

EVA GÓMEZ DE SEGURA NIEVA, Arbitro designado por Resolución de fecha 25 de enero de 1.999, del Director General de Industria, Turismo, Trabajo y Comercio del Gobierno de La Rioja, conforme a lo establecido 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 Real Decreto 1844/1.994, 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 ARBITRAL**, en relación a los siguientes

HECHOS

PRIMERO. El presente arbitraje versa sobre la impugnación del proceso electoral seguido en la Empresa X S.A. con domicilio social en *LOGROÑO, C/ bajo*.

SEGUNDO. Con fecha 11 de abril de 2002, tuvo entrada en la Oficina Pública dependiente de la Dirección General de Industria, Fomento y Trabajo de La Rioja, escrito de preaviso de celebración de Elecciones Sindicales Totales en la Empresa citada, siendo promotor de las mismas el Sindicato *UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE LA RIOJA (U.G.T. -RIOJA)*.

Dicho preaviso quedó registrado bajo el número 6.931.

TERCERO. Mediante escrito presentado ante la oficina Pública de Elecciones el día 16 de mayo de 2002, D^a AAA, en nombre y representación del Sindicato *UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)*, formula impugnación en materia electoral a través del procedimiento arbitral solicitando se dicte Laudo Arbitral por el que "... se declare la nulidad de la proclamación del censo electoral, así como de todos los actos posteriores de la votación".

Recibido el escrito de impugnación, se procedió a citar a todos los interesados de comparecencia el día 27 de mayo de 2002 y celebrada ésta, la parte impugnante se ratificó en su escrito, oponiéndose la Empresa y los componentes de la Mesa Electoral comparecientes, según es de ver en las alegaciones y manifestaciones reflejadas en el

Acta las cuales se dan por reproducidas, quedando unidos los documentos que las partes aportaron en defensa de sus intereses.

CUARTO. Con fecha 13 de mayo de 2002 se constituyó la Mesa Electoral, con publicación del censo laboral, en el que figuraba Dña. BBB, como candidata independiente y con una antigüedad de 03.04.02.

En fecha 14 de mayo, Dña. CCC, en nombre y representación de U.G.T., presentó ante la Mesa Electoral, escrito de reclamación previa por considerar que la candidata Dña. BBB “no reúne los requisitos de antigüedad necesarios en el momento de la votación”. Dicha Reclamación Previa fue desestimada por la Mesa Electoral, al considerar, en base a los datos facilitados por la Empresa, que la antigüedad real de la citada candidata en la empresa es la de 20 de junio de 2001, rectificando en consecuencia el Censo Electoral, y confirmando dicha candidatura.

Dª BBB, presentó en fecha 13 de mayo de 2002 su candidatura independiente, siendo avalada por siete trabajadores de la Empresa. Efectuada la votación, esta candidata resultó elegida, al obtener siete votos frente a 1 voto que obtuvo la candidata por U.G.T., Dª DDD.

QUINTO. De la documentación aportada en la comparecencia -contratos y prórroga comunicados y sellados por el Instituto Nacional de Empleo y Libro de Matrícula del Personal-, se desprende que *Dña. BBB*, nacida el 16 de junio de 1997, ha estado vinculada con la Empresa X, S.A., en virtud de los siguientes contratos:

1. Contrato Eventual suscrito el 20 de junio de 2001 que finalizó el 19 de septiembre de 2001.
2. Contrato Eventual suscrito el siguiente día 20 de septiembre de 2001 por una duración inicial de hasta el 31 de diciembre de 2001, que fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2002, fecha en que finalizó.
3. Contrato de trabajo indefinido suscrito el 3 de abril de 2002, que continúa vigente en la actualidad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Por parte del Sindicato impugnante se sostiene la tesis de que la antigüedad de la candidata *D^a BBB* es la de 3 de abril de 2002, fecha del inicio de la relación indefinida de dicha trabajadora, y por tanto sin reunir antigüedad suficiente en la Empresa para ser elegible, tesis a la que se opone tanto la Empresa como la Mesa Electoral, al mantener que la antigüedad de la Sra. BBB es de 20 de junio de 2001, fecha del inicio del primer contrato temporal y por tanto con antigüedad suficiente para ser elegible.

Se plantea así el problema central consistente en determinar, a efectos electorales, cual es la antigüedad de la candidata D^a BBB, si la de 3 de abril de 2002, fecha de inicio de la última relación laboral indefinida, o por el contrario la de 20 de junio de 2001, fecha del primero de los contratos temporales suscrito con dicha Mercantil.

SEGUNDO. El Art. 69.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que “*Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de diecisésis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad funcional del personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad*”.

Por su parte, el Art. 6.5 del Real Decreto 1844/94 señala que “*A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el Art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles*”.

