

EVA GÓMEZ DE SEGURA NIEVA, Árbitro designada por Resolución de fecha 25 de enero de 1999, 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 1844/1994, 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 llevado a cabo en la Empresa "X, S.A.", con domicilio social en CALAHORRA (La Rioja).

SEGUNDO. El día 25 de octubre de 2002, tuvo entrada en la Oficina Pública dependiente de la Dirección General de Industria, Turismo, Trabajo y Comercio del Gobierno de La Rioja, escrito de preaviso de celebración de Elecciones Sindicales Totales en el centro de trabajo de la Empresa antes citada, constando como promotor de dicho preaviso el Sindicato COMISIONES OBRERAS DE LA RIOJA y, en su nombre, D. AAA, fijando como fecha de inicio de dicho proceso electoral el día 26 de noviembre de 2002.

Este preaviso quedó registrado con el número 7.297.

TERCERO. El 26 de noviembre de 2002, se constituyó la Mesa Electoral, y se aprobó el Censo presentado por la Empresa en el que figuraban 30 trabajadores, y se referenciaba al día 20 de noviembre de 2002, y de acuerdo a dicho Censo el número de representantes elegibles era de UNO. En fecha 28 de noviembre de 2002, D. AAA, en nombre del Sindicato CC.OO. de La Rioja, impugnó ante la Mesa el Censo electoral, alegando que en la fecha del preaviso, 25 de octubre de 2002, figuraban en la Empresa 31 trabajadores, y en consecuencia procedía elegir TRES representantes. Esta reclamación fue resuelta y denegada expresamente por la Mesa Electoral, motivando

dicho rechazo en "*Que a fecha de 26 de noviembre de 2002, fecha de constitución de la mesa electoral, el censo de trabajadores de la empresa de referencia era de 30, ya que con fecha 16 de octubre de 2002 solicitó causar baja voluntaria un trabajador/a la cual se haría efectiva con fecha de 30 de octubre de 2002...*". Celebrada la votación en fecha 2 de diciembre de 2002, resultó elegida D^a M^a BBB de la Candidatura presentada por U.G.T., que obtuvo 16 votos.

En el acta de escrutinio se refleja la siguiente Reclamación: "*Se adjunta reclamación al censo por parte de CC.OO. y la respuesta por parte de la Mesa Electoral*", presentándose ante la Oficina Pública de Elecciones el día 2 de diciembre de 2002, finalizando el plazo hábil para su impugnación el día 16 de diciembre de 2002.

CUARTO. En fecha 5 de diciembre de 2002, D. CCC, en representación de CC.OO. de La Rioja, presentó ante la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de La Rioja, escrito de impugnación en materia electoral, acogiéndose al Procedimiento Arbitral, solicitando, se dicte Laudo Arbitral por el que se declare la "*... nulidad del acto de proclamación del censo laboral, así como de todos los actos posteriores, declarando que el censo válido es el de la fecha de convocatoria de elecciones, 25 de octubre de 2002, que contenía 31 trabajadores, y por tanto el número de representantes a elegir es de tres*".

QUINTO. Recibido el escrito de impugnación, y citadas las partes interesadas en legal forma, se celebró la preceptiva comparecencia en fecha 27 de diciembre de 2002, ratificándose la parte impugnante en su escrito, oponiéndose a su pretensión los representantes de los Sindicatos U.G.T. y U.S.O., y el representante de la Empresa, según es de ver en las alegaciones y manifestaciones reflejadas en el Acta las cuales se dan por reproducidas.

Por parte de UGT se solicitó como Diligencia para Mejor Proveer la aportación al Expediente del Calendario Laboral, petición a la que se accedió además de requerir a la Empresa a fin de que aportara escrito de baja voluntaria de la trabajadora de fecha 16 de octubre de 2002, así como copia de la Baja en la Seguridad Social de la misma, que una vez recepcionados fueron trasladados a las partes a fin de que efectuaran por escrito las Alegaciones oportunas, quedado los documentos aportados por la Empresa y CC.OO. unidos al Expediente.

SEXTO. En fecha 16 de octubre de 2002, la trabajadora *D^a DDD* comunicó a la Empresa que “*con fecha 31 de octubre de 2002, cesaré en mi prestación de servicios laborales en esta empresa por causas personales*”. En dicha fecha 31 de octubre de 2002 la Empresa X, S.A. cursó ante la TGSS la BAJA VOLUNTARIA de la citada trabajadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Antes de entrar a conocer el fondo del asunto planteado, es necesario examinar y valorar otros aspectos, que aunque formales, se consideran esenciales por cuanto afectan a la seguridad jurídica procesal.

