

# LA CONFIGURACIÓN JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA ASAMBLEA REVOCATORIA DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

**Manrique Cos Egea**

*Doctor en Derecho*

*Profesor Asociado. Universidad de Murcia*

---

## EXTRACTO

Aunque nuestro sistema de relaciones laborales aparece normativamente caracterizado por la prevalencia de la participación institucional y la intrascendencia, en cuanto a toma de decisiones, del modelo asambleario, es de señalar que la normativa estatutaria introduce un mecanismo de control especial de los trabajadores sobre el comportamiento y actuación de sus representantes.

Este instrumento de control consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores descontentos con la actuación de sus representantes de extinguir el mandato de los mismos a través de su revocación, siendo precisamente la asamblea de trabajadores el procedimiento previsto para manifestar esta voluntad revocatoria (art. 67.3.II ET).

Pero es lo cierto que la normativa apenas esboza el procedimiento revocatorio, por lo que ha tenido que ser la doctrina judicial y jurisprudencial la que, al resolver las situaciones conflictivas que se han planteado al respecto, ha ido fijando los contornos y delimitando el alcance de este instrumento de control democrático puesto por el legislador en manos de los trabajadores.

En el presente trabajo se analiza esta configuración judicial y jurisprudencial de la asamblea revocatoria.

**Palabras clave:** representación unitaria de los trabajadores, asamblea revocatoria y doctrina judicial y jurisprudencial.

---

*Fecha de entrada: 07-09-2016 / Fecha de revisión: 17-10-2016 / Fecha de aceptación: 05-12-2016*

## THE LEGAL AND JURISPRUDENTIAL STATUS OF THE MEETING FOR REVOCATION OF WORKERS' REPRESENTATIVES

Manrique Cos Egea

---

### ABSTRACT

Despite the fact that, according to regulations, our system of labour relations is characterized by the prevalence of the institutional participation and the irrelevance of the meeting model regarding decision-making, it should be noted that the statutory regulations provide the workers with a special mechanism to control their representatives' behaviour and conduct.

This control mechanism enables the workers who are displeased at their representatives' conduct to terminate their term of office by revoking it. The procedure which is provided for in order to show this revocation is, in fact, the meeting of the workers (article 67.3.II Workers' Statute).

However, as the regulations barely outline the revocation procedure, the legal and jurisprudential doctrine has been the only way to resolve the conflict situations concerning this issue and it has also determined and defined the range of this control mechanism, which is a resource given by the legislator to the workers.

This work analyses the aforementioned legal and jurisprudential status of the revocation meeting.

**Keywords:** workers' representatives, revocation meeting and legal and jurisprudential doctrine.

---

---

## Sumario

1. La asamblea revocatoria como instrumento de control sobre el mandato de los representantes de los trabajadores
2. Convocatoria
  - 2.1. Sujetos legitimados
  - 2.2. Orden del día
  - 2.3. Comunicación
3. Celebración
  - 3.1. Lugar y tiempo
  - 3.2. Sujetos legitimados
  - 3.3. Presidencia
  - 3.4. Votación
  - 3.5. Prohibiciones
4. Alcance del acuerdo revocatorio
5. Reflexiones finales

## 1. LA ASAMBLEA REVOCATORIA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL SOBRE EL MANDATO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En cumplimiento del mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de promover «eficazmente las diversas formas de participar en la empresa» (art. 129.2 CE), se reconoce en nuestra legislación laboral el derecho básico de los trabajadores de información, consulta y participación en la empresa (art. 4.1 d) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –ET, en adelante–).

Este derecho básico se ejercerá a través de los órganos de representación unitaria –delegados de personal o comité de empresa– que aparecen regulados en el título II del ET y son elegidos democráticamente por los trabajadores a través del proceso electoral previsto en la sección 2.ª del capítulo I del citado título y «sin perjuicio de otras formas de representación»<sup>1</sup>.

Por su parte, la asamblea de trabajadores, a través de la cual se ejercita el derecho laboral de reunión (art. 4.1 f) ET), se articula como un órgano no representativo de participación que va a permitir la expresión directa de la voluntad de los trabajadores en periodos intermedios entre procesos electorales, resultando la traducción práctica en el ámbito de la relaciones laborales del derecho de reunión pacífica reconocido en el artículo 21 de la CE (STS de 19 de enero de 2004)<sup>2</sup>.

Pero lo cierto es que, tal y como destaca la doctrina científica, el papel decisorio de la asamblea es escaso, no teniendo capacidad para actuar «como auténtica representación de los intereses colectivos de los trabajadores»<sup>3</sup>. Las restricciones en la configuración del derecho así como la falta de reconocimiento de funciones y competencias específicas con que aparece regulado el derecho de reunión de los trabajadores en asamblea (capítulo II del título II ET, arts. 77 a 80) denotan la voluntad de la regulación estatutaria de combatir el asambleísmo en la empresa<sup>4</sup>, otorgándole un papel secundario y prácticamente inoperante<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Otras formas de representación, entre las que se encuentra la sindical –secciones sindicales y delegados sindicales–, regulada en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

<sup>2</sup> Rec. núm. 4179/2002.

<sup>3</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, pág. 714.

<sup>4</sup> GARCÍA BECEDAS, G.: «Asambleísmo y representatividad sindical», *Documentación Laboral*, núm. 25, 1988, pág. 17.

<sup>5</sup> GALLARDO MOYA, R.: «Asamblea y referéndum, posibles válvulas de seguridad del sistema de sistema de representatividad», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, pág. 53. Esta voluntad legislativa vendría motivada en

Las competencias y facultades que permiten la participación de los trabajadores en la empresa se reconocen, así, a la representación unitaria de estos, sin que pueda conformarse una voluntad colectiva de los trabajadores de manera directa al margen de sus representantes<sup>6</sup>. Esta preeminencia que tiene en nuestro sistema de relaciones laborales las formas institucionalizadas de representación relega a la asamblea de los trabajadores, en expresión de LIMÓN LUQUE, «a un papel subsidiario, casi marginal», como institución canalizadora de los intereses colectivos de los trabajadores en la empresa<sup>7</sup>.

Por tanto y sin perjuicio del importante papel que las asambleas pueden desempeñar como canal de información y deliberación y como procedimiento de consulta, lo cierto es que las mismas no constituyen un «canal de representación» (STS de 30 de octubre de 2007)<sup>8</sup>, por lo que, en general, la conformación de una voluntad colectiva a través de acuerdos asamblearios carece de eficacia jurídica vinculante y se limita a constituir un medio de «presión social»<sup>9</sup> sobre los representantes que conocen a través de esta vía la posición de sus representados acerca del tema tratado en la asamblea.

Conocida esta posición, los representantes pueden obviar la misma incluso cuando han sido ellos mismos quienes han convocado la asamblea para, utilizando esta como «válvula de seguridad del propio sistema de representatividad»<sup>10</sup>, someter su actuación a la ratificación de la asamblea con la finalidad de testar así el grado de aceptación de la plantilla respecto a la actuación representativa en temas conflictivos. Incluso en estos casos, decíamos, el carácter representativo del mandato ejercido por los representantes supone que si el resultado de la consulta asamblearia no satisface a los convocantes, pueden estos desatender el mismo, no pasando el acuerdo asambleario de ser un «compromiso moral eludible en la práctica»<sup>11</sup>.

Ahora bien, afirmado que nuestro sistema de relaciones laborales aparece normativamente caracterizado por la prevalencia de la participación institucional y la intrascendencia, en cuanto a toma de decisiones, del modelo asambleario, es de señalar que la normativa estatutaria introduce un mecanismo de control especial de los trabajadores sobre el comportamiento y actuación de sus representantes de trascendental importancia y que viene a matizar lo dicho hasta ahora.

---

parte, tal y como destaca GARCÍA BECEDAS, por la profusión y masividad en su uso que esta institución de democracia directa tuvo durante la transición política: GARCÍA BECEDAS, G., *op. cit.*, pág. 17.

<sup>6</sup> ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «Límites constitucionales al derecho de reunión y asamblea», *Temas Laborales*, núm. 72, 2003, pág. 197.

<sup>7</sup> LIMÓN LUQUE, M. A.: *Derecho de reunión y relaciones laborales. El derecho de asamblea en la empresa*, Madrid: CES, 1996, pág. 24.

<sup>8</sup> Rec. núm. 3179/2005.

<sup>9</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.ª E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Civitas, 2004, pág. 220.

<sup>10</sup> GALLARDO MOYA, R., *op. cit.*, pág. 65

<sup>11</sup> ESCRIBANO RODRÍGUEZ, J.: «Eficacia de los acuerdos adoptados en asamblea de trabajadores y negociación colectiva», *Temas Laborales*, núm. 103, 2010, pág. 202.