Iniciado el proceso electoral a través de la constitución de la Mesa Electoral, a quien el artículo 73.2 de la Ley 8/80, de 10 de marzo le otorga como cometido el de “... *vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente*”, el primer cometido de dicha Mesa Electoral es la publicación del censo electoral “*con indicación de quienes son electores y elegibles, de acuerdo con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores*”, según previene el artículo 6.2 del R.D. 1844/94, de 9 de septiembre,

precisando éste mismo artículo que en dicho censo se hará constar la edad y antigüedad en la empresa de los trabajadores incluidos en el censo laboral a efectos de determinar su legitimación para ostentar la condición de electores y/o elegibles.

En el presente caso, consta acreditado en el expediente que publicado el Censo laboral, éste fue impugnado por el Sindicato U.G.T. a fin de que la Mesa Electoral “subsane las anomalías” *observadas* en el mismo, al no reunir la candidata independiente D^a BBB “los requisitos de antigüedad necesarios”. Dicha impugnación fue resuelta mediante acuerdo de la Mesa quien -previo requerimiento y posterior exhibición por parte de la Empresa de los contratos de trabajo y libro de matrícula del personal de dicha trabajadora-, desestimó dicha reclamación y confirmó la candidatura al reconocer una antigüedad de la trabajadora de 20 de junio de 2001.

Para resolver la controversia planteada, conviene traer a colación la doctrina que sostiene la Sala Cuarta del T.S. en su Sentencia de 12 de noviembre de 1993 (Rfa. 8684), al señalar que *“...En el ámbito del Derecho del trabajo es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencia) que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe, sin más explicaciones la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal. Esto es así toda vez que la relación laboral es la misma, pues en estos casos esa diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes; la relación en tales supuestos es única y no cabe, a estos efectos hacer en ella diferenciaciones, siendo indiscutible que comenzó en la fecha referida. (...) Además, la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas temporales e indefinidos. Y, así el Art. 25.2 del Estatuto de los Trabajadores toma en consideración los años trabajados sin hacer distingo ni diferenciación alguna, sin exigir que la actividad desarrollada fuere originada por un*

solo contrato de trabajo ni que sólo pudieran computarse a tales efectos los contratos indefinidos, y sin tampoco excluir el tiempo correspondiente a contratos temporales”.

Es cierto que en el caso sometido a consideración, existió entre la finalización del último contrato temporal y el inicio del contrato indefinido, un espacio temporal de breves días (31 de marzo a 3 de abril de 2002), y que como norma general en el caso de sucesión de contratos mediando entre ellos inactividad, se ha de tomar, a estos efectos la fecha del comienzo del último contrato, sin embargo esto no es así cuando los contratos se suceden sin solución de continuidad (T.S. de 13 de octubre de 1998, Rfa. 7429), o cuando se trata de breves interrupciones - inferiores a 20 días hábiles, plazo de la acción de despido -que pretenden dar la apariencia de nacimiento de una nueva relación (T.S. de 20 de febrero de 1997, Rfa. 1457; 16 de abril de 1.999, Rfa. 4424) y cuando la interrupción es inferior a dicho espacio de tiempo, no afecta el hecho de haber firmado finiquitos, "... tampoco se rompe la continuidad de la relación de trabajo, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo, por la suscripción de recibos de finiquito entre los distintos actos contractuales de una serie ininterrumpida de contratos de trabajo sucesivos" (T.S. de 30 de marzo de 1999, Rfa. 4414, 15-2-00, Rfa. 2040).

En el presente supuesto no puede considerarse ni cabe hablar de ruptura de la situación anterior ante el hecho de la suscripción de recibos de finiquito por parte de la Sra. BBB, tal y como ella misma reconoció, ni de la existencia de dos vínculos laborales distintos, por lo que ha de concluirse que la antigüedad de la trabajadora en la Empresa data del comienzo del primer contrato temporal, esto es el 20 de junio de 2001.

Esta misma solución y, en un caso similar, es la que adopta el Arbitro D. José Ángel Guerrero Miralles en el Laudo puesto en Ceuta el 22 de febrero de 1995: "(...) si bien su último contrato pactado con la empresa es de fecha 1 de octubre de 1994, con anterioridad también había prestado sus servicios a la misma, dentro del mismo año 1994, y concretamente desde el 22 de julio al 30 de septiembre de 1994, sin solución de continuidad entre dicha anterior relación, y la posterior iniciada el inmediato día siguiente, el 1 de octubre, de forma que, por aplicación del párrafo Y del Art. 6 del Reglamento Electoral citado y a la vista de la fecha de la candidatura presentada por CC.OO. (14 de febrero de 1995, un día antes del vencimiento del plazo al efecto establecido), ha de entenderse que a dicha fecha el referido candidato mantenía una relación laboral con la empresa, sin solución de continuidad, y con independencia de la