En efecto, resulta necesario analizar la alegación formulada por el Sindicato U.G.T. de “*PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PLANTEADA por entender que la reclamación a la Mesa se presentó el día 28 de noviembre de 2002 y debió ser resuelta en el día siguiente hábil por la Mesa Electoral*”, ya que, si dicha alegación se estimara imposibilitaría a esta Arbitro entrar a conocer el fondo del asunto planteado.

Para su estudio ha de partirse necesariamente de lo que establece el Art. 30.2 del RD 1844/1994, de 9 de septiembre, que señala “*La Reclamación previa deberá ser resuelta por la Mesa Electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del Art. 74.2 del Estatuto de los Trabajadores*”, supuesto que se refiere a las elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, como es el caso que nos ocupa, estableciendo que “*Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa*”. Consta acreditado que la Mesa Electoral cumplió esta previsión al hacer constar expresamente en el acta de escrutinio de 2 de diciembre de 2002, “*la Reclamación al Censo por parte de CC.OO. y la respuesta por parte de la Mesa*”. Ante este hecho debe rechazarse la excepción planteada, y habiendo formulado el Sindicato CC.OO. su impugnación ante la Oficina Pública de Elecciones en fecha 5 de diciembre de 2002, dentro de los tres días hábiles a que se refiere el Art. 76.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “*...en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producidos los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa...*”, y del Art. 38.1 del RD 1844/94, de 9 de

septiembre "... en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa..."

Habiéndose respetado, tanto por la Mesa Electoral como por el Sindicato impugnante la normativa anterior, procede desestimar la excepción alegada y entrar a examinar el fondo del asunto.

SEGUNDO. Tanto el Art. 76.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, como el Art. 29.2 del Real Decreto 1844/94, de 9 de septiembre, regulan las causas de impugnación en materia electoral, que deben basarse en:

- a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
- b) Falta de capacidad o legitimación de los candidatos elegidos.
- c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y,
- d) Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

A la vista de los hechos acreditados a través de la prueba documental aportada y, fundamentalmente de la prueba testifical practicada en la comparecencia, entiende esta árbitro que no se da en el supuesto sometido a consideración una causa de impugnación, cuál es la existencia de vicios graves que han afectado a las garantías del proceso electoral, llegándose a la convicción de que el proceso electoral se realizó con las garantías y transparencia que debe presidirlo, pues resulta evidente que la validez de un proceso electoral ha de seguir imperativamente la normativa establecida y, por tanto al margen y con independencia de la voluntad de los intervinientes.

TERCERO. Se cuestiona por el Sindicato impugnante la decisión de la Mesa Electoral de no admitir, y en consecuencia no tener en cuenta en el Censo Electoral un trabajador que figuraba de alta en la plantilla de la Empresa a fecha de la promoción de las elecciones, determinando su no inclusión la posibilidad de elegir un número de representantes superior.

Por su parte el argumento que utilizan tanto los Sindicato UGT y USO como la Empresa, para avalar la decisión de la Mesa Electoral es que "el trabajador no incluido en el Censo había comunicado su voluntad de cese en la Empresa con anterioridad a la

promoción de la Elecciones, y que a fecha de constitución de la Mesa Electoral estaba fuera de la plantilla de la Empresa”.

Centrada así la cuestión, ésta consiste en determinar si es válida o no la decisión de la Mesa Electoral de admitir el Censo Laboral confeccionado a fecha de constitución de la Mesa y entregado por la Empresa, o por el contrario debió incluirse una trabajadora que había manifestado en fecha 16 de octubre de 2002, es decir, antes de la promoción de las elecciones, su voluntad de cese en la Empresa. Para ello, es necesario acudir a la normativa que regula el Censo Electoral: Arts. 72, 74.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y, Art. 6 del Real Decreto 1844/94, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores de la Empresa.

