

D. DANIEL GARCÍA JIMÉNEZ, árbitro designado por la Autoridad Laboral, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, art. 76.3, y Real Decreto Legislativo 1/95, y R.D. 1.844/94, dicta el presente **LAUDO**, en relación con los siguientes

HECHOS

PRIMERO. Que con fecha 4 de Abril de 2006 tuvo entrada en esta Oficina Pública de Elecciones Sindicales escrito formulado por **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, por el que impugnaba el proceso electoral de la empresa **X, S. L.**

Los motivos de tal impugnación son los siguientes:

- 1.- Exclusión como elector y elegible del trabajador **AAA**, despedido disciplinariamente, (mediante despido reconocido por la propia empresa como improcedente en el Acto de conciliación celebrado al efecto), el día 13 de marzo de 2006, siendo así que el preaviso de elecciones sindicales se produce el día 1 de marzo de 2006, por el sindicato **UGT**, que presentó como candidato a dicho trabajador, cuando éste ya había sido despedido.
- 2.- Inclusión, en el censo, y como secretario de la Mesa electoral, del trabajador **BBB**, quien no contaba con la antigüedad en la empresa establecida por la Ley, extremo éste reconocido por las partes.

SEGUNDO. Que con fecha 3 de Mayo se celebró la comparecencia, con asistencia de las partes, con el resultado que obra en el expediente. Personándose en el mismo los sindicatos impugnantes, la mesa, la candidata elegida, y el representante de la empresa.

En dicha comparecencia, **UGT** ratificó su impugnación, oponiéndose a la misma **CC.OO.** en virtud de alegaciones por escrito, así como la empresa y el resto de los intervenientes, al considerar éstos correcto el proceso electoral.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La cuestión objeto de debate queda perfectamente centrada en los siguientes extremos:

- 1.- En primer lugar, si el despido del trabajador AAA, producido en el plazo transcurrido entre el preaviso de elecciones y la constitución de la Mesa encubre una finalidad antisindical, encaminada a impedir que se presente a las elecciones como trabajador de la Empresa.
- 2.- Por otro lado, si se han producido irregularidades de carácter formal, concretadas en la constitución defectuosa de la Mesa electoral, y adopción formalmente incorrecta de decisiones relevantes -exclusión de la citada candidatura- con concurrencia en las mismas de personas no idóneas. Dicha irregularidad queda concretada en la constitución de la Mesa figurando en la misma como secretario el trabajador BBB, quien no cesa formalmente en el cargo y es sustituido el mismo día de las votaciones.

SEGUNDO. En cuanto al primero de los extremos, y antes de manifestar la opinión del árbitro, conviene referir los siguientes hechos:

- 1.- La entidad sindical promotora del proceso electoral es la UGT, siendo la fecha de preaviso en la oficina pública el día 1 de marzo de 2006.
- 2.- El candidato de la UGT, promotor de las elecciones, AAA es despedido con efectos al día 13 de marzo de 2006, trece días después de comunicado el inicio del proceso electoral a la oficina pública de elecciones.
- 3.- El despido del citado trabajador se produce sin causa ni motivo justificado, al haber reconocido la empresa en el acto de conciliación celebrado al efecto la improcedencia del despido.
- 4.- En el expediente obrante en la Oficina Pública de Elecciones, consta una candidatura de la UGT, aceptada por el trabajador posteriormente elegido, y aportada junto con el resto de documentación por el vocal de la mesa CCC, en la que figura la fecha de designación del candidato y aceptación del mismo, fechada al 16 de febrero de 2006. Dicha candidatura no ha sido puesta en entredicho ni por la empresa ni por el sindicato CC.OO., y obra como documento auténtico junto con el resto de documentos del expediente.

TERCERO. De todo lo anterior cabe deducir que en la fecha de preaviso a la Oficina Pública de Elecciones, 1 de marzo de 2006, el sindicato UGT ya tenía en su

poder el documento por el que el trabajador AAA aceptaba ser candidato a representante sindical, siendo precisamente esta aceptación de la candidatura por parte del sr. Rodríguez la que motivó el inicio del proceso electoral promovido por dicho sindicato.

Cabe deducir asimismo el pleno conocimiento por parte del resto de trabajadores, electores, de que su compañero AAA iba a ser candidato por la UGT en el proceso electoral ya iniciado. Conocimiento que, tratándose de una empresa de diez trabajadores, en la que la trabajadora candidata finalmente elegida por CC.OO., DDD, es precisamente hija de los propietarios y representantes de la empresa -según se desprende de la documental aportada en el acto por la empresa y revisada por el árbitro-, cabe extender a éstos.