Este instrumento de control consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores descontados con la actuación de sus representantes de extinguir el mandato de los mismos a través de su revocación, siendo precisamente la asamblea de trabajadores el procedimiento previsto para manifestar esta voluntad revocatoria. Así, conforme al [artículo 67.3.II del ET](#), solamente podrán ser revocados los representantes unitarios durante su mandato, «por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos mediante sufragio personal, libre directo y secreto».

La asamblea revocatoria pone en manos de los electores la posibilidad de extinguir el mandato de sus representantes sin tener que verse obligados a esperar los cuatro años de duración legal y normal del mandato para mostrar su desacuerdo con los representantes (STSJ de Andalucía de 3 de marzo de 2000)<sup>12</sup>. De esta forma, este mecanismo de control se configura como una vía idónea de medición del consenso o disenso de los trabajadores con la práctica de sus representantes<sup>13</sup> y posibilita la permanente sintonía entre unos y otros, configurándose como un instrumento capital en orden a configurar de forma dinámica esta forma de representación, por cuanto que hace preciso que la confianza entre unos y otros permanezca a lo largo del mandato (STSJ del País Vasco de 23 de septiembre de 1992)<sup>14</sup>. En definitiva, y tal y como destaca la [STS de 2 de octubre de 2012](#)<sup>15</sup>, la potestad de los representados de revocar *ante tempus* el mandato encargado actuará como contrapeso de la independencia de los representantes en el ejercicio de su mandato representativo.

Esta posibilidad de remoción de los representantes se articula, como acaba de decirse, a través de una asamblea revocatoria que se configura como una asamblea especial y monográfica, en la medida en que en lo no regulado específicamente habrá que remitirse al régimen general que para el derecho de reunión en asamblea prevé el ET (STCT de 4 de diciembre de 1986)<sup>16</sup>, siendo el único punto a tratar en ella la posible revocación de los representantes ([STS de 19 de enero de 2004](#))<sup>17</sup>.

<sup>12</sup> Rec. núm. 2540/1999.

<sup>13</sup> GALLARDO MOYA, R., *op. cit.*, pág. 47. En este sentido, señala GIUGNI, que la revocabilidad del representante constituye una «garantía de la auténtica representatividad del grupo». GIUGNI, G.: *Derecho Sindical*, Madrid: MTSS, 1983, pág. 58.

<sup>14</sup> Rec. núm. 2128/1990.

<sup>15</sup> Rec. núm. 3046/2011.

<sup>16</sup> Esta resolución califica a la asamblea revocatoria de «especial», en tanto, «se trata de una asamblea regida por las reglas comunes, con las únicas especialidades contenidas en el artículo 67.3».

<sup>17</sup> Rec. núm. 4179/2002.

Destaca la doctrina que la revocación es la única causa de extinción del mandato que aparece regulada en el ET<sup>18</sup>, pero lo cierto es que la normativa apenas esboza el procedimiento revocatorio<sup>19</sup>, por lo que ha tenido que ser la doctrina judicial y jurisprudencial la que, al resolver las situaciones conflictivas que se han planteado al respecto, ha ido fijando los contornos y delimitando el alcance de este instrumento de control democrático puesto por el legislador en manos de los trabajadores.

En los siguientes apartados analizaremos esta configuración judicial y jurisprudencial de la asamblea revocatoria.

## 2. CONVOCATORIA

### 2.1. SUJETOS LEGITIMADOS

La promoción del procedimiento tendente a la remoción de los representantes unitarios deberá llevarse a cabo a través de la convocatoria de la asamblea revocatoria que, conforme al [artículo 67.3 del ET](#), deberá realizarse a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores.

La referencia normativa a «los electores» como únicos sujetos legitimados para iniciar el procedimiento revocatorio supone que:

1. Para poder participar en la convocatoria no basta con ser trabajador de la empresa sino que es necesario ostentar en el momento de la misma (art. 6.5 [RD 1844/1994](#), por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa –RDE, en adelante–) la condición de elector, eso es, será preciso ser mayor de dieciséis años y tener una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes ([art. 69.2 ET](#)). Como vemos, las condiciones exigidas para iniciar el proceso destinado a revocar representantes de los trabajadores difieren de las exigidas para promover la elección de los mismos. Para esto último es necesario el acuerdo mayoritario de los trabajadores del centro de trabajo ([art. 67.1 ET](#)), por lo que, por un lado, se facilita el inicio del proceso tendente a extinguir el mandato respecto a los exigidos para otorgarlo, en tanto las voluntades que han de concurrir para lo primero son menos que las exigidas para lo segundo (un tercio frente a la mitad más uno), pero por otro se endurecen las condiciones, puesto que

<sup>18</sup> SÁEZ LARA, C.: *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid: MTSS, 1992, pág. 163; PALOMO VÉLEZ, R.I.: «La dimensión temporal del mandato de los representantes unitarios de los trabajadores», *REDT*, núm. 147 (BIB 2010/1399), 2010, pág. 3.

<sup>19</sup> CUEVAS LÓPEZ, J.: *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Pamplona: Aranzadi, 1982, pág. 222.

para iniciar el procedimiento de remoción se exige una antigüedad no requerida para poner en marcha el proceso electoral<sup>20</sup>.

2. Cuando de lo que se trata es de revocar a miembros del comité de empresa, la referencia estatutaria a la condición de «elector» exige que la promoción del procedimiento revocatorio parta de los trabajadores con un mes de antigüedad que estén encuadrados en el colegio electoral por el que resultó elegido el representante unitario al que se pretende remover de su cargo. Ahora bien, la participación en la convocatoria de trabajadores no pertenecientes al colegio electoral del representante que ha sido finalmente revocado en asamblea es considerado por la doctrina judicial<sup>21</sup> como un defecto formal que no anula lo sucedido con posterioridad, siempre y cuando la convocatoria fuese solicitada por el número de personas exigido legalmente, esto es, por el treinta y tres por ciento de los electores del colegio electoral del representante.
3. Los órganos de representación unitaria carecen de legitimación para convocar una asamblea revocatoria frente a alguno de sus miembros. En este punto, la asamblea revocatoria presenta una especificidad importante frente al régimen general<sup>22</sup> ya que las asambleas de trabajadores pueden ser convocadas, además de por un treinta y tres por ciento de la plantilla, por los representantes unitarios (art. 77.1 ET).
4. En cuanto a la posibilidad de que la asamblea revocatoria sea convocada por los sindicatos, resulta aplicable a esta asamblea específica el criterio seguido por el TC para las asambleas generales conforme al cual, y partiendo de la diferencia entre el derecho de reunión regulado en el ET y el derecho de reunión sindical previsto en el artículo 8.1 b) de la LOLS, se niega la legitimación del sindicato para convocar asambleas del conjunto de trabajadores, al no estar prevista esta posibilidad en nuestra normativa (SSTC 168/1996, de 29 de octubre y 76/2001, de 26 de marzo).
5. Por último, no podrá convocar la asamblea revocatoria el empresario en tanto lo que se dilucida en la misma responde a las relaciones internas entre representantes y representados y al grado de satisfacción de estos con la acción participativa de aquellos, sin que la empresa pueda interferir en esas relaciones. Por tanto, tal y como señala la STSJ de Castilla y León de 17 de noviembre de 2004<sup>23</sup>, será nula la revocación

<sup>20</sup> El artículo 69.2 del ET requiere la condición de «trabajador» que no de «elector», de modo que, tal y como destaca SALA FRANCO, aunque eventualmente algún trabajador del centro de trabajo no reuniese la antigüedad de un mes podría participar en la promoción de elecciones. SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, pág. 116.

<sup>21</sup> STSJ de Cataluña de 22 de enero de 2001 (rec. núm. 7409/2000).

<sup>22</sup> Otra especificidad sería la de que en la convocatoria de la asamblea general podrán participar trabajadores de la empresa con antigüedad inferior a un mes, al referirse el artículo 77.1 del ET a un porcentaje de «la plantilla» como sujeto legitimado para la convocatoria, frente a la condición de «elector» exigida por el artículo 67.3 del ET.

