

**TRANSMISIÓN DE EMPRESA: ¿TRANSMISIÓN DE
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?**

STSJ de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002 (Rec. Núm. 574/2002)

MARÍA DEL JUNCO CACHERO*

SUPUESTO DE HECHO: Los trabajadores de las empresas A. y L. pasan a formar parte de la plantilla de la empresa T., sin conservar los centros de trabajo de las mercantiles A. y L. su anterior autonomía como unidades productivas respecto de las cuales simplemente se hubiera producido un cambio de titularidad empresarial, sino que tales empresas desaparecieron como tales, pasando sus medios materiales y efectivos humanos a la nueva concesionaria del servicio de transporte público de autobuses dentro del casco urbano del municipio de Murcia, empresa T.

Dándose todas las condiciones para que se hubieran extinguido los mandatos representativos de quienes integraban los Comités de Empresa de A. y de L., y habiéndose podido activar el mecanismo de elecciones parciales a que se refiere el art. 67.1 párrafo 5º del Estatuto de los Trabajadores¹, con el fin de ajustar la composición del órgano de representación al incremento de plantilla experimentado por la empresa T., lo cierto es, que ésta última consintió que los miembros de los Comités de Empresa de A. y de L. se integraran junto con los miembros del órgano representativo constituido en T., en un solo Comité de Empresa formado por 23 miembros, cinco procedentes de la primera, nueve de la segunda y nueve de la tercera.

Casi un año después de haberse producido la novación por cesión de la contrata administrativa y de la consiguiente subrogación de trabajadores, con reconocimiento de los representantes de éstos en la plenitud de sus derechos y garantías, se produce la dimisión de uno de los miembros del que fuera Comité de Empresa de A. elegido por la candidatura promovida por el Sindicato Unión General de Trabajadores, que procede a sustituirle² por el

* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹ 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, en adelante E.T.

² Igual situación había ocurrido anteriormente, cuando un miembro del que fuera Comité de Empresa de A. ahora integrado en un único Comité de Empresa de T. presentó su dimisión como miembro del Sindicato U.S.O. de dicho Comité de Empresa. La vacante fue cubierta por el trabajador siguiente en la lista presentada por la candidatura del Sindicato U.S.O.

siguiente candidato en la lista, a lo que las empresas demandantes, A., L. y T.³ se oponen por entender que dicha sustitución no debe producirse y debe dejarse sin efecto dado que no es de aplicación el art. 67.4 E.T.⁴.

RESUMEN: Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de fecha 17 de Enero de 2002, dictada en el procedimiento número 874/2001 sobre conflicto colectivo, que estimando la demanda promovida por las empresas A., L. y T. contra U.G.T. y U.S.O. y Comité de Empresa de L., revocó y dejó sin efecto la sustitución de don. F.B.L. por don S.L.J. en el órgano de representación unitaria de T., interpone recurso de suplicación la organización sindical U.G.T.

Ante ello la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia estima el recurso de suplicación interpuesto por la U.G.T., revoca la Sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de 17 de Enero de 2002.

ÍNDICE

1. Alteración del empleador. Persistencia del centro de trabajo
2. Alteración del empleador. Desaparición del centro de trabajo
3. Alteración del empleador. Mantenimiento de los representantes sin conservar el centro de trabajo

1. ALTERACIÓN DEL EMPLEADOR. PERSISTENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO

En principio, la subrogación no tiene por qué alterar los mecanismos de representación si la empresa o centro de trabajo conservan su propia identidad⁵. La Directiva 98/50/CE y ahora el art. 1.b) de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de Marzo, define como traspaso de empresa a efectos de esa Directiva “el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuera esencial o accesorio”.

El nuevo art. 44.2 E.T. ha reproducido literalmente esa definición, aunque redactándolo de modo imperativo (“se considerará que existe sucesión de empresa cuando...”) ⁶.

La Directiva 2001/23, establece determinadas garantías “cuyo tratamiento jurídico transparente con enorme fidelidad los principios que mejor definen la normativa comunitaria en materia de sucesión de empresa: armonización parcial, renuncia a criterios uniformes o preferencia por fórmulas de derecho flexible, ect”⁷. Una de estas garantías es la que

³ Llama la atención como incluso en la propia Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, aparecen como demandantes las tres empresas, cuando en Fundamento de Derecho Tercero se expresa que las empresas A. y L. desaparecieron.

⁴ Art. 67.4 E.T.: “En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato”.

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia de 23 de Julio de 2002.

⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “El mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la sucesión de empresa: aspectos individuales”. Relaciones Laborales Tomo I/2002. Pág. 665.

⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las garantías colectivas en la transmisión de empresa”. Relaciones Laborales Tomo I/2002. Pág. 686.

cabe calificar como conservación de las instituciones de representación, reconocida a favor del conjunto de trabajadores afectados por la transmisión de empresa. Se articula a su vez, mediante técnicas distintas en atención a las consecuencias de la transmisión misma sobre << la entidad económica transmitida >>; esto es, en función de que << la empresa, el centro de actividad o una parte de estas >>, una vez consumada la transmisión, haya o no conservado su autonomía.

“En el supuesto de que la entidad económica transferida conserve su autonomía, la norma comunitaria utiliza la técnica más protectora: el mantenimiento del mandato representativo. Por consiguiente, los trabajadores que ostentaban función representativa en la empresa cedente mantienen esa misma función en las mismas condiciones en la empresa cesionaria (párrafo 1º, art.6.1)⁸.”

De esta manera, nuestro Ordenamiento ya se ha hecho eco de tal pretensión comunitaria y el vigente art. 44.5 E.T. dispone que cuando la empresa, centro de trabajo o unidad productiva transmitida conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario “no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.

Con semejante estipulación se está dando a entender que el mantenimiento o la extinción del referido mandato dependerá de la subsistencia o no, como entidad económica dotada de autonomía, de la unidad productiva utilizada en la empresa transferida como base objetiva para la constitución de la correspondiente institución representativa⁹.

Pero ya antes, nuestra Jurisprudencia se había pronunciado al respecto. Cuando persista el centro de trabajo y, por tanto la unidad electoral en la que resultaron designados los representantes transferidos, sin otra alteración que la del cambio de empleador, se integra el trabajador en un nueva empresa cuyos órganos de representación unitaria no consta que se extiendan a toda su plantilla, pudiendo, por tanto, serlo de cada centro, como señala la Sentencia de la Sala de lo Social de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 25 de Junio de 1997.

El art. 67.3 E.T. es claro, abogando por el mantenimiento de las funciones representativas de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa, hasta la promoción y celebración de nuevas elecciones, a salvo de la revocación de aquéllos por los cauces legales. Por tanto, en principio, la subrogación no tiene por qué alterar los mecanismos de representación si la empresa o centro de trabajo conservan su propia identidad. Así lo declaró la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de Julio de 1990, matizando la doctrina establecida en su Sentencia de 28 de Junio de 1990, al señalar que “lo determinante para que no se pierda la condición de miembro de Comité de Empresa, es la subsistencia del centro de trabajo para el que el trabajador fue elegido, sin que dicho cometido se vea afectado por la integración o asunción de la titularidad de un nuevo empresario”.

Según lo expresado por el Tribunal Supremo, la condición de miembro del Comité no es un derecho contractual laboral que haya de ser incluido siempre y necesariamente en toda subrogación empresarial que opera en los casos de cambio de titularidad de empresa, sino que el mantenimiento de la representatividad que tal condición entraña dependerá en gran parte del modo, condiciones y circunstancias en que hubiere tenido lugar la sucesión

⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las garantías colectivas.....”op. cit. Pág. 686.

⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia de 23 de Julio de 2002.

empresarial y el traspaso de los trabajadores producido a consecuencia de la misma, y así ocurrirá que en el caso de que el cambio de titularidad afecte por entero a un centro de trabajo o empresa que cuente con sus propios representantes laborales, la nueva adscripción empresarial no afectará por lo general a los elementos integrantes de la relación representativa, dada la subsistencia íntegra del centro de trabajo o empresa soporte fáctico del Comité. La representatividad colectiva se ejerce en el ámbito de la empresa o centro de trabajo en el que se prestan los servicios y por aquellos trabajadores que hayan resultado elegidos por los compañeros de esas unidades¹⁰.

Vemos cómo lo determinante para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa es la subsistencia del centro de trabajo¹¹, para el que el trabajador fue elegido, y no la empresa, sin que dicha representación se vea afectada por la integración o asunción de la titularidad por un nuevo empresario. La persistencia del órgano de representación, se mantendrá mientras la actividad laboral continúe. Si sólo hubo un cambio formal de titularidad, continuándose la misma actividad con idénticas funciones y número de trabajadores, y subsistiendo los mismos centros de trabajo, la representatividad no puede quedar afectada por un acto discrecional del empresario; no siendo en definitiva a la empresa a quien le incumbe determinar cuándo se produce la extinción de las funciones representativas de los trabajadores. Así el art. 67 E.T. es el que establece en qué momento pueden cesar en la representación los miembros del Comité y delegados de personal, y ello ocurre en casos tasados, como por ejemplo por haber pasado el plazo de cuatro años; por decisión de los trabajadores que los hayan elegido. También cuando desaparece la empresa se extingue la relación, tanto de los trabajadores representados como de los representantes, pues terminarían las competencias atribuidas, etc.