característica o naturaleza de aquella, superior a los seis meses, cumpliéndose dicho plazo el 22 de enero de 1995, antes por tanto a la presentación de tal candidatura. El pronunciamiento anterior, ha de entenderse a los exclusivos efectos electorales que se someten al árbitro que suscribe, sin trascendencia a cualesquiera otros aspectos, y con apoyo en reiterada jurisprudencia que pone el acento en la existencia o no de solución de continuidad entre dos relaciones de un mismo trabajador en una empresa, aunque fueren de distinta naturaleza y carácter. Así sentencias del TSJ de Cantabria de 7 de febrero de 1994; del TS para unificación de doctrina de 17 de marzo de 1993; del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 1991 y 10 de septiembre de 1991; del TSJ del País Vasco de 30 de marzo de 1990; y del TCT de 18 de mayo de 1989, 10 de junio de 1988 y 19 de enero de 1988, entre muchas otras. De tal doctrina se infiere claramente que si un trabajador, con un determinado tipo de contrato, al finalizar el mismo y sin solución de continuidad, continua prestando sus servicios a la misma empresa en virtud de otro tipo de contrato, la antigüedad de ambos períodos es acumulable, máxime si se considera la actividad de la empresa en cuestión, que en el presente caso es de vigilancia y seguridad privada, y por tanto frecuente y habitual la contratación de obra o servicio determinado y concreto (tal y como acontece en las empresas de limpieza de edificios y locales, supuesto de una de las sentencias citadas), y con independencia, a estos exclusivos efectos, de que al concluir cada contrato, se finiquite económicamente la relación laboral”.

A la misma conclusión llegó también la Arbitra D^a Gloria Rojas Rivero, en Laudo puesto en Santa Cruz de Tenerife el 27 de septiembre de 1995 "... la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos. (...) es cierto que en el caso debatido existió un espacio temporal de breves días, entre la finalización de los primeros contratos y la firma de los segundos, y aún en el caso de que durante tal periodo no se realizara actividad laboral alguna, extremo que no se ha constatado en el supuesto que nos ocupa, esa corta interrupción no tiene trascendencia alguna...".

Sin olvidar, como recuerda el Árbitro D. Gabino Díaz Feito, en Laudo puesto en Oviedo el 17 de febrero de 1995 que “(...) La inteligibilidad correcta del mencionado

precepto requiere una interpretación teleológica del mismo en orden a inquirir la finalidad de este periodo carencial de antigüedad para poder concurrir como candidato a una elección sindical; si observamos que para ser elector basta con una antigüedad de un mes mientras para ser elegible se requiere la de seis meses, entendemos que tal exigencia obedece a la necesidad de un conocimiento previo por parte del candidato de la realidad socio laboral de la empresa en que va a ejercer, de ser elegido, sus funciones representativas. Y siendo así poco importa que la cuestionada antigüedad se haya devengado sin solución de continuidad o de forma alternativa, mediante sucesivos o alternos contratos temporales, lo que se exige es la existencia de una prestación laboral durante un periodo mínimo de seis meses; de modo que el concepto de esta "antigüedad" no es coincidente con aquel estatutario o convencional que sirve de base a cálculos económico-salariales derivados de él y demás derechos dimanantes de la relación laboral".

Trasladando la anterior doctrina al presente supuesto, y siendo la controversia similar a las planteadas y resueltas en los Laudos transcritos, nada aconseja variar su criterio, pues no existe razón alguna, a juicio de esta Arbitro, para no darle el mismo tratamiento y solución a la adoptada en ellos, y a los solos efectos electorales como se ha hecho hincapié, por lo que consideramos que la antigüedad de la Sra. BBB es superior a seis meses y por ello legitimada para ostentar su condición de elegible, como con acierto lo consideró la Mesa Electoral al aceptar dicha antigüedad y desestimar la reclamación interpuesta por U.G.T.

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 reclamación formulada por el Sindicato *UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE LA RIOJA (U.G.T. -RIOJA)*, en relación a la impugnación del proceso electoral seguido en la Empresa X, S.A., declarándolo válido a todos los efectos.

SEGUNDO. Dar traslado de la presente *DECISIÓN ARBITRAL* a las partes interesadas así como a la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad de Elecciones Sindicales de La Rioja, para su correspondiente registro.

TERCERO. Contra esta *DECISIÓN ARBITRAL* puede interponerse recurso, en el plazo de tres días desde su notificación, ante el Juzgado de lo Social de Logroño que por turno corresponda, de conformidad con lo establecido en los Arts. 127 a 132 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral.

En Logroño, a siete de junio de dos mil dos.