<sup>23</sup> Rec. núm. 676/2004.



acordada por los trabajadores en una asamblea convocada por la empresa. Es más, tal y como señala la STSJ de Galicia de 3 de octubre de 2011<sup>24</sup>, la empresa debe mostrar «su más absoluta neutralidad en la convocatoria» de este tipo de asambleas, de ahí que la citada resolución declare nula una asamblea revocatoria al entender que la iniciativa de la convocatoria había sido propiciada por la empresa cuyo disimulado interés y encubierta intención de intervención le llevó a involucrarse de manera directa, hasta el punto de ser ella quien comunicó por escrito a los trabajadores la convocatoria efectuada por el treinta y tres por ciento de la plantilla. En esta misma línea, la STSJ del País Vasco de 24 de noviembre de 2015<sup>25</sup> declara la nulidad de la asamblea y la vulneración del derecho de libertad sindical de la delegada de personal que había sido removida de su cargo en un supuesto en el que la empresa reduce de manera artificial el censo de trabajadores –mediante la transferencia de trabajadores a otra empresa del mismo grupo–, «coincidiendo justo con la convocatoria de la asamblea para destituir a la actora como delegada de personal para seguidamente volver a aumentarlo».

En definitiva, la asamblea revocatoria será en todo caso una asamblea autoconvocada por los trabajadores, sin que, por tanto, se deje en manos del empresario o de los sujetos que encarnan los canales de representación institucionalizados el acordar el acto de iniciación del procedimiento revocatorio. Además, debe entenderse, tal y como destaca LIMÓN LUQUE<sup>26</sup>, que esta legitimación única y exclusiva reconocida por el ET a los trabajadores, en orden a convocar la asamblea revocatoria, constituye un límite de derecho necesario absoluto, no resultando posible, por tanto, la ampliación convencional de la facultad de convocatoria.

## 2.2. ORDEN DEL DÍA

En cuanto al orden del día, la asamblea revocatoria presenta la particularidad de su carácter «monográfico», en tanto, tal y como destaca la [STS de 19 de enero de 2004](#)<sup>27</sup>, la referencia del [artículo 67.3 del ET](#) a que la revocación se pueda llevar a cabo por decisión de los trabajadores «mediante asamblea convocada al efecto» supone que en ella «solamente se puede tratar y votar la revocación de los delegados de personal y miembros del comité de empresa», que constituirá, por tanto, el único punto del orden del día.

<sup>24</sup> Rec. núm. 2822/2011. En este mismo sentido, la STSJ de Galicia de 17 de junio de 2011 (rec. núm. 3770/2010) anula la revocación acordada en una asamblea «claramente auspiciada por la Dirección de la empresa».

<sup>25</sup> Rec. núm. 1959/2015.

<sup>26</sup> LIMÓN LUQUE, M. A., *op. cit.*, pág. 298.

<sup>27</sup> Rec. núm. 4179/2002.

### 2.3. COMUNICACIÓN

La asamblea revocatoria ha de ser comunicada a distintos sujetos interesados. Así:

1. Tal y como exige con carácter general para todo tipo de asamblea el [artículo 79 del ET](#), la convocatoria de la asamblea revocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Teniendo en cuenta que la finalidad de esta comunicación es posibilitar a la empresa la adopción de las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación prevista en el [artículo 78. 2 del ET](#) (facilitación del centro de trabajo para la celebración de la asamblea), la falta de notificación al empresario facultará a este a impedir la celebración de la asamblea en los locales de la empresa conforme a la letra a) del citado precepto. Dada la finalidad a la que acaba de hacerse referencia y en contra de lo mantenido en alguna resolución judicial<sup>28</sup>, entendemos que el incumplimiento de este requisito procedimental no debiera por sí solo acarrear la nulidad de la asamblea revocatoria celebrada sin oposición empresarial.

Conforme al [artículo 77.1 del ET](#), el sujeto encargado de llevar a cabo esta comunicación de la convocatoria al empresario será la presidencia de la asamblea, que, según el citado precepto, habrá de recaer en los representantes unitarios. Seguramente por esta razón, no se recoge expresamente en la normativa la obligación de los trabajadores convocantes de comunicar la celebración de la asamblea revocatoria al órgano de representación unitaria ya que la imposición normativa de la obligación de comunicación a la empresa presupone el conocimiento de la celebración de la misma. Ahora bien, el hecho de que en la asamblea revocatoria lo que se ponga en cuestión por parte de la plantilla sea precisamente la calidad de la actuación representativa de alguno o todos los miembros del órgano de representación unitaria puede provocar que este lleve a cabo actuaciones dilatorias o impeditivas del acto de comunicación, dado el conflicto de intereses existente.

En orden a evitar estas actuaciones o salvar situaciones en las que el representante tenga difícil llevar a cabo la comunicación (por estar de vacaciones<sup>29</sup> o de baja por incapacidad temporal)<sup>30</sup>, los convocantes pueden decidir comunicar ellos directamente la convocatoria a la empresa, lo que no genera en la práctica más conflicto que el relativo a que en este caso ha de constar que los representantes de los trabajadores han sido también convenientemente notificados. Tal y como razona

<sup>28</sup> STSJ de Asturias de 12 de enero de 2001 (rec. núm. 2305/2000).

<sup>29</sup> Supuesto sobre el que conoce la STSJ de Canarias de 12 de marzo de 2008 (rec. núm. 47/2006).

<sup>30</sup> Es lo que ocurre en el supuesto sobre el que conoce la STSJ del País Vasco de 23 de febrero de 2010 (rec. núm. 99/2010), en la que los convocantes comunican al representante la convocatoria de la asamblea remitiendo burofax.

la STSJ de Canarias de 12 de marzo de 2008<sup>31</sup>, la asamblea revocatoria «no puede celebrarse sin el conocimiento de los representantes legales que se pretende revocar, pues se causaría una total indefensión, al no poder exponer en la asamblea sus razones», por lo que la falta de notificación al representante legal revocado de la celebración de la asamblea revocatoria acarrearía la nulidad de la misma. En este mismo sentido se pronuncia la STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2013<sup>32</sup>.

Nótese que la nulidad de la remoción no se declara en estas resoluciones judiciales por el incumplimiento de un requisito formal, sino por la indefensión que provoca en los representantes unitarios cuya remoción se plantea. Por tanto, el conocimiento por parte de los representantes de la celebración de la asamblea por cualquier medio legitimará la válida celebración de la asamblea, aunque la convocatoria no se les haya notificado personalmente. A este respecto, señala DURÁN LÓPEZ<sup>33</sup>, que, aunque parece razonable que los convocantes procedan a la notificación formal y expresa de la convocatoria al órgano de representación unitaria, dicha notificación no viene exigida en la ley, por lo que resultará suficiente la notificación por los cauces habituales a todos los trabajadores, entre los que se incluyen los representantes unitarios. En este sentido la doctrina judicial (entre otras, STSJ de Valencia de 8 de junio de 2006<sup>34</sup>; STSJ de Andalucía de 21 de marzo de 2012)<sup>35</sup> no aprecia vicio de nulidad en la asamblea revocatoria, cuya celebración no se comunicó personalmente al delegado revocado pero fue comunicada a la plantilla a través de tablón de anuncios de la empresa, quedando sin duda enterados los representantes cuya remoción se planteaba, ya que se presentaron en la asamblea<sup>36</sup>.

2. En cuanto a la comunicación de la convocatoria de la asamblea revocatoria a los electores a los que se les plantea la posibilidad de extinguir el mandato de los representantes unitarios, es de destacar que la regulación estatutaria no hace mención a la misma. Obviamente, la mayoría absoluta requerida para poder adoptar el acuerdo revocatorio exige un *quorum* de la mitad más uno de los electores, por lo

<sup>31</sup> Rec. núm. 47/2006. En esta resolución judicial se declara la nulidad de la asamblea revocatoria cuya celebración no se notificó al representante revocado, que se encontraba de vacaciones, habiendo transcurrido escasas cuarenta y ocho horas entre la convocatoria y la celebración de la asamblea.

<sup>32</sup> Rec. núm. 1917/2013. Este pronunciamiento judicial declara nula la asamblea revocatoria porque los representantes «no fueron convocados correctamente (personalmente), ni ha quedado acreditado que a la convocatoria se le diera la publicidad necesaria en cada uno de los centros de trabajo, para que aquellos conocieran dicha convocatoria».

<sup>33</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas. Revocación de los representantes elegidos», *RL* (II), (La Ley 222/2001), 1987, pág. 5.

<sup>34</sup> Rec. núm. 1836/2006.

<sup>35</sup> Rec. núm. 87/2012.

<sup>36</sup> En esta línea, la STSJ del País Vasco de 22 de octubre de 2004 (rec. núm. 1400/2004) no se aviene al argumento de que la falta de notificación personal de la convocatoria a la delegada de personal justifique su inasistencia y suponga la anulación de la asamblea revocatoria, toda vez que «quedó constancia de que oyó, por estar cerca, la celebración anunciada por megafonía».

que los convocantes serán los primeros interesados en dar a conocer por cualquier medio la convocatoria. Tal y como se destaca en la STSJ del País Vasco de 13 de octubre de 2006<sup>37</sup>, la mayoría necesaria para acordar la remoción supone «que el legislador ya ha partido de la necesaria publicidad de la Asamblea [...], pero no ha precisado cómo haya de llevarse a efecto tal publicidad».

