador excedente, cuyo puesto de trabajo le está reservado legalmente.

A la luz de los preceptos legales anteriormente reseñados, de observancia obligada en aras a la protección y seguridad jurídica de las partes legitimadas e interesados en el proceso electoral sindical de referencia, el criterio de este árbitro es el de que el trabajador que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene plenamente vigentes, durante la suspensión de su contrato de trabajo, o, sus derecho a la participación en la empresa y como manifestación a éstos, su derecho a participar como elector y lo elegible en el proceso electoral que se lleve a cabo en la misma,

amparando este criterio, además de en los argumentos precedentemente expuestos, en el de que, dentro de la normativa reguladora de los procesos electorales sindicales, el artículo 69.1 de la Ley del E.T. dispone que los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa, se elegirán "por todos los trabajadores" y el número 2 del precitado art. 69 al definir quien puede ser elector y elegible vuelve a utilizar el término "todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo", estableciendo una limitación vinculada a la edad y a su antigüedad en la empresa y no estableciendo por el contrario distinción alguna que permita excluir del proceso electoral a los trabajadores con contrato suspendido por alguna causa, entre las que se encuentra la excedencia forzosa, todo lo cual trae como consecuencia la estimación de la pretensión deducida en el escrito iniciador del presente procedimiento arbitral.

Entiendo que las decisiones y argumentaciones de los Laudos citados son acertadas, por lo que se mantiene el mismo criterio, declarando que debe incluirse a D. BBB, como elector y elegible, en el censo electoral de la Empresa "X".

Por todo ello, vistos y examinados los hechos enumerados, los preceptos legales citados y demás de general aplicación, vengo a dictar la siguiente

DECISION ARBITRAL

PRIMERO. ESTIMAR la impugnación formulada por el Sindicato **UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA** frente al proceso electoral seguido en la Empresa "X" de Calahorra (La Rioja), declarando la nulidad de las elecciones sindicales desde el momento en que la Empresa remitió el censo electoral y todas las actuaciones posteriores, incluida la proclamación del censo electoral, declarando el derecho de D. BBB a ser incluido **como elector y elegible en el censo electoral de la Empresa "X"**.

SEGUNDO. Dar traslado de la presente decisión arbitral a las partes interesadas así como a la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de La Rioja para su correspondiente registro.

TERCERO. Contra esta Decisión Arbitral se puede interponer recurso, en el plazo de tres días desde su notificación, ante el Juzgado de lo Social de La Rioja, de conformidad con lo establecido en los Arts. 127 a 132 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

En Logroño, a uno de Septiembre de mil novecientos noventa y nueve.