

PROCEDIMIENTO ARBITRAL Nº 38/2010

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

L A U D O

A N T E C E D E N T E S

PRIMERO.- Con fecha 13 de diciembre de 2010 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 Unión Sindical Obrera de La Rioja (USO), en relación al proceso electoral seguido en la empresa “XXX”.

SEGUNDO.- En su escrito solicitaba que se declarara "*la nulidad de la decisión de la Mesa Electoral de aplazar el proceso electoral y se proceda de inmediato a la reanudación del mismo desde la constitución de la Mesa Electoral*".

TERCERO.- Con fecha 23 de diciembre de 2010 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.

H E C H O S

PRIMERO.- Con fecha 9 de noviembre de 2010, el Sindicato USO presentó preaviso de celebración de elecciones sindicales en la empresa “XXX”

SEGUNDO.- Con fecha 9 de diciembre, se constituyó la Mesa Electoral.

TERCERO.- Ese mismo día, los Sindicatos UGT y CCOO presentaron escritos ante dicha Mesa interesando la suspensión del proceso electoral hasta que se concluyera el Expediente de Regulación de Empleo por suspensión, en el que se encuentra la empresa entre el 18 de octubre de 2010 y el 31 de marzo de 2011 y que afectaría al 90% de la plantilla.

CUARTO.- La Mesa decide el mismo día 9 de diciembre aplazar las elecciones hasta que dicho ERE finalizara.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- La cuestión planteada, de carácter exclusivamente jurídico, se refiere a analizar las consecuencias que un ERE de carácter suspensivo puede tener sobre un proceso electoral.

Por tanto, y encontrándose el contrato de trabajo suspendido habremos de acudir a lo que con carácter general se establece en el art. 45.2 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Pero al margen de los indicados efectos (evidentemente los principales en una relación contractual laboral) debe analizarse en qué manera quedan afectados otros derechos y obligaciones de los trabajadores.

SEGUNDO.- La suspensión del contrato se define como una interrupción de la prestación de servicios que constituye el objeto del contrato de trabajo, cuyo efecto más inmediato como se ha dicho, es la cesación de derechos y obligaciones y que viene originada, en el caso de un E.R.E., por la alteración de las condiciones en las que se desenvuelve de forma ordinaria la prestación de servicios, tratándose de una situación de anormalidad productiva o de dificultad económica.

La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales, frente al despido, es una institución jurídica pensada para garantizar el mantenimiento del empleo en aquellas empresas que atraviesan por una situación de crisis temporal. Esto significa que las obligaciones originadas en virtud del contrato se reactivan, de forma automática, tras la desaparición del hecho obstáculo o impedimento que incidía en la prestación del servicio, conservando el trabajador el derecho a desempeñar la ocupación que venía realizando con anterioridad a la suspensión.

En consecuencia, la misma solo incide en una parte de los efectos del contrato de trabajo, aquella a la que se refiere al E.R.E. temporal, mientras se mantienen otros derechos y obligaciones.

En definitiva, el art. 45.2 del Estatuto de los Trabajadores solo se refiere específicamente a uno de los efectos que se derivan de la suspensión (la exoneración de la prestación de servicios) pero omite referirse a otras obligaciones y derechos.

TERCERO.- Esta cuestión ha sido analizada por nuestros Tribunales.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 1989 indica que con la suspensión del contrato “solamente algunas obligaciones del contrato de trabajo –aunque sean las mas importantes- sufren una interrupción. Expresado en otras palabras, la suspensión afecta a la ejecución del contrato, sin repercusión alguna sobre el vínculo mismo, que permanece, lo que explica que algunos derechos y deberes

recíprocos de trabajador y empresario continúan en plena vigencia –así, el derecho de libre sindicación del art. 4.1 b) o el deber básico de no practicar concurrencia desleal, del art. 5.d en relación con el art. 21.1 todos del Estatuto de los Trabajadores ...”.

En términos similares se manifiesta la Sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. del País Vasco de 24 de junio de 1996.

Específicamente, la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 1990 (citada por el Sindicato impugnante) aclara que aun estando suspendido un contrato, subsisten las funciones de representación de los trabajadores y el ejercicio de las actividades que se derivan de su cargo.

CUARTO.- Por otro lado, ni el Estatuto de los Trabajadores ni el Real Decreto 1844/94 efectúan limitación alguna al respecto de poder celebrar elecciones aun existiendo un E.R.E. suspensivo.

En este sentido el Laudo dado en Badajoz el 27 de octubre de 1995 por D^a Estrella Murillo Murillo dice que “durante la suspensión se mantienen los derechos y obligaciones de los trabajadores inherentes a los efectos sindicales, entre ellos la realización de las elecciones sindicales, ser electa y ser elegida. Es decir que el Centro de Trabajo estuviera cerrado no significa que los trabajadores del mismo no pudieran realizar elecciones sindicales”.

En nuestro caso debe añadirse por último, que el ERE suspensivo no habría afectado a la totalidad de la plantilla (el 90% se dice que está afectada) por lo que un porcentaje, siquiera no grande, de trabajadores no tendrían suspendidos sus contratos debiéndose añadir que el centro de trabajo continúa abierto en su horario normal. Resultaría contrario a la lógica que a pesar de que algunos trabajadores conservan intacta su relación laboral, no pudieran celebrarse elecciones.

Estas elecciones tampoco tendrían que suponer un trastorno grave para los trabajadores con sus contratos suspendidos. Simplemente tendrían que acudir al centro de trabajo cuando fueran convocados para ello.

Por último y en referencia al perjuicio que sufrirían los miembros de la Mesa Electoral por tener que desarrollar sus funciones aun cuando sus contratos (y en consecuencia, sus retribuciones) están suspendidas, admitiendo que, efectivamente, nada les va a compensar el desempeño de dicho cargo, debe recordarse sin embargo que el art. 5.3 del Real Decreto 1844/94 establece como irrenunciable la obligación a formar parte de la misma. Su composición está regulada por Ley (art. 73 del Estatuto de los Trabajadores) y en consecuencia a quien le corresponda formar parte de dicha Mesa, asume una obligación de la que no pueden eximirse a salvo por la concurrencia de las causas que la propia norma establece.

Por todo ello, vistos y examinados los hechos enumerados y los pre-

ceptos legales citados y demás de general aplicación, vengo a dictar la siguiente.

DECISIÓN ARBITRAL

ESTIMAR la reclamación planteada por el Sindicato USO, y, en relación al proceso electoral desarrollado en la empresa “XXX” en cuanto a la decisión tomada por la Mesa Electoral de aplazar el proceso electoral, y en consecuencia con dicha estimación ordenar que se proceda a la reanudación de tal proceso desde la constitución de la Mesa Electoral.

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 veintitrés de diciembre de dos mil diez.