3. El artículo 1.1 c) del RDE impone, al regular la promoción de elecciones, un requisito procedimental no previsto en la normativa estatutaria. En efecto, a tenor del citado precepto, para la revocación de los representantes, «el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea».

Se ha discutido en sede judicial la fuerza de esta previsión reglamentaria como requisito condicionante de la validez de la asamblea revocatoria. Esto es, se debate si la asamblea revocatoria celebrada sin previo cumplimiento (o con cumplimiento extemporáneo) de esta comunicación ha de devenir nula y sin efectos.

A esta cuestión ha respondido negativamente el Tribunal Supremo en unificación de doctrina recogida en su [Sentencia de 15 de junio de 2006](#)<sup>38</sup>. Para negar el carácter de requisito *ad solemnitatem* de la comunicación a la oficina pública, el Alto Tribunal esgrime dos argumentos:

- a) Dado que el texto reglamentario no tiene como objeto regular la revocación sino la elección de nuevos representantes derivada de la asamblea revocatoria, este requisito procedimental carecerá de sentido y aplicación en los supuestos en los que no se precisa promoción de nuevas elecciones por ser sustituidos los vocales revocados por los siguientes en la lista, según el procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el [artículo 67.4 del ET](#).

El Tribunal Supremo es consciente de que la comunicación prevista en el texto reglamentario tiene también como finalidad el que la oficina pública pueda cumplir con su cometido de dar publicidad a las modificaciones que se produzcan en relación con los representantes elegidos y revocados (art. 25 e) RDE), pero entiende que «es muy difícil aceptar que un plazo fijado para el conocimiento estadístico o detallado de dichas representaciones se constituya en requisito de validez de un proceso de revocación» celebrado conforme a las exigencias del ET.

Nótese que, de la utilización de este primer criterio hermenéutico de carácter teleológico manejado por el Tribunal Supremo parece deducirse que el requisito

<sup>37</sup> Rec. núm. 1928/2006.

<sup>38</sup> Rec. núm. 5500/2004.

procedimental que estamos comentando sí se erigiría en requisito de validez (pues pasaría a tener «sentido y finalidad aplicativa») cuando, tras el acto revocatorio, procediese la promoción de elecciones, ya porque el acto revocatorio fue integral (afectó a titulares y suplentes) o por no resultar operativo el mecanismo de sustitución automática previsto en el [artículo 67.4 del ET](#) por inexistencia de suplentes.

Por esto, entendemos que el argumento de peso manejado en la resolución que comentamos, en tanto permite negar en todo caso (proceda o no promover elecciones tras la revocación) el carácter de requisito condicionante para la válida celebración de la asamblea revocatoria a la comunicación prevista en el artículo 1.1 c) [RDE](#), es el siguiente<sup>39</sup>.

- b) Resulta «inaceptable desde un punto de vista jurídico que la validez de una Asamblea, en cuanto manifestación del ejercicio del derecho constitucional de reunión, dependa de un plazo fijado en un texto reglamentario y no en la Ley reguladora de tal derecho como requiere el artículo 53.1 de la Constitución, tanto mas cuanto [...], los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que regulan esa materia no se limitan a establecer la posibilidad de la revocación sino que contienen con suficiente detalle las exigencias de validez de la misma sin incluir el plazo de referencia». Por tanto, el considerar la comunicación prevista en el texto reglamentario «como exigencia *ad solemnitatem* o condicionante de la validez de la asamblea celebrada habría de ser calificado como ilegal por exceder lo que por vía reglamentaria puede ser regulado en esta materia». En definitiva, mantiene el Tribunal Supremo que la previsión del artículo 1.1 c) [RDE](#) tiene sentido «como requisito *ad probationem*, o sea, como requisito acreditativo de que la convocatoria de la asamblea de revocación tuvo la necesaria publicidad cuando existiera alguna duda acerca de la misma»<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> En contra DEL JUNCHO CACHERO, quien entiende que el requisito reglamentario deberá necesariamente cumplirse «cuando como resultado de la revocación, los convocantes de la asamblea sepan que no hay más suplentes en las listas para ocupar el lugar de los revocados y por tanto se necesita, después de la revocación, la promoción de elecciones». DEL JUNCHO CACHERO, M.ª: «Revocación del Comité de Empresa en Asamblea de Trabajadores», *AS*, núm. 35 (BIB 2009/868), 2009, pág. 5.

<sup>40</sup> Siguen este criterio jurisprudencial, ente otras: STSJ de Andalucía de 21 de marzo de 2012 (rec. núm. 87/2012); STSJ de Extremadura de 6 de febrero de 2014 (rec. núm. 580/2013) y STSJ de Cataluña de 26 de junio de 2014 (rec. núm. 1415/2014). Es de señalar que la doctrina judicial que había optado por mantener el criterio contrario al posteriormente defendido por el Tribunal Supremo había argumentado también su decisión (anular asambleas revocatorias cuya convocatoria no había sido comunicada a la oficina pública) con razonamientos teleológicos (comunicación a la oficina como trascendental garantía de publicidad de la celebración de la asamblea: [STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2003 –rec. núm. 6669/2002–](#)) y de jerarquía de fuentes (el mandato reglamentario no contraría la norma legal sino que la ejecuta o desarrolla en sintonía con la disposición final quinta del propio ET: STSJ de Valencia de 17 de mayo de 2001 (rec. núm. 2978/1998).

### 3. CELEBRACIÓN

#### 3.1. LUGAR Y TIEMPO

Ninguna especificidad recoge la normativa en orden al elemento temporal y geográfico de celebración de la asamblea revocatoria, por lo que será aplicable el régimen previsto para la asamblea general.

A este respecto, el [artículo 78.1 del ET](#) prevé, respecto a la asamblea de trabajadores, que el «lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario».

El que la asamblea revocatoria deba, en principio, celebrarse en el centro de trabajo supone que afectará a la esfera jurídico patrimonial del empresario, en tanto va a suponer «una excepción a la facultad de exclusión que la propiedad o posesión de los bienes permite a su titular»<sup>41</sup>.

El condicional utilizado por el precepto transcrito al determinar el lugar de celebración («si las condiciones del mismo lo permiten») ha sido utilizado por la doctrina judicial para declarar conforme a derecho la asamblea revocatoria celebrada en lugar distinto del centro de trabajo<sup>42</sup>, siempre que este lugar haya sido notificado a los representantes<sup>43</sup>.

En cuanto al tiempo de celebración, el hecho de que, salvo acuerdo con el empresario, la asamblea revocatoria deba tener lugar fuera de las horas de trabajo implica un límite temporal que

<sup>41</sup> PRADO DE REYES, F. J.: «El derecho de reunión de los trabajadores en la empresa», *REDT*, núm. 9, 1982, pág. 574.

<sup>42</sup> STSJ de Canarias de 22 de junio de 2007 (rec. núm. 182/2007). Entiende la citada resolución que lo que persigue el precepto estatutario es «facilitar la celebración de las asambleas, evitando desplazamientos de los trabajadores», pero sin establecer que «una asamblea celebrada en un lugar distinto sea nula, o, lo que es igual, que constituya requisito esencial para la válida celebración de la asamblea que esta tenga lugar en el centro de trabajo, y máxime cuando el propio artículo 78.1 vincula el lugar de reunión al centro de trabajo "si las condiciones del mismo lo permiten", expresión que al no matizarse adecuadamente abre un amplio abanico de posibilidades al ignorarse a qué "condiciones" hace referencia. Lo que interesa es que el derecho de reunión no sea obstaculizado al no facilitarse un local al efecto y en el caso que contemplamos la asamblea se celebró sin otra impugnación que la del actor, mostrando los trabajadores su anuencia tácita a la celebración fuera del centro de trabajo». En este mismo sentido se pronuncia, aunque en una asamblea de carácter general, la STSJ de Andalucía de 28 de octubre de 2003 (rec. núm. 2523/2003), según la cual la previsión del [artículo 78.1 del ET](#) constituye una prevención dirigida al empresario, no tratándose de un mandato absoluto sino de simple prioridad, por lo que el hecho de que la asamblea se celebre, por acordarlo el comité de empresa que la convoca, en lugar distinto del centro de trabajo no implica defecto de convocatoria ni lleva consigo la gravísima consecuencia de que sea nula la asamblea y los acuerdos en ella adoptados.

