

D. JOSE 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 del preaviso de celebración de elecciones sindicales en la empresa "X", con domicilio en c/ Y en Agoncillo (La Rioja).

Con fecha 19 de enero de 1998 tuvo entrada en la Oficina Pública de Elecciones Sindicales escrito de preaviso de celebración de elecciones sindicales totales en la empresa citada, siendo promotor de las mismas la representación de la Organización Sindical Comisiones Obreras. Dicho preaviso viene motivado por el aumento de plantilla en la mencionada empresa y se fija como fecha de iniciación del proceso electoral la del 23 de febrero de 1998.

SEGUNDO. Mediante escrito presentado ante la Oficina Pública de Elecciones el día 23 de enero de 1.998, D. AAA, en representación del sindicato Unión General de Trabajadores, formula impugnación en materia electoral a través del procedimiento arbitral solicitando se dicte Laudo arbitral por el que "estimando la presente reclamación se anule y deje sin efecto el preaviso nº 5313 para elecciones totales, promovido por el Sindicato Comisiones Obreras".

TERCERO. Recibido el escrito de impugnación se procedió a citar a todos los interesados de comparecencia para el día 6 de febrero de 1998, 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.

CUARTO. Con fecha 24 de abril de 1995 se celebraron elecciones en la citada empresa y resultaron elegidos tres delegados del Sindicato U.G.T. dado que en aquella fecha el centro de trabajo tenía 38 trabajadores.

En fecha 19 de enero de 1998, fecha de presentación del preaviso de elecciones, el centro de trabajo tiene más de 50 trabajadores (60 trabajadores según el documento de preaviso de elecciones).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El Art. 67, apartado 1, párrafo 4 del Estatuto de los Trabajadores establece que "podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla". A su vez, el Art. 1.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa aprobado por R.D. 1844/1994, de 9 de septiembre, dice: *"podrán celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores. El mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes"*.

También el Art. 131. del R.D. 1844/1994 establece: *"En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.*

El mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo".

Parece claro que en los supuestos de aumento de la plantilla que implique adecuación en el número de representantes de los trabajadores procede promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados del mencionado incremento, pero la cuestión aquí planteada es diferente por cuanto en su día fueron elegidos delegados de personal según lo dispuesto en el Art. 62 del Estatuto de los Trabajadores

y, en función del incremento de plantilla, ahora procede elegir comité de empresa según lo dispuesto en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores. No se trata simplemente de un incremento de representantes sino de una modificación del órgano de representación.

Las normas legales examinadas no contemplan el supuesto de que el incremento de plantilla suponga que la representación adecuada pase de tres delegados de personal a un comité de empresa como es la situación aquí planteada.

Si bien los delegados y comité de empresa tienen similares competencias, derechos, obligaciones y gozan de las mismas garantías, se trata de órganos de representación diferentes con distinto funcionamiento interno, distinto proceso electoral y distinto sistema de sustitución, con independencia de que los delegados de personal ejercen mancomunadamente la representación, mientras que el comité "es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores".

Por otra parte los delegados de personal ya elegidos no pueden acceder a la condición de miembros del comité por el simple hecho del incremento de la plantilla, ya que como argumenta la sentencia del extinguido Tribunal Central de Trabajo de 21 de diciembre de 1988 (R. 636) la condición de miembro del comité solamente se puede adquirir merced a la elección y en modo alguno a la accesión en virtud de un anterior proceso electoral para delegados de personal.

También son dignas de tenerse en consideración las alegaciones formuladas por los tres delegados de personal en cuanto que el supuesto no está incluido en la relación del Art. 1.1 del Real Decreto 1884/1994, que regula los casos en que pueden promoverse elecciones para cubrir la totalidad de delegados de personal y miembros del comité de empresa.

También es cierto que el Art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores regula la duración del mandato de los delegados elegidos y las causas por las que pueden ser revocados cuando dice: *“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 funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.*

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los

electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses”.

En este caso ni ha concluido el período de cuatro años para el que han sido elegidos los delegados ni han sido revocados por decisión de los trabajadores.

