

PROCEDIMIENTO ARBITRAL N° 13/2013

DON ALBERTO IBARRA CUCALON, Arbitro designado por Resolución de fecha 19 de septiembre de 2002 del Director General de Empleo y Relaciones Laborales del Gobierno de La Rioja, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 76.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el 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

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 25 de julio de 2013 tuvo entrada en el Registro de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, escrito de impugnación presentado por la UNION REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA, en relación al proceso electoral seguido en la empresa “XXX”.

SEGUNDO.- En su escrito inicial el citado Sindicato solicitaba la declaración de nulidad *“de la candidatura presentada por grupo de trabajadores en la persona de D. “AAA” y de los actos electorales posteriores, votación y resultados electorales y la retroacción del proceso electoral al momento inmediatamente anterior al acto de votación”*.

TERCERO.- Con fecha 26 de agosto de 2013 tuvo lugar la comparecencia a la que se refieren los arts. 76.6 del Estatuto de los Trabajadores y 41 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, asistiendo las partes que constan en el acta correspondiente.

CUARTO.- Abierto el acto, concedida la palabra a las diferentes partes presentes, se realizaron las manifestaciones y se propusieron las pruebas que constan en el expediente.

De su análisis, se desprenden los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Con fecha 19 de junio de 2013, el Sindicato CCOO presentó preaviso de celebración de elecciones sindicales en la empresa “XXX” para la elección de un delegado.

SEGUNDO.- De acuerdo con el calendario electoral, el plazo para la presentación de candidaturas finalizaba a las 18 horas del 22 de julio.

TERCERO.- Empleado el formulario destinado a la comunicación de celebración de elecciones, y tachando en el mismo la palabra “*comunicación*”, sustituida, a mano, por la palabra “*candidatura*” D. “AAA” concurre a las citadas elecciones como candidato de grupo de trabajadores.

El escrito aparece firmado sin fecha.

CUARTO.- Presentada reclamación previa por el Sindicato CCOO al respecto de la admisión por la Mesa Electoral de dicha candidatura, citada Mesa desestima la reclamación.

QUINTO.- Celebrada la votación el día 23 de julio, de un total de 18 electores, votan todos, obteniendo el candidato de CCOO 4 votos y 14 el Sr. “AAA”

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- La discusión jurídica en el presente arbitraje está perfectamente delimitada: analizar la validez de la candidatura presentada por D. “AAA” en nombre de los trabajadores de la empresa.

SEGUNDO.- Para resolver dicha cuestión, mencionamos, previamente, las concretas normas jurídicas que nos podrían afectar.

- Podrán presentarse a la elección los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir (art. 69.3 del Estatuto de los Trabajadores).

- La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo número 8 del anexo del Reglamento del Real Decreto 1844/94 y junto a cada candidato se indicará el orden en que se habrá de votar aquélla. La Mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la Mesa electoral (art. 8.1 del citado Real Decreto 1844/94).

- Por último, el art. 74.2 del Estatuto de los Trabajadores establece como funciones de la Mesa Electoral la de establecer la fecha tope para la presentación de candidaturas (apartado b de dicho precepto).

TERCERO.- Examinado el marco legal en que nos movemos, debemos analizar ahora si la candidatura presentada por los trabajadores cumple con el mismo.

a) Sobre el modelo utilizado para la presentación de la candidatura.

Es evidente que no se ha cumplido con el mandato dispuesto en el art. 8.1 del Real Decreto 1844/94 que acabamos de citar.

Hemos de adelantar que sobre la importancia de la cumplimentación mediante el modelo oficial, los pronunciamientos judiciales han sido contradictorios, entendiéndose en unas ocasiones que su no utilización no supone un vicio en cuanto no afecta a las garantías del proceso electoral (por ejemplo, Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Valladolid nº 2 de 3 de diciembre de 1986 ó de la nº 2 de Burgos de 20 de noviembre de 1986), en otras se considera la utilización del modelo oficial como requisito necesario (Magistratura de Trabajo nº 3 de Las Palmas de 15 de enero de 1987).

Son favorables a considerar que se trata de un requisito formal que no invalida la candidatura los Laudos puestos en Madrid el 9 de marzo de 1995 por “BBB”, o en Santander el 29 de noviembre de 1994 por “CCC” .

