

PROCEDIMIENTO ARBITRAL N° 21/2009

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 21 de diciembre de 2009 tuvo entada en el Registro de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, escrito de impugnación presentado por Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), en relación al proceso electoral seguido en la empresa XXX S.L.

SEGUNDO.- En su escrito solicitaba la declaración de nulidad del proceso de elecciones sindicales parciales seguido en dicha empresa.

TERCERO.- Con fecha 15 de enero 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 y realizándose la oportuna rectificación respecto a la identidad del vocal de la Mesa Electoral (D. AAA en lugar de D. BBB).

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.- En noviembre del año 2009 la Confederación de Trabajadores Independientes (en adelante CTI) presentó preaviso de celebración de elecciones sindicales parciales en la empresa Altadis S.A.

Se fijaba como día para el inicio de dicho proceso el 16 de diciembre de 2009.

SEGUNDO.- Tales elecciones parciales tenían por objeto la sustitución

ción del trabajador D. CCC miembro del Comité de Empresa de Altadis S.A.

TERCERO.- Si nos guiamos por el relato de los hechos que realiza el Sindicato CTI, no impugnado por el resto de partes, se puede concluir lo siguiente:

- En abril de 2007 se habían celebrado elecciones a representantes de los trabajadores en la indicada empresa.

Como resultado de las mismas se conformó un Comité de empresa constituido por 17 miembros.

- En relación al Colegio de Técnicos y Administrativos, D. CCC, inicialmente suplente, acabó formando parte de dicho Comité por UGT por prejubilación del miembro titular.

- Como consecuencia de Expediente de Regulación de Empleo aprobado en marzo de 2009 el citado Sr. CCC se prejubilaba causando baja en la empresa.

Deja, en consecuencia, una vacante en el Comité de Empresa.

- Dicha baja no es tramitada por la Oficina Pública de Elecciones.

CUARTO.- Como se ha dicho, el sindicato CTI interesó la celebración de indicadas elecciones sindicales parciales a fin de cubrir la plaza que había quedado vacante.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Se ha alegado por el Sindicato CTI la inadecuación de procedimiento al considerarse que la cuestión objeto de debate no forma parte del proceso electoral y por tanto debe ser resuelta a través de otras modalidades procesales.

No se acepta, sin embargo, dicha tesis.

Es verdad que existe un cierto debate doctrinal al respecto de si materias tales como el preaviso electoral quedan o no fuera del ámbito del proceso arbitral (incluso con algún posicionamiento por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Sentencia de 4 de mayo de 2000).

Sin embargo, también lo es que, en situaciones similares a ésta, como la que luego indicaremos, se ha aceptado la competencia arbitral para casos como el que nos ocupa, siquiera haciendo una interpretación extensiva de lo que deba entenderse como proceso electoral, incluyendo dentro del mismo no solo los actos de indubitado

contenido electoral (candidaturas, votación...) sino todos aquellos otros con un grado de conexión evidente con cualquier extremo de dicho proceso de elecciones.

Se evita así, además, un indeseado peregrinaje procedimental que obligaría a las partes a acudir a otros cauces para recabar el correspondiente auxilio legal, no debiendo olvidarse, por último, que las decisiones arbitrales siempre pueden ser objeto de control jurisdiccional a través de los oportunos medios de impugnación de las mismas.

SEGUNDO.- En lo que se refiere al fondo del asunto, tenemos que indicar que una cuestión similar ya fue resuelta, por nuestra parte, por el Laudo Arbitral 11/09 de 4 de mayo de 2009, siquiera en aquella ocasión nos estábamos refiriendo a una baja producida por decisión del propio trabajador pero no por cese en su relación laboral.

Sin embargo, consideramos que los argumentos expuestos en dicho Laudo son plenamente aplicables a nuestro caso, por lo que nos permitimos reproducirlos.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- El debate jurídico queda, a la vista de lo indicado, perfectamente concretado: determinar si es posible celebrar elecciones sindicales en una empresa cuando el delegado elegido (y también su suplente) ha causado baja como tal, pero la misma no ha sido tramitada por la Oficina Pública de Elecciones.

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.

En nuestro caso podemos dar por cumplidos tanto el requisito de orden material (consta prueba documental de la voluntad de cese) como, al menos, los dos primeros requisitos de orden formal (comunicación al resto de trabajadores y a la empresa).

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.

Consta que tal notificación se realizó, pero no por ninguna de las personas que la norma cita por lo que la Oficina no pudo tramitar la baja.

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.

Lo definió muy bien la Mesa Electoral en la comparecencia del arbitraje: llevan más de 9 meses sin representación sindical y si ahora se anulan las elecciones continuarán durante más de un año sin dicha representación.

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.

TERCERO.- Dicha tesis, como se ha indicado, es igualmente aplicable a nuestro caso.

No en balde, si conforme dispone el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se extingue por jubilación del trabajador, ello implicará, lógicamente, la extinción del mandato representativo si el trabajador era representante de los trabajadores. Así lo recoge el art. 1.2 del R.D. 1844/94 cuando permite la celebración parcial de elecciones cuando existan vacantes producidas por "*cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstas en el art. 67.4 del Estatuto de los Trabajadores*".

Es cierto que el art. 14 de la misma norma exige el cumplimiento de determinados requisitos formales de comunicación a los que hacíamos referencia en el Laudo que acabamos de transcribir.

Pero también debe significarse que, en nuestro caso, consta realizada comunicación de dicha baja, de fecha 19 de noviembre de 2009, a la Oficina Pública de Elecciones. Baja que, en estricta aplicación de lo dispuesto en el art. 14 del R.D. 1844/94, no pudo ser tramitada por extemporánea.

Ya hemos dicho, igualmente, que la actuación de indicada Oficina habría sido la correcta, sin perjuicio de que por nuestra parte alcancemos las conclusiones que, al respecto, reflejamos en el Laudo citado.

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 Unión General de Trabajadores de La Rioja en relación al proceso electoral desarrollado en la empresa XXX S.L. 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 dieciocho de enero de dos mil diez.