El censo electoral está compuesto por la relación de trabajadores con derecho al voto. Se elabora a partir del Censo Laboral facilitado por el empresario, confeccionado a su vez en modelo normalizado “*El censo laboral se ajustará al modelo número 2 del Anexo a este Reglamento*” -Art. 6.1º-, y de acuerdo con los siguientes criterios; a) Debe contener los datos personales y profesionales de los trabajadores. b) En las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores se distribuyen en un colegio de técnicos y administrativos y otros de especialistas y no cualificados -Art. 6.4 del Reglamento-. c) Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por un contrato de duración superior a un año, se incluyen dentro de la relación de trabajadores fijos. d) La relación de los trabajadores contratados por término de hasta un año, se hace en modelo aparte, haciendo constar, además de los datos de identificación personales, la duración del contrato pactado, el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección, entendiéndose tanto los efectivamente trabajados como los períodos de interrupción en el trabajo (domingos, festivos y vacaciones).

Si bien es cierto que el Art. 3 del Reglamento prevé la posibilidad de que los promotores acudan a los registros de las administraciones públicas en los que se les informa de las plantillas de cada empresa y, que en ningún caso la actuación empresarial es decisiva, sino que participa en el proceso como entidad que facilita los datos a la Mesa Electoral, órgano esencial y determinante del proceso electoral, no obstante esta participación empresarial es relevante, al contar con los datos necesarios para la confección del Censo Laboral.

Dibujado el contenido necesario que debe reunir el Censo Laboral, consideramos necesario traer a colación la doctrina general que sobre censo laboral y censo electoral se ha ido forjando desde la publicación del Real Decreto 1844/94, de 9 de septiembre. Así, el Laudo de 17 de marzo de 1995, puesto en Albacete por D^a M^a José Romero Ródenas, señala que *“Como cuestión previa debemos analizar, a efectos electorales, la conceptualización jurídica de "Censo Laboral”; entendido éste, según la doctrina (Cruz Villalón, Cuevas López) como la relación de los trabajadores que, sea cual sea el tipo de su vinculación con el empresario, integran la plantilla. Su determinación, pues, es un factor esencial, ya que no sólo va a delimitar el colectivo llamado a ser representado, sino que de su alcance o volumen se deducen importantes consecuencias jurídicas, como la determinación del número de representantes (Art. 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores), el tipo de órgano a designar según que éste alcance o no la cifra de 50 trabajadores, la necesidad de constituir colegios electorales, etc. Así pues, la correcta elaboración del censo forma parte del desenvolvimiento del proceso electoral y debe ser supervisada por la Mesa. En consecuencia, la Mesa y los interesados en el proceso electoral están legitimados para constatar, por los medios pertinentes, si el censo facilitado se corresponde realmente con la plantilla y, en caso de discrepancia, a ejercitar las acciones oportunas para su ampliación o depuración. A este respecto debe llamarse la atención sobre el hecho de que "censos” y otras relaciones de trabajadores confeccionados por el empresario a efectos distintos carecen de todo valor vinculante y sólo pueden servir como instrumentos informativos que faciliten la labor de cotejo entre el censo remitido y el censo real. Así a título orientativo, los censos de empresas y trabajadores confeccionados en base a los datos facilitados por las entidades gestoras de la Seguridad Social pueden diferir del censo laboral electoral a que se alude, ya que los posibles incumplimientos cometidos en materia de altas, bajas o afiliación no privan al trabajador afectado de su condición de parte integrante de la plantilla. (...) La labor de elaboración del censo, con su correspondiente publicación y resolución de las reclamaciones que se puedan presentar sobre éste, corresponde legalmente a la Mesa Electoral. No obstante, como la Mesa en sí misma no tiene datos sobre el número y circunstancias de cada trabajador de la unidad productiva, en esta materia tiene un valor significativo los aportados por la empresa, que tiene la obligación de facilitarle*

toda la información necesaria para poder elaborar correctamente este censo electoral. La trascendencia inmediata del censo desde el punto de vista jurídico deriva del hecho de que un error en su configuración determina la nulidad del proceso electoral; así lo ha declarado en repetidas ocasiones la jurisprudencia, entendiéndose que se produce la nulidad tanto cuando se incluye en el censo quien no debía estarlo, como igualmente la exclusión del mismo de quien debía figurar en el mismo (SMT número 3 de Valladolid 516/1986, de 20 de diciembre; número 3 de Valladolid 491/1986, de 3 de diciembre; número 1 de Cádiz 398/1986, de 3 de diciembre; número 2 de Oviedo 669/1986, de 26 de noviembre; número 4 de Oviedo 22/1987, de 22 de enero). (...) No cabe confundir el censo laboral con el censo electoral. La Mesa Electoral a partir del censo laboral y con los medios que le facilitará la empresa, confeccionará el Censo Electoral indicando quienes son electores y en su caso, elegibles. De lo que se deriva que en unas elecciones sindicales, la condición de elector se acreditará mediante la inclusión en la lista de electores publicada por la Mesa Electoral y para que ello sea posible la Empresa debe facilitar la relación de trabajadores laborales fijos y contratados haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados...”.