SEGUNDO. A la vista de que no existe una regulación para el supuesto aquí tratado y por lo tanto no hay una solución legal específica para resolver la cuestión planteada, este árbitro entiende que se debe desestimar la reclamación formulada contra el preaviso para la celebración de elecciones totales para la formación de comité ya que no se trata de la ampliación de los miembros del mismo, sino de su constitución y dicha constitución solamente puede realizarse mediante la convocatoria de unas elecciones totales y no parciales.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses (de los intereses de los trabajadores), y debe constituirse en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. Son los trabajadores del centro de trabajo los que tienen derecho a la defensa de sus intereses a través del comité y la representación de los trabajadores ya no puede ser ostentada por los delegados precisamente porque se trata de un centro de trabajo con más de cincuenta trabajadores y corresponde la representación a un órgano diferente como es el comité de empresa. No se puede privar a los trabajadores de su legítimo derecho a que sean defendidos sus intereses a través del comité por el hecho de que no haya concluido el mandato de los delegados elegidos con anterioridad ya que se ha producido una alteración extraordinaria de las circunstancias en las que fueron elegidos por el hecho de un incremento. de plantilla (principio general "Rebus sic stantibus") que obliga legalmente a que la representación corresponda a un comité y no a los delegados.

Tampoco es la única situación en la que los representantes de los trabajadores pueden perder dicha representación por causas no previstas legalmente y que viene impuesta por las modificaciones en la plantilla de la empresa. Así lo han estimado distintos tribunales en el supuesto de subrogación empresarial e integración de una empresa en otra. En este sentido, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de noviembre de 1.995 (R. 4486), dice: "Los

Tribunales vienen manteniendo que en caso de subrogación empresarial la condición de representante de personal no es un derecho que se mantiene, a pesar del cambio de titularidad de la empresa, previsto que dependen del modo, condiciones y circunstancias en que se produzca la sucesión empresarial y el traspaso de los trabajadores. Si sólo pasan a integrarse parte de los trabajadores en otra distinta que ya tiene sus propios representantes no pueden mantenerse (Sentencia del antiguo Tribunal Central de Trabajo de 29 marzo 1989 (RTCT 1989, 2138), si se considera una cesión y no una subrogación del Comité de la primera empresa no mantiene en la segunda su representación y sus derechos (Sentencia de 27 abril 1989 del Tribunal Central de Trabajo [RTCT 1989, 2758]). Este es el supuesto contemplado en el que los trabajadores de "Protecsa" se han integrado en "Prosegur" y en consecuencia el criterio del juzgador de instancia es correcto cuando afirma que los derechos propios de representantes sindicales no pueden ser mantenidos por los actores que los alegan".

En el mismo sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 28 de diciembre de 1.995 (R. 4966), dice: *"El supuesto que se discute es el de la extinción potencial del mandato representativo del Comité de Empresa por integración en otra empresa, supuesto el más problemático de todos los susceptibles de suceder. El criterio generalmente adoptado, tanto en la Jurisprudencia como en la doctrina, es el de la extinción actual del mandato porque éste tiene su sentido al ser ejercitado "en la empresa" o Centro de Trabajo, y a quienes tiene en él la condición de electores y representados, sin que la representatividad pueda ser impuesta a otros distintos centros o empresas y trabajadores."*

Así el fundamento de derecho tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 junio 1990 (RJ 1990, 5531) dice: *"al pasar el "Cater Tren Madrid Norte, S.A." como consecuencia de la adjudicación del servicio llevada a cabo por RENFE en favor de este empresa, perdió la representatividad de quienes le eligieron y para la que fue elegido, pues esa condición no es transferible ni puede ser impuesta a los trabajadores de una empresa que no fueron electores, ni a esta misma empresa"*.

La decisión adoptada en este laudo, que no es la única posible, tampoco impide que los delegados ahora elegidos se puedan presentar a las nuevas elecciones al comité y si resultan nuevamente elegidos puedan seguir representando a los trabajadores.

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

DECISIÓN ARBITRAL

PRIMERO. DESESTIMAR la impugnación formulada por el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES frente al preaviso nº 5313 para la celebración de elecciones totales en "X", promovido por el Sindicato Comisiones Obreras.

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

TERCERO. Contra este arbitraje 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 diecisiete de Julio de mil novecientos noventa y ocho.