<sup>43</sup> La STSJ de Galicia de 30 de octubre de 2003 (rec. núm. 1346/2003) declara nula la asamblea revocatoria celebrada a las puertas del centro de trabajo por encontrarse este cerrado. Entiende la resolución que la ausencia de la representante en la asamblea (que impidió que ejerciese la presidencia, tal y como exige el [art. 77.1 del ET](#)) pudo venir motivada por el cambio del lugar de celebración que constaba en la convocatoria, y que no era otro que el centro de trabajo.

resulta negativo en orden a lograr la máxima participación<sup>44</sup>, tan necesaria en este tipo de asambleas si se tiene en cuenta la mayoría absoluta requerida para la adopción del acuerdo revocatorio.

Ahora bien, la válida celebración en horario de trabajo precisa necesariamente del previo acuerdo con la empresa, pues la falta de este puede condicionar el libre ejercicio del derecho por parte de los trabajadores, dada la razonable inseguridad acerca de la reacción empresarial frente a la ausencia injustificada del trabajador que asiste a la asamblea: STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 2007<sup>45</sup>, que anula una asamblea revocatoria y condena al comité a celebrar una nueva con idéntica finalidad ya que los actos de votación se celebraron, por decisión del comité de empresa y sin previa autorización empresarial, en horario de trabajo.

### 3.2. SUJETOS LEGITIMADOS

El artículo 67.3 del ET, al determinar los sujetos legitimados para adoptar el acuerdo revocatorio, utiliza dos expresiones distintas. En primer lugar establece que los representantes unitarios podrán ser revocados «por decisión de los trabajadores que los hayan elegido», para a continuación especificar que dicha decisión se adoptará en asamblea y por la mayoría absoluta de los «electores».

Se trata de una regulación defectuosa<sup>46</sup> e insuficiente, que remite tanto a normas electorales como asamblearias, lo que requiere una interpretación coordinada<sup>47</sup> de las mismas para solucionar las dudas exegéticas que han ido apareciendo:

1. Pocas dudas ofrece el hecho de que la condición de «elector» la tendrán, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 del ET, «todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes». Según el artículo 6.5 del RDE, estos requisitos exigidos para ostentar la condición de elector habrán de cumplirse en el momento de la votación, esto es, en el momento de celebración de la asamblea. Obviamente, será nula la asamblea revocatoria en la que voten trabajadores con antigüedad inferior a un mes, teniendo su participación incidencia en el resultado de la votación: STSJ de Andalucía de 21 de septiembre de 1995<sup>48</sup>; STSJ de Cataluña de 10 de noviembre de 2015<sup>49</sup>.

Es de destacar que en estas resoluciones no es la irregularidad consistente en la asistencia y votación de estos trabajadores sin derecho a sufragio activo lo que in-

<sup>44</sup> PRADO DE REYES, F.J., *op. cit.*, pág. 607.

<sup>45</sup> Rec. núm. 290/2006.

<sup>46</sup> STCT de 9 de octubre de 1985 (RTCT 1985/5517).

<sup>47</sup> STCT de 28 de noviembre de 1988.

<sup>48</sup> Stc. núm. 927/1995.

<sup>49</sup> Rec. núm. 4036/2015.

- valida el acuerdo revocatorio sino la incidencia de dicho acto en el resultado final. Señala el segundo de los pronunciamientos citados que, cuestión distinta hubiera sido «si existiera constancia de que estos trabajadores no hubieran votado, aunque hubieran asistido a la asamblea, o que el resultado de la votación hubiera sido otro, en el que la participación de estos no hubiera podido ser relevante».
2. La referencia del precepto estatutario a los «trabajadores que los hayan elegido» para identificar los sujetos activos de la revocación podría interpretarse, con base en un criterio puramente literal, en el sentido de que la decisión revocatoria puede acordarse exclusivamente por quienes en su momento intervinieron en el proceso electoral en el que los representantes obtuvieron su condición de tal, resultando, por tanto, vedada la participación en la asamblea revocatoria a los trabajadores incorporados con posterioridad. Esta interpretación fue descartada por la STCT de 9 de octubre de 1985, conforme a la cual la «expresión poco afortunada» prevista en el texto estatutario «no puede entenderse referida a las mismas personas que en su día fueron electores del mandatario de que se trate, sino a quienes los hayan sustituido en tal carácter; con mayor precisión, a quienes en la fecha de la asamblea revocatoria estén representados por aquel y tengan la facultad electoral definida en los artículos 69 y 72 del Estatuto de los Trabajadores»<sup>50</sup>. La STSJ del País Vasco de 23 de septiembre de 1992<sup>51</sup> fundamenta esta interpretación con base en varias razones, entre las que destaca, por resultar a nuestro entender la más convincente, la referida a que el ámbito de representación de los representantes alcanza también a los trabajadores que ingresan con posterioridad a la elección, por lo que la finalidad de la asamblea revocatoria de posibilitar la permanente sintonía entre representantes y representados «se logra en mucha menor medida si la capacidad de decisión de la revocación recae solo en quienes fueron sus electores en el momento de la elección, e incluso puede violentarse con cierta facilidad en supuestos de empresas con gran movilidad de personal, o llevar al absurdo de impedir el cambio en el caso extremo de que no se mantuviera ninguno de los iniciales electores»<sup>52</sup>.
  3. En el caso de asambleas revocatorias que tengan por objeto la remoción de miembros de comités de empresa, la [STS de 27 de diciembre de 2011](#)<sup>53</sup> ha interpretado

<sup>50</sup> Siguen este criterio interpretativo, entre otras, las SSTSJ de Valencia de 5 de marzo de 1992 (rec. núm. 601/1991) y 8 de enero de 2013 (rec. núm. 2533/2012); STSJ de Aragón de 29 de junio de 2004 (rec. núm. 465/2004); y [STSJ de Madrid de 3 de julio de 2006](#) (rec. núm. 2744/2006).

<sup>51</sup> Rec. núm. 2128/1990.

<sup>52</sup> En esta misma línea la STSJ de Madrid de 17 de septiembre de 2012 (rec. núm. 4702/2011). Señala esta resolución que la interpretación puramente textual de la norma –que supone excluir de la asamblea revocatoria a los trabajadores que no pertenecían a la empresa cuando se celebraron las elecciones– no es nada razonable en tanto si estos trabajadores incorporados con posterioridad «están igualmente representados [...], tienen el mismo derecho a dejar patente su disconformidad o crítica con la actuación de los elegidos en su momento».

<sup>53</sup> Rec. núm. 1253/2011. Esta sentencia confirma la [STSJ de Aragón de 16 de febrero de 2011](#) (rec. núm. 23/2011) que declaró nula la revocación de dos representantes elegidos por el colegio de especialistas y no cualificados decidida



la expresión legal «trabajadores que los hayan elegido» en el sentido de que para decidir la remoción no pueden votar la totalidad de los trabajadores de la empresa sino únicamente los pertenecientes al colegio electoral por el que resultó elegido aquel al que se intenta revocar. Fundamenta la citada resolución su opción hermenéutica en tres criterios: a) interpretación literal: los «trabajadores que los hayan elegido son los pertenecientes al mismo colegio electoral que el representante, tal y como dispone el artículo 71.1 ET»; b) canon teleológico: la finalidad que persigue la bicolegialidad, esto es, el que resulten representados los trabajadores pertenecientes a las distintas categorías profesionales, «se frustraría de poder votar los trabajadores pertenecientes a ambos colegios la revocación del que resultó elegido por uno de ellos»; c) contexto normativo: la regulación normativa de las elecciones parciales (arts. 67.1 ET y 13.2 RDE) tiende, ante las vicisitudes que pueda sufrir la plantilla, «a mantener la debida proporcionalidad entre electores y elegibles, teniendo en cuenta que ambos están distribuidos en dos colegios electorales, a tenor de lo previsto en el art. 71.1 ET»<sup>54</sup>.

4. La bicolegialidad a la que acabamos de hacer referencia supone que, cuando lo que se plantee sea la revocación de todos los miembros del comité, será necesaria la votación separada de los trabajadores pertenecientes a distintos colegios electorales, con expresión y aplicación de los respectivos resultados a los representantes de cada uno de ellos, igual que se hizo al elegirlos, pues de lo contrario la decisión se estaría sometiendo a trabajadores distintos de quienes los hayan elegido: STCT de 28 de noviembre de 1988<sup>55</sup>.

En esta línea, la STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 1995<sup>56</sup> destaca que la necesaria distinción de colegios electorales en el acto de revocación viene exigida

---

en asamblea a la que se convocó a todos los trabajadores y a la que asistieron emitiendo su voto trabajadores pertenecientes al colegio de técnicos y administrativos.