Claro es, que este supuesto de persistencia del centro de trabajo no se da en la Sentencia que aquí comentamos, pues tal como hemos apuntado en el SUPUESTO DE HECHO, las empresas A. y L. pasan a formar parte de la empresa T., aunque la actividad es la misma: concesión de circulación de autobuses municipales, y los trabajadores se integran todos en una, sin existir disminución de plantilla. Los centros de la empresa A. y L. desaparecen y tan sólo persiste el de la empresa T.; por tanto, esto nos lleva al segundo punto enunciado en el ÍNDICE.

2. ALTERACIÓN DEL EMPLEADOR. DESAPARICIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

Al igual que hacíamos en el epígrafe anterior, vamos a partir de lo establecido en la Directiva 2001/23. Así, en el caso que la entidad haya perdido su identidad, señala dicha norma comunitaria que los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias “para garantizar que los trabajadores traspasados que estaban representados antes del traspaso se

¹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002.

¹¹ La unidad electoral utilizada por la legislación no es la empresa, aunque el Título II se refiera a los derechos de representación colectiva en la empresa, sino el centro de trabajo. Así, puede ocurrir que en una misma empresa existan tantos órganos de representación como centros de trabajo. Por lo tanto, cuando se habla de fijación del ámbito objetivo del proceso, no se intenta más que concretar el número de centros de trabajo en los que se organiza a estos efectos de una determinada empresa”. BLASCO PELLICER, C.: *El nuevo procedimiento de “elecciones sindicales”*: aspectos críticos Tirant lo blanch. Valencia 1995 . Pág. 25.

hallen debidamente representados, durante el período necesario para la constitución de una nueva formación o designación de la representación de los trabajadores”¹².

La pérdida por la unidad productiva transferida de las notas que definen la aplicación de la normativa sucesoria comunitaria (la transmisión de una entidad económica dotada de autonomía funcional y organizativa) no puede llevar asociada la desvinculación para el personal afectado de las instituciones de representación y defensa de intereses colectivos; en este caso, de aquellas instituciones existentes en la nueva empresa en la que los trabajadores se integran, previa la disolución o el desarraigo de su empresa de origen transferida¹³.

Así pues, aquellos trabajadores que por motivos de una transmisión, se desarraigan o desvinculan de su representación de origen, quedan incluidos en el ámbito de representación de la nueva entidad económica a la que son transferidos. Esto será así, siempre que no se opte por convocar elecciones parciales, por aumento de plantilla¹⁴. Así el art. 67.1 párrafo 5º E.T. dispone que: “podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla”. La medida pretende, de manera directa, adecuar la composición del órgano de representación; pero indirectamente cumple otra finalidad, cual es permitir a los nuevos trabajadores que han causado el incremento de plantilla, la participación en la elección de los nuevos representantes, cuyo mandato finalizará¹⁵ al tiempo que el de los representantes ya existentes¹⁶.

De esta manera, en lo que afecta a estas medidas, nuestro Ordenamiento provee de manera adecuado y suficiente las exigencias que la Directiva 2001/23 impone para garantizar la indemnidad del sistema de representación de interés colectivo en las transmisiones de empresa.

Todas estas matizaciones legales, son recogidas, e incluso han sido pioneras en nuestra Jurisprudencia¹⁷. La posición del extinguido Tribunal Central de Trabajo fue asumida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo: “En caso de extinción y adjudicación de una nueva

¹² Art. 6.1 párrafo 3º, Directiva 2001/23/CE, de 12 de Marzo.

¹³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las garantías colectivas.....” op. cit. Pág. 687.

¹⁴ Lo lógico es que en presencia de una transmisión de empresa, la plantilla de sufrir alguna variación, sea un aumento.

¹⁵ Real Decreto 1844/1994, de 9 de Septiembre, que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, art. 13: “En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación al número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. El mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo”.

¹⁶ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las garantías colectivas.....” op. cit. Pág. 690.