En estas circunstancias de inicio del proceso electoral por parte de la UGT, y de aceptación de la candidatura por parte del citado trabajador, con vistas a su presentación en el momento de constitución de la mesa electoral, se produce el inmediato despido de éste, sin causa ni motivo alguno. Despido que ha sido reconocido como improcedente por la empresa, que ha consignado el máximo establecido por la Ley, al no haber incurrido el trabajador en causa de despido. Como consecuencia de este despido, se produce la no presentación a las elecciones del candidato de la UGT, y la victoria de la candidata de CC.OO., en la que se da la circunstancia familiar antes expresada. Dándose la circunstancia, irrelevante jurídicamente pero no por ello menos extraña, que la carta de despido del candidato de la UGT es firmada, en representación de la empresa, por la propia trabajadora que posteriormente resulta elegida por CC.OO.

CUARTO. En cuanto al segundo de los motivos, esto es, la defectuosa constitución de la mesa electoral, cabe manifestar que, como sostiene el sindicato CC.OO., se trata de un hecho que por sí solo no determina la nulidad de todo el proceso electoral.

Ya que el artículo 29.2 del Real Decreto 1844/94 de 9 de septiembre, exige una serie de requisitos para que los vicios determinen la nulidad del proceso que a juicio de este árbitro no se cumplen en este proceso. En el que los citados defectos formales no se consideran afecten al resultado ni a las garantías del proceso electoral. Pese a que, como queda dicho, sí es cierto que se produce una defectuosa constitución de la mesa electoral, que se mantiene indebidamente, sin que ello afecte al fondo y garantías del

proceso electoral. Ya que no cabe deducir que las decisiones de la Mesa hubieran sido otras, ni el sentido de las votaciones diferente, con el matiz, relevante y decisivo, como se verá, de la exclusión de un candidato como elector y elegible.

QUINTO. Ante estas evidencias apreciadas por el árbitro, y siendo así que el único punto relevante es el despido del referido trabajador durante el proceso electoral, y sus repercusiones en éste, procede avanzar al objeto de establecer la decisión o conclusión jurídica correcta que se deduce de esta circunstancia. Y, entrando a conocer de las consecuencias o repercusiones del despido del candidato de la UGT durante el proceso electoral, y siempre que se considerase que dicho despido hubiera vulnerado sus derechos sindicales, dos podrían ser las posibles soluciones jurídicas al conflicto de fondo:

- 1.- En primer lugar, la anulación del proceso a partir de la exclusión del proceso electoral del candidato despedido.
- 2.- En segundo lugar, la suspensión del presente procedimiento arbitral, hasta que el Juzgador se pronuncie sobre si el despido es radicalmente nulo o sólo improcedente.

La primera de ellas no es posible desde un punto de vista jurídico, ya que, aun pudiendo considerar el árbitro, a modo de hipótesis razonable, que se ha podido producir una vulneración de los derechos sindicales del referido trabajador, sin embargo cualquier declaración en tal sentido supondría una extralimitación de funciones que produciría la nulidad del presente laudo. Ya que este árbitro no puede determinar ni decidir si en efecto se ha producido tal vulneración de derechos, y extraer las consecuencias jurídicas de tal declaración (derecho a figurar en el censo, a ser elegible, etc.). Pues ello requiere, como requisito ineludible, la calificación del despido como nulo radical, lo que sólo la Jurisdicción social tiene atribuciones para realizar. Tal solución es, pues, inviable en este procedimiento de impugnación en esta vía arbitral.

Y la segunda, aun cuando podría parecer jurídicamente razonable, sin embargo no está prevista en la legislación que regula la tramitación de las impugnaciones electorales en esta vía arbitral, que determina unos plazos cortos, que no deben ni pueden ser diferidos por un espacio de tiempo que, atendiendo a la posibilidad de recursos, puede alargarse durante varios meses. Lo que abunda en la falta de sentido práctico de esta decisión, ya que el árbitro tampoco tiene facultades para suspender el

procedimiento electoral (lo que sólo es competencia del Juzgador), por lo que la suspensión del laudo no supondría la suspensión de los efectos de las elecciones.

Por ello, dependiendo el fondo de la cuestión debatida de una declaración jurisdiccional sobre la calificación del despido del trabajador AAA que este árbitro no puede realizar, se debe concluir que la exclusión del citado trabajador por parte de la Mesa no fue, en ese momento, incorrecta, y debe convalidarse, al entenderse que los efectos del despido, en efecto, ya se habían producido en ese momento.

Por ello, se desestima la impugnación de la UGT, ya que la admisión de la misma supondría una extralimitación de las competencias de este árbitro, siendo la presente decisión la única que éste puede adoptar en el marco legítimo de sus atribuciones. Siendo perfectamente consciente de los efectos limitados de este laudo, y de la lógica retroacción de actuaciones que se produciría, en el hipotético supuesto de que, finalmente, el Juzgador declarase como nulo radical el despido.

DECISIÓN ARBITRAL

PRIMERO. Desestimar la impugnación formulada por UGT.

SEGUNDO. Dar traslado de la presente decisión 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, artículos 127 y ss. del Real Decreto legislativo 2/95.

En Logroño, a 11 de Mayo de 2006.