

PROCEDIMIENTO ARBITRAL N° 12/2012

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 Organos de Representación de los Trabajadores en la empresa, dicta el presente

LAUDO

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 20 de marzo de 2012 tuvo entada en el Registro de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, escrito de impugnación presentado por UNION REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA (en adelante C.C.O.O.), en relación al proceso electoral seguido en la empresa XXX.

SEGUNDO.- En su escrito solicitaba la declaración de nulidad del preaviso de celebración de elecciones sindicales instado por el Sindicato UGT en citada empresa.

TERCERO.- Con fecha 4 de abril de 2012 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 15 de marzo de 2012 el Sindicato UGT presentó preaviso de celebración de elecciones en la empresa XXX.

SEGUNDO.- En citada empresa, en elecciones sindicales celebradas el día 30 de marzo de 2009, había sido elegida delegada sindical Doña ZZZ, candidato

del Sindicato C.C.O.O.

TERCERO.- La Sra. ZZZ cesó su relación laboral con la empresa el 15 de junio de 2010.

CUARTO.- No se ha tramitado su baja como delegada sindical por la Oficina Pública de Elecciones.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- La cuestión objeto de debate (determinar si es posible celebrar elecciones sindicales en una empresa cuando el delegado sindical elegido ha cesado en su relación laboral con dicha empresa pero su baja como representante no ha sido tramitada por la Oficina Pública de Elecciones) ha sido resuelta con anterioridad en los Laudos 11/09 y 21/09.

Nos permitimos citar lo dicho en los mismos.

a) Tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Real Decreto 1844/94 contienen reglas sobre el momento y la forma en que, en una empresa, puede desarrollarse un proceso electoral.

Específicamente se podrán promover elecciones cuando suceda la "dimisión" de los delegados elegidos en su día. Así lo recoge el párrafo quinto del art. 67.1 del Estatuto de los Trabajadores y el 1.2 del RD 1844/94.

Dicha dimisión debe cumplir determinados requisitos; unos de orden material y otros de carácter formal.

El primero, será la manifestación de voluntad del propio delegado.

Los segundos pasarán por el agotamiento de varias fases: la comunicación de la voluntad de cese al resto de trabajadores, al empresario y a la Administración.

(...).

Pero el art. 14 del RD 1844/94 recoge otro requisito de orden formal: comunicación de la dimisión a la Oficina Pública de elecciones, en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan, por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo por el Comité de Empresa.

b) Estos hechos nos deben llevar a realizar una primera reflexión: ¿la comunicación de la baja a dicha Oficina es una simple formalidad o se trata de un requisito sin el cual la dimisión no puede tenerse por realizada?.

Aun admitiendo que pueden existir dudas al respecto nos inclinaríamos por sostener la primera tesis: basta la voluntad del delegado de dimitir y la manifestación en tal sentido de este comunicado a todos los agentes interesados para entender que tal dimisión se ha producido.

En este sentido, la baja de su condición de delegado en la Autoridad Laboral es un acto formal, no constitutivo.

A esta conclusión llegamos por varias vías.

c) En primer lugar, mediante una lectura literal de la norma jurídica.

- El art. 67 del Estatuto de los Trabajadores regula, hemos dicho, en su apartado 1 la dimisión como causa para la promoción de elecciones.

Más adelante, en su apartado 5 y último dice que tales dimisiones "se comunicarán a la oficina pública..."

Si habla de la comunicación de la dimisión, es porque tal dimisión ya se ha producido y ha surtido efecto.

El requisito de la comunicación es lógico por simples razones administrativas y organizativas. Pero nada más.

Obsérvese, además, que el Estatuto de los Trabajadores (a diferencia del RD 1844/94, norma de rango inferior) no exige que tal comunicación deba hacerse de una determinada forma o a través de una determinada persona.

- Es el art. 14 del citado Real Decreto el que, en desarrollo del art. 67.5 del Estatuto de los Trabajadores, pormenoriza como debe ser dicha comunicación.

Pero tampoco de su tenor literal (las comunicaciones (...) se efectuarán (...) por los Delegados de personal") se desprende que estemos ante un requisito "ad solemnitatem". Simplemente estamos, insistimos, ante un control administrativo de la situación de la representación sindical en cada empresa.

Nuestro argumento se completa por lo dispuesto en el art. 25 e) de la misma Norma: Son funciones de las Oficinas Públicas, "recibir la comunicación de las

(...) dimisiones, (...) dando la debida publicidad a las mismas".

Como se observa, la función que asume la Oficina es de recepción y publicidad.

No es constitutiva, por tanto, del hecho de la dimisión sino que se convierte en instrumento de registro y conocimiento.

d) En segundo lugar, una interpretación en otro sentido del art. 14 citado nos lleva al absurdo.

En efecto, la citada norma restringe la legitimidad para hacer la comunicación "al resto de delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de empresa".

En nuestro caso no existe Comité y sí un solo delegado. Si este ha dimitido, ya no hay resto de delegados. Podemos pensar que había un delegado suplente, pero este también ha dimitido.

Consecuencia evidente: en nuestro caso, si aplicamos textualmente el citado precepto, no habrá persona legitimada para realizar la comunicación.