<sup>54</sup> Es de destacar que la sentencia de contraste (STSJ de Andalucía de 3 de abril de 2001 –rec. núm. 552/2001–) también fundamenta la interpretación contraria (no es necesario votación por colegios en asamblea revocatoria planteada frente a todos los miembros del comité de empresa) con base en una interpretación literal y sistemática (aunque en la resolución no se haga referencia expresamente a los mismos). Entiende el citado pronunciamiento judicial que la alusión del artículo 67.3 del ET a la «asamblea» en términos unitarios, sin precisar que esta haya de celebrarse mediante el mismo mecanismo que se prevé para la elección de representantes, supone que no es necesario votar la remoción en colegios diferenciados. Además, continúa argumentando el TSJ, puesto que el comité de empresa es un órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores en la empresa según el artículo 63.1 del ET, el mandato del mismo debe ser revocado por la totalidad de los trabajadores. También se rechaza la votación por colegios en la STSJ de Madrid de 12 de marzo de 2002 (rec. núm. 2002/1500).

<sup>55</sup> Esta sentencia anula una revocación de miembros del comité de empresa al no haberse diferenciado en la votación los dos colegios.

<sup>56</sup> Rec. núm. 4296/1994. Esta resolución declara nula la revocación de miembros del comité de empresa decidida en una votación que se llevó a cabo en urna única y sin distinción de colegios electorales. Anula la citada resolución la revocación por entender que esta no se hizo por «decisión de los trabajadores que los hayan elegido», tal y como el precepto exige, «sino por un *totum revolutum* de operarios, pertenecientes unos al colegio electoral de técnicos y administrativos y otros al de especialistas y no cualificados».

por el régimen jurídico previsto en el ET, que no ha querido dibujar «un régimen jurídico electoral sindical de tipo exclusivamente asambleario, en el que la condición de trabajador y elector sea de cualquier forma intercambiable, sino que ha prescrito un sistema de bicolegialidad que ha de respetarse, tanto al elegir como al revocar mandatos».

### 3.3. PRESIDENCIA

El [artículo 67.3 del ET](#) no recoge ninguna especificidad respecto a la cuestión de quién haya de ejercer la presidencia<sup>57</sup> durante la asamblea revocatoria. Por tanto, resultará aplicable a este tipo de asambleas lo establecido, con carácter general por el [artículo 77.1 del ET](#), conforme al cual, la «asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente».

El citado régimen normativo da lugar a «que se produzca la estrambótica escena de que un delegado o comité preside y dirige la votación para revocarlo, pese a tratarse de parte directamente interesada en el resultado»<sup>58</sup>, lo que puede provocar actuaciones de los representantes tendentes a obstruir o impedir la correcta celebración de la asamblea revocatoria.

La citada problemática aplicativa del régimen normativo estatutario en torno a la presidencia de la asamblea revocatoria ha sido tratada por la importante [STS de 19 de enero de 2004](#)<sup>59</sup>. Establece esta resolución que el asunto único que se va a tratar en la asamblea revocatoria y su trascendencia en cuanto supone una verdadera moción de censura a los representantes de los trabajadores, le atribuye unas peculiaridades especiales que, para ciertos casos, suponen apartarse de la regulación de la asamblea general del [artículo 77](#), y en concreto en la necesidad de que, en todo caso, sea presidida por los representantes de los trabajadores. Entiende la citada resolución que resultaría burlado el fin de la asamblea revocatoria y sería ilógico aceptar que únicamente fuera válida cuando estuviera presidida por los representantes censurados, careciendo, sin embargo, de eficacia si para evitar el final anticipado de su mandato, se negaran abiertamente a asumir la presidencia, rehusaran el cumplimiento de ese cometido o bien asistieran a la asamblea en una actitud pasiva y de tolerancia acerca de la presidencia por otras personas. Por consiguiente –concluye el TS–, la nulidad de la asamblea no debe venir determinada por la actitud obstruccionista

<sup>57</sup> A tenor de lo dispuesto en el artículo 77.1, la presidencia tendrá las siguientes funciones: 1) responder del normal desarrollo de la asamblea, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa; 2) comunicar al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea; 3) acordar con el empresario las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

<sup>58</sup> OJEDA AVILÉS, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Madrid: Tecnos, 2012, pág. 149.

<sup>59</sup> Rec. núm. 4179/2002.

o pasiva de los representantes unitarios, pues la misma «revela la voluntad de hacer dejación de un derecho, que no es irrenunciable, y de aceptar que fuera ejercido por otras personas que en la asamblea se habían elegido».

Nótese que, conforme a esta doctrina, la presidencia alternativa a la prevista legalmente no solo procede cuando existe una negativa o actitud obstruccionista sino también cuando del comportamiento de los representantes de los trabajadores (no asistencia a la asamblea; asistencia sin protestar o mostrar desacuerdo con la presidencia neutral constituida) se desprenda una mera dejación de competencias legalmente atribuidas<sup>60</sup>.

La doctrina judicial<sup>61</sup> viene siguiendo de forma unánime este criterio jurisprudencial de admitir presidencias neutrales (frecuentemente constituida por mesas de edad) ante la renuncia expresa o tácita de los representantes de los trabajadores, habiendo llegado aún más lejos en su interpretación al validar algún pronunciamiento judicial la asamblea revocatoria que no pudo ser presidida por la representante revocada al encontrarse esta de baja por incapacidad temporal<sup>62</sup>.

A este respecto, debe destacarse que, tal y como se desprende claramente de su redacción, la STS no está estableciendo una excepción a la presidencia de los representantes en las asambleas revocatorias que resulte aplicable en todos los supuestos. La interpretación armónica de los artículos 67 y 77 del ET, a la que hace referencia la sentencia del Tribunal Supremo, supone que la asamblea revocatoria debe ser presidida, en principio, por el comité de empresa o delegados de personal mancomunadamente y solo cuando estos muestren una actitud obstruccionista respecto a la celebración de la asamblea, o pasiva y de tolerancia frente a presidencias neutrales, serán válidas estas últimas.

Por esto, tal y como destaca la propia [STS de 19 de enero de 2004](#)<sup>63</sup>, sigue siendo válido el criterio interpretativo sentado en la STS de 27 de enero de 1987 que declara nula una asamblea revocatoria en la que se produce una «oposición» a que fuera presidida por el comité de empresa.

<sup>60</sup> En contra, con anterioridad a la STS: STSJ de Murcia de 22 de junio de 1998 (rec. núm. 1297/1997).

<sup>61</sup> Entre otras: SSTSJ de Galicia de 31 de mayo de 2004 (rec. núm. 5358/2001) y [14 de abril de 2015 \(rec. núm. 94/2014\)](#); STSJ de Valencia de 8 de junio de 2006 (rec. núm. 1833/2006); [STSJ de Madrid de 3 de julio de 2006 \(rec. núm. 2744/2006\)](#); SSTSJ de Andalucía de 29 de septiembre de 2009 (rec. núm. 1865/2008) y 21 de marzo de 2012 (rec. núm. 87/2012); [STSJ de Canarias de 19 de febrero de 2009 \(rec. núm. 163/2007\)](#); y STSJ de Extremadura de 6 de febrero de 2014 (rec. núm. 580/2013).

<sup>62</sup> STSJ de Canarias 22 de junio de 2007 (rec. núm. 182/2007). Esta resolución comparte el razonamiento de la juzgadora de instancia de que «no puede quedar paralizada la actividad sindical de la empresa por la inactividad o baja del representante de los trabajadores», por lo que «la situación de incapacidad temporal del delegado de personal no puede impedir que el único órgano no representativo de participación, la asamblea de trabajadores, se reúna y que estos puedan expresar en ella válidamente su voluntad».

<sup>63</sup> Rec. núm. 4179/2002.

### 3.4. VOTACIÓN

El acuerdo asambleario revocatorio tiene reconocido carácter vinculante, por lo que la votación celebrada para su adopción habrá de respetar, tal y como señala la [STS de 30 de octubre de 2007](#)<sup>64</sup>, las rígidas condiciones de voto que establece el [artículo 80 del ET](#) y a las que también se refiere el [artículo 67.3 del ET](#). A tenor de lo dispuesto en este último precepto, el voto en la asamblea revocatoria deberá ser «personal, libre, directo y secreto».

Tal y como destaca la STSJ de Andalucía de 22 de diciembre de 2011<sup>65</sup>, estas exigencias formales se establecen en garantía de que el acto de votación se desarrolle en condiciones de transparencia e imparcialidad, de forma que durante el mismo quede protegida la independencia y libertad individual de cada uno de los miembros de la asamblea. Se trataría de proteger la «pureza democrática» de este instrumento de democracia directa que constituye la asamblea revocatoria evitando manipulaciones<sup>66</sup>.