Otra cuestión relevante y ligada a la anterior, es determinar la fecha que ha de tomarse y tenerse en cuenta para contabilizar el número de trabajadores del centro a los efectos de determinar todos los componentes del desarrollo de la votación, materia que constituye una importante laguna legal, pues ni el Estatuto de los Trabajadores ni el Reglamento de Elecciones Sindicales especifican nada al respecto, únicamente aparece concretado en el Art. 72.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de cómputo de los trabajadores temporales, que el momento de referencia es el de la convocatoria de la elección. A este respecto, el Arbitro D^a Mercedes Belinchón Belinchón, en el Laudo de 28 de julio de 1995, puesto en Valencia, llega a la conclusión de que *“... esta sede arbitral ya ha tomado por analogía la única referencia legal existente: el momento de la convocatoria, que es el utilizado por el Art. 72.2 b) del Estatuto de los Trabajadores y por el Art. 6.4º del Reglamento de Elecciones Sindicales. El momento de la convocatoria posee por añadidura la ventaja de ser una fecha que evita posibles manipulaciones del censo, a saber, cambios en la situación contractual de los trabajadores, desplazamientos, traslados, extinciones de contratos. Determinado, en estos términos el momento adecuado de referencia a efectos de elaboración del censo,*

puede surgir el problema que nos ocupa de posibles alteraciones de la plantilla de la unidad electoral a lo largo del proceso, debiendo interpretarse que ninguna influencia sobre el desarrollo y cumplimiento de los comicios puede tener este tipo de alteraciones; precisamente para ello es para lo que se fija un momento de referencia para la confección del censo, lo contrario, atendería al principio de seguridad jurídica y conduciría a suspensiones injustificadas de la elección. En este sentido y por similitud, cabría aplicar el criterio mantenido por el extinguido TCT en sentencia de fecha 3 de octubre de 1985”.

Trasladando la *anterior doctrina al supuesto sometido a consideración, y a los efectos que aquí interesan, en principio habría de considerarse como acertada la postura del Sindicato impugnante, pues se ha acreditado que a fecha de la promoción, como lo confirma la Mesa Electoral la plantilla de la Empresa estaba constituida por 31 trabajadores, pero es necesario plantearse el tema de si la condición de elector y elegible puede perderse y por qué motivos. Como quiera que su adquisición depende de tres circunstancias; pertenencia a la empresa, tener una determinada antigüedad en la misma y tener una determinada edad, es evidente que no pudiendo alterarse las dos últimas, únicamente puede sufrir alteración lo referente a la prestación de servicios en la empresa. Y, el problema que aquí se plantea es si la extinción del contrato de trabajo que tiene su origen en la voluntad del trabajador unilateralmente, ha de entenderse que renuncia también a sus derechos de representación sindical en la empresa, pues no se trata de una extinción del contrato por voluntad del empresario, contra la que el afectado puede plantear las reclamaciones o impugnaciones que la legislación laboral le ofrece, y que continuará siendo de su plantilla hasta que se decida definitivamente. En este caso, la trabajadora **Dª DDD**, incluso con anterioridad a la promoción manifestó su voluntad de no pertenecer a la Empresa, si bien diferida al 30 de octubre de 2002, por tanto es evidente que también renunciaba a cualquier otro derecho que pudiera corresponderle siendo de su plantilla.*

CUARTO. Del examen de los requisitos exigidos por la normativa anterior, atendiendo los motivos expuestos por las partes y las pruebas practicadas, considera esta árbitro que fue acertada la decisión de la Mesa Electoral en proclamar el Censo de 30 trabajadores y, en consecuencia el número de representantes a elegir era de UNO, “*La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos*

*de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal (...)
Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los
delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno” -Art. 62
núm. 1 del E.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 impugnación formulada por D. CCC, en nombre y representación de la Unión Regional de CC.OO. de La Rioja, en relación al proceso electoral seguido en la Empresa X, S.A., ***declarando la plena validez del acto de la Mesa Electoral recurrido.***

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 La Rioja 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 diecisiete de enero de dos mil tres.