¹⁷ El ya extinguido Tribunal Central de Trabajo (Sentencias de 29 de Mayo de 1984, 19 de Diciembre de 1986, 7 de Abril de 1988, 25 de Enero y 27 de Abril de 1989, etc.) venía estableciendo que el representante de los trabajadores que prestaba sus servicios en una empresa perdía su calidad cuando en virtud de subrogación u otra causa pasaba a prestar su actividad en otra patronal: “.....sí conforme se desprende de los artículos 61, 63.1 y 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación colectiva se ejerce en el ámbito de la empresa o centro de trabajo en el que se prestan los servicios y por aquellos trabajadores que hayan resultado elegidos por los compañeros de esas unidades, no se puede pretender ejercer funciones representativas de un colectivo perteneciente a una empresa distinta de aquélla para la que fueron elegidos, que además cuenta ya con sus propios representantes designados en su día con arreglo a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto citado, por lo que en atención a lo expuesto es forzoso concluir que al cambiar los actores de la empresa al Ayuntamiento demandado han perdido la representatividad de quienes los eligieron y para la que fueron elegidos, lo que no es transferible no puede ser impuesto a los trabajadores de dicha Corporación en la que se integraron, los que en modo alguno fueron sus electores, máxime si se tiene en cuenta que de aceptarse la pretensión de los actores se produciría en el seno laboral del Ayuntamiento una doble representación, que además superaría los límites fijados para la determinación del número de miembros del Comité de Empresa por el antes mencionado artículo 66 de Estatuto” (Sentencia de 29 de Marzo de 1989).

contrata a otra empresa, el representante de los trabajadores de la primera, que pasa a prestar servicios en la nueva empresa adjudicataria, pierde la representatividad de quienes le eligieron y para la que fue elegido, pues, al desaparecer la base objetiva sobre la que opera, esa condición no es transferible ni puede ser impuesta a los trabajadores de otra empresa que no fueron electores, ni tampoco a esta misma empresa”¹⁸.

Como es lógico¹⁹ esta doctrina fue asumida por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia²⁰. Una de ellas indica textualmente²¹: “La respuesta a esta cuestión a juicio de esta Sala ha de ser negativa, pues en esta línea parece manifestarse nuestro Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de Junio de 1990, así como los Tribunales Superiores de Justicia, por ejemplo Galicia en Sentencia de 29 de Enero de 1998. Y se dice que la respuesta ha de ser negativa, pues al pasar a empresa distinta se entiende que debe perderse la cualidad de representante, ya que no puede imponerse dicha condición a otra empresa ni a otros trabajadores que no participaron en la elección, desapareciendo la base objetiva sobre la que opera la representatividad”.

Por tanto, si la organización de la empresa tomada en consideración desaparece tras su absorción, fusión o integración en una nueva organización empresarial, los mandatos se extinguen. En el caso de que unos trabajadores con cargo representativo en una empresa pasen a integrarse en otra distinta, no se podría pretender ejercer funciones representativas de un colectivo perteneciente a una empresa distinta de aquella para la que fueron elegidos, que además cuenta ya con sus propios representantes designados en su día²².

En el supuesto aquí comentado, aunque los trabajadores transferidos a la nueva adjudicataria del servicio de transporte urbano, permanezcan en su lugar de trabajo, es otra la empresa para la que ahora prestan sus servicios y, por tanto, no puede estimarse que el centro de trabajo permanece, pues cuando el art. 63 E.T. dispone que el Comité de Empresa se constituirá en cada centro de trabajo se está refiriendo a la definición que se da en el art. 1.5 E.T., es decir, al centro de trabajo como unidad productiva con organización específica que sea dada de alta como tal ante al autoridad laboral²³. Tal como ha quedado al inicio puesto de manifiesto, las empresas A. y L. no conservan su autonomía como unidades productivas y desaparecieron como tales empresas, pasando sus medios materiales y efectivos humanos

¹⁸ Sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal Supremo, de 28 de Junio de 1990.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002.

²⁰ Sentencias (TSJ) País Vasco de 13 de Mayo de 1991 y 24 de Octubre de 1995; de Castilla y León, con sede en Valladolid, de 21 de Septiembre de 1993 y 31 de Mayo de 1999; de Andalucía, con sede en Granada, de 9 de Noviembre de 1993; de Galicia de 29 de Enero de 1998 y 27 de Julio de 2000; de La Rioja de 11 de Enero de 2000; de Cantabria, de 13 de Abril de 1999.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, Sala de lo Social, de 31 de Mayo de 1999.

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002.

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002.

a la nueva concesionaria del servicio de transporte público de autobuses dentro del casco urbano del municipio de Murcia²⁴.

3. ALTERACIÓN DEL EMPLEADOR. MANTENIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES SIN CONSERVAR EL CENTRO DE TRABAJO.