Puede decirse que la doctrina judicial que ha conocido de conflictos derivados de la trascendencia que, en orden a anular una asamblea revocatoria, pueda tener el incumplimiento de estos requisitos formales atinentes al ejercicio del derecho del voto, se divide en dos grandes corrientes:

1. Por una parte tenemos una doctrina judicial que entiende que las normas del [artículo 80 del ET](#) no admiten excepción de ningún tipo y anulan el acuerdo asambleario revocatorio adoptado con elusión de los requisitos exigidos en la norma: entre otras, STS de 27 de enero de 1987<sup>67</sup>; STSJ de Andalucía de 22 de diciembre de 2011<sup>68</sup>; y SSTSJ del País Vasco de 13 de enero<sup>69</sup> y 24 de noviembre de 2015<sup>70</sup>
2. Otra corriente judicial, admitiendo que la justificación de los requisitos formales es garantizar la plena libertad de los trabajadores para manifestar su opinión, sin pre-

<sup>64</sup> Rec. núm. 3179/2005.

<sup>65</sup> Rec. núm. 478/2010.

<sup>66</sup> De este riesgo advierte MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Tecnos, 2012, pág. 566.

<sup>67</sup> Esta resolución anula una asamblea revocatoria por, entre otras razones, haber existido voto delegado, lo que supone incumplir el mandato estatutario de que el voto sea personal. Destaca esta sentencia que, «constituyendo la emisión del voto el elemento básico para formar la decisión de la asamblea, tal incumplimiento vicia de nulidad a la celebrada para la remoción de los miembros del Comité de Empresa que aparecen como demandantes».

<sup>68</sup> Rec. núm. 478/2010. En esta resolución se anula la decisión revocatoria adoptada en asamblea en la que se votó a mano alzada y no mediante sufragio secreto.

<sup>69</sup> Rec. núm. 2566/2014. Anula la revocación de mandato decidida en asamblea en la que se realiza la votación a mano alzada y se admite el voto delegado.

<sup>70</sup> Rec. núm. 2101/2015. Anula el acuerdo revocatorio adoptado en asamblea al entender que en esta no se respetó el carácter libre y secreto del voto puesto que personas con cargos de jefe y, por tanto, afines o cercanas a la empresa, mostraron su interés en acordar la remoción del representante y pudieron conocer durante el acto de votación el sentido del voto de los trabajadores.

siones externas que directa o indirectamente pueden coaccionar el sentido de la votación, opta, sin embargo, por una interpretación más flexible acerca del alcance de su inobservancia. Las resoluciones judiciales insertas en esta corriente analizan las circunstancias que rodean al acto de votación de manera que, si de las mismas cabe deducir que la efectiva voluntad de los integrantes de la asamblea no se ha visto alterada a pesar de los incumplimientos de los requisitos formales, estos últimos no viciarán de nulidad la decisión revocatoria adoptada en la asamblea: entre otras, STSJ de Madrid de 9 de junio de 2011<sup>71</sup> y STSJ de Andalucía de 6 de marzo de 2014<sup>72</sup>.

Entendemos que, aunque en ocasiones pueda ser razonable inferir de las circunstancias concurrentes que la voluntad expresada en una votación irregular era realmente libre (supuesto de la última sentencia citada: voto a mano alzada de quienes convocaron la asamblea que, a su vez, eran suficientes para adoptar acuerdo mayoritario), la corriente judicial que interpreta de manera flexible la trascendencia de los incumplimientos formales tiene el riesgo de que deja en manos del juzgador el determinar si, del análisis de la situación concreta, cabe deducir que la emisión de los votos irregulares se produjo en plena libertad. Lo anterior supone cierto grado de inseguridad innecesario, en tanto que, por un lado, el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa —que persiguen garantizar de manera objetiva esa libertad— no ofrece mayor dificultad, y por otro, la anulación de la asamblea por estos defectos formales (lo que procedería a nuestro entender) no impide a los convocantes replantear de inmediato la celebración de una nueva en la que expresar la voluntad revocatoria conforme a los requisitos legales.

Otro aspecto conflictivo del acto de votación es el relativo a si el mismo ha de ir precedido de deliberación. Para responder esta cuestión debe partirse de que «la asamblea es, ante todo, un instrumento de deliberación destinado a tratar asuntos que afecten al interés del personal»<sup>73</sup>, permitiendo la «participación de los trabajadores mediante el debate y la confrontación de ideas»<sup>74</sup>. Cuando el [artículo 67.3 del ET](#) prevé que la decisión revocatoria haya de adoptarse en asamblea tiene en cuenta, sin duda, esta naturaleza propia del fenómeno asambleario<sup>75</sup>.

Cuestión distinta es que la asamblea revocatoria presenta la particularidad —compartida con otro tipo de asambleas previstas específicamente en la normativa— de que la misma finaliza

<sup>71</sup> Rec. núm. 4499/2010. Declara ajustado a derecho el acuerdo asambleario revocatorio adoptado a mano alzada.

<sup>72</sup> Rec. núm. 1749/2013. Al igual que la anterior resolución, descarta una interpretación rigorista del artículo 80 del ET, a pesar de la doctrina del Tribunal Supremo a la que se hizo referencia, y valida la revocación decidida a mano alzada.

<sup>73</sup> MONTROYA MELGAR, A., *op. cit.*, pág. 566.

<sup>74</sup> GALARDO MOYA, R., *op. cit.*, pág. 59.

<sup>75</sup> En este sentido, la STSJ de Castilla y León de 15 de febrero de 2012 (rec. núm. 2081/2011) afirma que la asamblea revocatoria lleva implícita «el debate de los asistentes, pues de lo contrario la asamblea sería innecesaria y se podría acudir directamente a la votación». Sin embargo, no compartimos, como veremos, la conclusión a la que llega esta resolución de que la referencia del [artículo 67.3 del ET](#) a la institución asamblearia implique la «necesidad» de que en ella se expongan los motivos de la revocación.

con la adopción, mediante votación, de un acuerdo vinculante. Pero este segundo aspecto de la asamblea revocatoria no puede de ningún modo desvirtuar el carácter deliberativo de la misma.

Por esto, entendemos errado el criterio interpretativo mantenido por alguna resolución judicial que declara conforme a derecho la revocación adoptada en una asamblea en la que no se permitió el debate y la intervención de los representantes cuyo mandato se planteaba extinguir: STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de abril de 2011<sup>76</sup> y STSJ de Andalucía de 24 de junio de 2009<sup>77</sup>. Estas resoluciones argumentan su decisión en que la norma estatutaria no exige ni insinúa que la decisión revocatoria deba ir precedida de deliberación, lo que, a nuestro entender, resulta erróneo, pues la previsión estatutaria de canalizar el acto revocatorio a través de la celebración de una asamblea implica necesariamente respetar la naturaleza deliberativa que es propia de esta.

El concebir, tal y como se deriva de la doctrina de estas resoluciones, la asamblea revocatoria como acto en el que se puede impedir la deliberación para pasar directamente al acto de votación supone identificarla con la institución del referendo, que, como tal, no aparece prevista en nuestra normativa. Tal y como señala GARCÍA BECEDAS, la ausencia de regulación del referendo en el ET supone que en las asambleas no es posible proceder directa y exclusivamente a la votación de propuestas no debatidas<sup>78</sup>. A este respecto, debe tenerse en cuenta que «los trabajadores cuentan con la protección del artículo 20 de la Constitución para la expresión de sus ideas y la difusión de informaciones en el seno de sus reuniones o asambleas en relación con otros trabajadores, siempre que no rebasen los límites de esos derechos, singularmente los señalados en el apartado 4 del citado precepto constitucional» (STC 126/1990, de 5 de julio).

Por tanto, compartimos el criterio judicial de que resultan nulas tanto las asambleas que se plantean por los convocantes como referendos –llamando al acto de votación directamente– (STSJ de Navarra 25 de abril de 1994<sup>79</sup>; STSJ de Valencia de 19 de diciembre de 2000)<sup>80</sup> como aquellas en las que no se permite debatir los motivos de la revocación, omitiendo «el debate y deliberación que es consustancial a la finalidad de la asamblea» (STSJ de Cataluña de 1 de octubre de 2009)<sup>81</sup>.

<sup>76</sup> Rec. núm. 330/2011.

<sup>77</sup> Rec. núm. 759/2009.

<sup>78</sup> GARCÍA BECEDAS, G., *op. cit.*, pág. 20. En este mismo sentido, GALLARDO MOYA excluye del referendo, que en ejercicio de su autonomía los trabajadores decidan organizar, las materias que la normativa atribuye directamente a la asamblea de trabajadores y, entre estas, la decisión de revocación del mandato de los representantes. GALLARDO MOYA, R., *op. cit.*, pág. 60.