Por nuestra parte, consideramos ajustado a derecho esta opinión. Se trataría de un incumplimiento formal que no afectaría esencialmente al proceso, ni constituiría un vicio suficientemente grave a los efectos de lo dispuesto en el art. 29.2.a) del Real Decreto 1844/94.

Bastará, por tanto, que el documento que se presente refleje los datos necesarios para la comprobación de la condición de elegibles de los candidatos, el Sindicato, coalición electoral, o grupo de trabajadores que presenta la candidatura, y, en todo caso, la aceptación firmada de los candidatos.

En nuestro caso, el modelo presentado contiene el nombre del candidato, su NIE y su firma, y, lógicamente, los datos de la empresa.

b) Sobre el aval de la candidatura.

Como hemos indicado, la candidatura que viene presentada por trabajadores de la propia empresa, ha de estar avalada con un número de firmas de electores equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a elegir.

En el expediente administrativo no aparecía, inicialmente, dato o documento alguno que permitiera afirmar que la candidatura del trabajador estuviera realmente avalada.

Es cierto que la exigencia de aval es un requisito añadido más riguroso para las candidaturas presentadas por los trabajadores que los exigidos, por ejemplo, a un Sindicato, lo que se traduce, entre otras consecuencias, en una obligación de comprobación por parte de la Mesa Electoral de que los firmantes reúnen tal condición, debiendo, además, estar debidamente acreditada la identidad de cada uno de los electores que avalan la candidatura.

Sin embargo, en el acto de comparecencia del presente arbitraje, por parte de la persona que compareció en nombre de la empresa se aportaron dos documentos:

- El primero indicaba textualmente *“Grupo de trabajadores que avalan la candidatura de “AAA”*.

Y aparecían, a continuación, los nombres, apellidos y D.N.I. de 14 trabajadores.

Junto a cada nombre, aparecía, igualmente, una firma.

El documento con el logo de la empresa no tiene fecha.

- El segundo tenía el siguiente contenido.

“Arnedo 26 de agosto de 2013.

Mediante el presente, el presidente de la Mesa Electoral de “XXX”. D. “DDD”, certifica lo siguiente:

Que la hoja documental con la presentación del candidato D. “AAA” en representación de un grupo de trabajadores se puso en el tablón de anuncios a las 17:30 horas.”

Estos documentos nos sugieren varias reflexiones:

- No deja de ser significativo que existiendo los mismos, éstos no obran desde un primer momento incorporados al expediente electoral.

- Afirma en el segundo documento el Presidente de la Mesa (que al no comparecer en el acto de arbitraje, no pudo ser preguntado al respecto) que la hoja documental de la presentación de la candidatura estuvo expuesta a una determinada hora en el tablón de anuncios, aunque no aclara si también se expusieron los avales ni el día en que se expuso.

Todo ello nos hace entender las razonables dudas del Sindicato impugnante sobre el momento y fecha en que se redactaron ambos documentos.

Pero sea como fuere, tales documentos existen, y no se hay base para sospechar que, con independencia de cuál haya sido su fecha de elaboración, responde a una voluntad cierta y concreta de los trabajadores.

c) Existe, además, un dato que nos debe llevar, igualmente, a reflexionar sobre la presente impugnación, y es el resultado de las elecciones: de 18 trabajadores, 14 votaron al Sr. “AAA”.

Es decir, más de un 75% de los empleados lo eligieron como su representante.

Si es así, aun dudando del momento en que se elaboró el documento de aval de la candidatura y se presentó la misma, optamos por entender que la misma es válida siendo, además, mayoritario el apoyo recibido por el citado trabajador, lo que, lógicamente, nos lleva a la desestimación de la reclamación presentada.

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

DECISIÓN ARBITRAL

DESESTIMAR la reclamación planteada por el Sindicato CCOO en relación al proceso electoral seguido en la empresa “XXX”.

Del presente Laudo Arbitral se dará traslado a las partes interesadas, así como a la Oficina Pública para su registro.

Asimismo se advertirá a las partes que contra el mismo se podrá interponer recurso ante el Juzgado de lo Social de La Rioja, en el término de tres días desde su notificación, de acuerdo con lo establecido en el art. 76.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 42.4 del RD. 1844/94, y arts. 127 y concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Logroño, a veintiocho de agosto de dos mil trece.