Ocurre, que dándose todas las condiciones para que se hubieran extinguido los mandatos representativos de quienes integraban los Comités de Empresa de A. y L., pudiendo haberse activado el mecanismo de elecciones parciales a que se refiere el art. 67.1 párrafo 5 del E.T., con el fin de ajustar la composición del órgano de representación al incremento de plantilla experimentado por T., lo cierto es que ésta última consintió que los miembros de los Comités de Empresa de A. y L. se integraran, junto con los miembros del órgano representativo constituido en T., en un solo Comité de Empresa en ésta, la nueva concesionaria.

Y es así, como se comentó en el SUPUESTO DE HECHO, cuando un año después de esta unión de representantes, se produce la dimisión de uno de los miembros del que fuera Comité de Empresa de A., elegido por la candidatura promovida por el Sindicato U.G.T.. el cual procede a sustituirle por el siguiente candidato en su lista, a lo que se oponen las empresas alegando que: “producida la vacante de un representante sindical, no cabe cubrir la misma automáticamente por el trabajador siguiente en la lista, pues con la actual plantilla de la empresa y, por causa ajenas a ella, se excede el número de miembros del Comité en una empresa a la que le corresponderían 13 miembros”²⁵.

Esta pretensión de las empresas, tal como indica la Sentencia que comentamos, no es ajustada a derecho, pues si la empresa subrogatoria, aun de forma tácita, pactó el mantenimiento en sus cargos de los representantes procedentes de las anteriores concesionarias del servicio, los cuales, a pesar de la subrogación, han seguido desarrollando sus funciones

²⁴ Para algún autor, “ en los supuestos de transmisión de empresa, y respecto a la pervivencia o no del mandato de los representantes de la empresa cedida, las posturas jurisprudenciales son encontradas. Según una postura jurisprudencial, debe cesar el mandato y la representación de los trabajadores de la empresa cedida. Y ello porque la cualidad de representante se refiere “estrictamente al ámbito de la empresa o centro de trabajo al que corresponden, por tratarse de un vínculo representativo surgido entre electores y elegidos que no puede repercutir o mantenerse en el ámbito de otra empresa cuyo trabajadores, a los que se incorporan los procedentes de la sustituida, disponen de sus representantes. Se trata, pues, de una relación que se mueve en la órbita puramente empresarial y sobre la que no ha de repercutir la normativa aplicable como reguladora de las relaciones laborales (TS 28 de Junio de 1990; TSJ País Vasco 13 de Mayo de 1991; TSJ Madrid 29 de Marzo de 1993.....). Otra corriente jurisprudencial entiende que “es evidente que por el sistema de sucesión o absorción de empresa no se suprimen ni desaparecen las garantías de representación que los trabajadores tenían, ya que el art. 44.1 E.T. lo que obliga es a comunicar a los representantes de los trabajadores la circunstancia de la cesión o de la absorción, lo que evidencia que sigue manteniéndose la representación en tanto no se agote el mandato a que se refiere el art. 67.3 E.T.” (TSJ País Vasco 16 de Noviembre de 1992). (Adviértase que no está señalando la nueva redacción del actual art. 44 del E.T.). ALBIOL MONTESIONOS, I.: *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*. Tirant lo blanch. Valencia 1995. Págs. 31 y 32. La segunda postura jurisprudencial es la que ocurre en el supuesto que comentamos.

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002. Recordemos que el Comité de T. está formado, por acuerdo, por 23 miembros.

como tales, y disfrutando de las correspondientes garantías, no cabe otra alternativa que aplicar lo dispuesto en el art. 67.3 y 4 E.T.²⁶; de no entenderlo así, se estaría realizando una manifestación contraria a la voluntad libremente expresada por la empresa T. mediante sus actos desde el perfeccionamiento de la subrogación, lo cual supondría quebrantamiento del principio general de derecho de que nadie puede ir válidamente contra sus propios actos, el cual implica, “la vinculación del autor de una declaración de voluntad al sentido de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio”²⁷.

“La negativa a aceptar la sustitución del representante de U.G.T., sin haberse procedido a la celebración de nuevas elecciones, tras la vacante generada en el Comité de Empresa, supondría una alteración en la correlación de fuerzas sindicales presentes en dicho órgano, en detrimento de la referida formación sindical, contraria a los principios de igualdad de trato y lesiva del derecho de libertad sindical de U.G.T.”²⁸.

²⁶ Art. 67.3 y 4 E.T.: “La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.....En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato”.

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1988, de 21 de Abril.

²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 23 de Julio de 2002.