Y no queremos mencionar otras hipótesis (que habiendo más delegados estos no quieren notificar la dimisión, que habiendo un solo delegado fallezca o sea despedido...) solo queremos indicar que la literalidad de la norma puede llevar a callejones sin salida.

Ciertamente de lege ferenda sería recomendable otro texto. Pero hasta que ello ocurra, pensamos que la interpretación acorde con la lógica y el sentido común, será la apuntada.

e) Por últimos hay otro argumento teleológico: toda las normas que analizamos son dirigidas a que se respete el mandato constitucional de los trabajadores a tener defensores de sus derechos frente a la empresa.

Y todo, añadimos nosotros, por la existencia de una norma (el art. 15 citado) de imposible cumplimiento.

f) En definitiva: si consta la dimisión de la delegada y de su suplente, si existe voluntad por parte de los trabajadores de celebrar elecciones en la empresa (por cierto, el representante de esta tampoco se opone a su celebración) y si, por último, lo único que lo impide es la existencia formal en un Registro Público, de un delegado ya inexistente, la lógica y el sentido común nos han de llevar a la conclusión que

ya se puede deducir; es válida dicha celebración de elecciones.

SEGUNDO.- Sin embargo todavía tenemos que reflexionar sobre varios extremos:

a) El primero es que, curiosamente, los Sindicatos que han intervenido en este proceso parecen estar de acuerdo en la imposibilidad de celebrar dichas elecciones. No ocultan el hecho, sin embargo, de que se trata de una cuestión que les afecta de manera diferente según se encuentren en una situación u otra.

Son sin embargo las propias trabajadoras -siquiera a través de la Mesa Electoral- las que se oponen al triunfo de la impugnación. En consecuencia, estas poseen interés legítimo para defender la legalidad de la celebración de elecciones a tenor de lo dispuesto en el art. 29 del RD 1844/94.

b) El segundo es que existen ya dictados otros Laudos arbitrales que resuelven la misma cuestión (Laudos 31/08 y 33/08).

En los indicados Laudos se considera que la denegación por la Oficina Pública de Elecciones de la baja de los representantes con mandato en vigor, es un acto firme no recurrido que impide la celebración de un nuevo proceso electoral.

Compartimos la mayoría de los argumentos que se contienen en dichos Laudos (especialmente las acertadas referencias que realiza, tanto a favor de la defensa de los trabajadores, como en el correcto actuar de la Oficina Pública).

Vamos más lejos a la hora de considerar que existe un vacío legal en la normativa de aplicación. Más que de vacío, nosotros hablamos de mala redacción técnica. Como correctamente dice el árbitro en tales Laudos la baja del delegado (en aquellos casos de ausencia de otros) podría ser tramitada mediante solicitud de cualquier agente electoral.

Únicamente discrepamos en la respuesta al problema: insistimos que la finalidad fundamental de las normas reguladoras del proceso electoral es proteger el derecho del trabajador. Derecho que, como muy bien dice el árbitro en los citados Laudos, debe presidir todo el procedimiento.

Nos negamos, por tanto a admitir que por culpa de una deficiente redacción de la Norma tal derecho quede vacío de contenido.

c) Insistimos en que la Oficina Pública de elecciones, al seguir el cauce que la norma establece, ha actuado correctamente.

Pero como también hemos sostenido que la comunicación e inscripción de la baja a que se refieren tanto el art. 67.5 del Estatuto de los Trabajadores como el 14 del RD 1844/94 no tiene carácter constitutivo, sino meramente formal, defenderemos que nos estamos moviendo en dos ámbitos distintos. Uno, el de la normativa sustantiva que considera que la dimisión de un delegado sindical puede dar lugar a la celebración de nuevas elecciones y otro el del cumplimiento estricto de la normativa por parte de la Oficina Pública que no le queda otra alternativa que no tramitar la baja porque dicha Norma se lo impide.

Conciliando los dos ámbitos concluimos que la respuesta al problema planteado pasa por permitir la celebración de elecciones cuando consta el cese de los delegados sindicales por mucho que por mor de una mala redacción legislativa la inscripción del cese no se pueda realizar en la Oficina Pública de Elecciones.

SEGUNDO.- Todo lo dicho resulta de aplicables en nuestro caso cuando lo que ha sucedido no es la dimisión del representante sindical sino su cese en la empresa.

Por otro lado nos acabamos de referir al contenido de los Laudos 31/08 y 33/08 que han sido citados por el Sindicato C.C.O.O.

Debe significarse que el Laudo 33/08 fue objeto de impugnación judicial y que el Juzgado de lo Social nº 3 de Logroño, por Sentencia de 5 de abril de 2010, lo revocó y dejó sin efecto, en base, en gran medida, a los argumentos que hemos expuesto.

En el mismo sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño de 28 de Septiembre de 2009 mantuvo un criterio idéntico al que hemos expuesto.

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

DECISION ARBITRAL

DESESTIMAR la reclamación planteada por el Sindicato Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja en relación al proceso electoral desarrollado en la empresa xxx y en consecuencia declarar la validez del proceso electoral que se estaba celebrando en la misma.

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 R.D. 1844/94, y arts. 127 y concordantes del T.R. de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D.Legislativo 2/95, de 7 de abril).

Logroño, a cuatro de abril de dos mil doce.