<sup>79</sup> Stc. núm. 168/1994. Esta resolución anula la revocación adoptada en una asamblea en la que los trabajadores votan y se van y además lo hacen con anterioridad a la hora de celebración de la asamblea, por lo que resulta imposible que el representante hable en defensa de sus propios intereses.

<sup>80</sup> Rec. núm. 280/1998.

<sup>81</sup> Rec. núm. 4002/2009.

Cuestión distinta es que, iniciada la asamblea y sin que medie ningún tipo de coacción o influencia externa ilegal, ninguno de los asistentes suscite la discusión o debate previo y ante tal circunstancia se decida pasar directamente a la votación. En este supuesto, la falta de debate previo no invalida la asamblea ya que, obviamente, el debate no puede exigirse (en este sentido: STSJ del País Vasco de 13 de octubre de 2006<sup>82</sup>, STSJ de Cataluña de 28 de febrero de 2012<sup>83</sup> y STSJ de Castilla y León de 23 de febrero de 2016)<sup>84</sup>. A este respecto, debe tenerse en cuenta que el acuerdo asambleario no requiere otra justificación que la propia voluntad revocatoria (STS de 2 de octubre de 2012)<sup>85</sup>, por lo que no es exigible una necesaria exposición y debate en torno a las causas o motivos en los que los convocantes basen su intención de extinguir *ante tempus* el mandato del representante<sup>86</sup>.

### 3.5. PROHIBICIONES

El inciso final del párrafo segundo del artículo 67. 3 del ET recoge dos supuestos en los que la asamblea revocatoria no podrá celebrarse.

1. La primera de estas limitaciones legales hace referencia a la imposibilidad de acudir al procedimiento revocatorio «durante la tramitación de un convenio colectivo», lo que, tal y como destaca la STSJ de Murcia de 30 de mayo de 1997<sup>87</sup>, persigue una doble finalidad:

En primer lugar, «asegurar que la obtención del convenio colectivo no pueda verse frustrada o interrumpida por desaparición de quienes lo están negociando en representación de los trabajadores, deseo legislativo de que la negociación ya en trámite se concluya plenamente justificado habida cuenta de la relevancia constitucional del fruto de la potestad normadora atribuida a los grupos sociales».

En segundo lugar, y relacionada con el objetivo anterior, garantizar, tal y como se señala en STS de 1 de junio de 1990<sup>88</sup>, que durante la negociación

<sup>82</sup> Rec. núm. 1928/2006.

<sup>83</sup> Rec. núm. 6652/2011.

<sup>84</sup> Rec. núm. 2337/2015.

<sup>85</sup> Rec. núm. 3046/2011.

<sup>86</sup> Y puede pensarse en situaciones en las que los asistentes no confíen en la deliberación como medio para determinar el signo del voto: escasa plantilla que permite el conocimiento directo de la gestión de los representantes ya discutida en ocasiones anteriores; plazo entre convocatoria y celebración de asamblea que ha permitido a los trabajadores formarse una opinión; convocatoria firmada por la totalidad de plantilla...

<sup>87</sup> Rec. núm. 86/1997.

<sup>88</sup> En el mismo sentido, STSJ de Canarias de 9 de mayo de 2000 (rec. núm. 273/2000).

de un convenio colectivo los representantes de los trabajadores, en cuanto titulares del derecho a la negociación colectiva, llevan a cabo su actividad negociadora con arreglo a los criterios del mandato representativo y no del mandato imperativo.

Por tanto, el legislador ha querido que ese «contrapeso de la independencia de los representantes en el ejercicio de su mandato representativo» que supone la posibilidad de que los trabajadores les revoquen (STS de 2 de octubre de 2012)<sup>89</sup>, no resulte aplicable durante la negociación colectiva, de forma que los representantes puedan negociar libremente sin estar sometidos a ese factor de presión.

Tal y como señalan SALA FRANCO y ALBIOL MONTESINOS<sup>90</sup>, la previsión normativa a la que estamos haciendo referencia trasluce un deseo legislativo de que la negociación colectiva en trámite concluya, con independencia de cuál sea la opinión de los trabajadores afectados por la negociación, a los que no se les concede ningún control sobre la misma más allá de las meras asambleas informativas previstas en el artículo 78.2 del ET. Es cierto que, tal y como destaca la STS de 1 de junio de 1990, a los trabajadores descontentos con la marcha y el resultado final de la negociación les cabe exigir a sus representantes una «responsabilidad política» *a posteriori*, procediendo a su revocación tras la finalización del proceso negociador, pero también es cierto que, como señalan los autores antecitados, «los efectos de la revocación estarán absolutamente amortiguados en cuanto que, al estar vigente el convenio colectivo, obligará a todos los comprendidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»<sup>91</sup>.

El entendimiento cabal de esta interdicción legal a la celebración de la asamblea revocatoria requiere hacer mención al alcance temporal, subjetivo y objetivo que presenta a la luz de la doctrina judicial y jurisprudencial que la interpreta:

En cuanto al alcance temporal de la misma, la STS de 1 de junio de 1990 acude principalmente al canon de interpretación literal para determinar que «la "tramitación" o procedimiento de elaboración del convenio colectivo regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores comienza con la comunicación escrita a que se refiere el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores en el que la representación que promueve el convenio expresa su cualidad representativa a efectos de "negociación", el ámbito del mismo y las materias que se proponen para deliberación y decisión conjuntas». Por tanto, para determinar el momento inicial a partir del cual queda prohibida la posibilidad de revocación, deberá partirse del término «trami-

<sup>89</sup> Rec. núm. 3046/2011.

<sup>90</sup> SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, Valencia: Tirant lo Blanch, pág. 199.

<sup>91</sup> SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I., *op. cit.*, pág. 200.



tación» al que se refiere el [artículo 67.3 del ET](#), que, tal y como señala la STSJ del País Vasco de 22 de marzo de 1994<sup>92</sup>, «tiene un alcance más amplio que el de "negociación", y por tanto no solo abarca el periodo en que el convenio se negocia por la Mesa Negociadora constituida al efecto y ni siquiera se limita al posterior momento en que las dos partes han manifestado ya su voluntad de negociar el convenio, sino que incluye a todos los trámites previstos en el artículo 89 del Estatuto –titulado precisamente con el término "tramitación"–»<sup>93</sup>.

Por esto, la injustificada dilación y negativa del empresario a iniciar la negociación no constituye óbice para entender que la tramitación del convenio colectivo se ha iniciado y que, por tanto, queda vedada la asamblea revocatoria: STSJ de Castilla-La Mancha de 11 de febrero de 2016<sup>94</sup>.

Ahora bien, aunque por una parte la doctrina jurisprudencial y judicial ha fijado con carácter «amplio» el momento inicial en el que resulta operativa la prohibición del [artículo 67.3 del ET](#), de forma que la activación de la misma procede con anterioridad a la constitución de la mesa negociadora<sup>95</sup>, por otra, se muestra «estricta» en orden a exigir que esta inmunidad frente a la revocación solo juegue si efectivamente se cumplen los requisitos del [artículo 89 del ET](#) y no cuando lo que existe es una denuncia del convenio anterior, que no debe confundirse con la comunicación inicial del [artículo 89.1 del ET](#)<sup>96</sup>, o meras declaraciones de intención de negociar un convenio<sup>97</sup> o cuando lo que se pretende negociar no es un convenio colectivo sino un acuerdo o pacto de empresa<sup>98</sup>.

<sup>92</sup> Rec. núm. 104/1994.

<sup>93</sup> En este mismo sentido: STSJ de Cataluña de 27 de abril de 1998 (stc. núm. 3055/1998) y STSJ de Canarias de 9 de mayo de 2000 (rec. núm. 273/2000).

<sup>94</sup> Rec. núm. 587/2015.

<sup>95</sup> En este sentido, la STSJ de Cataluña de 6 de octubre de 1997 (stc. núm. 6326/1997), que declara nula la revocación producida en asamblea que tiene lugar cuando ya se habían iniciado los trámites del nuevo convenio, y esto en contra del criterio de la sentencia de instancia que había mantenido que la tramitación del convenio y, por tanto, la limitación de la asamblea revocatoria no comienza hasta que se forma la mesa negociadora y se inician efectivamente las conversaciones.

<sup>96</sup> STS de 1 de junio de 1990. Siguen este criterio, entre otras: STSJ de Murcia de 25 de mayo de 1999 (rec. núm. 1292/1998); STSJ de Cataluña de 8 de junio de 2007 (rec. núm. 2175/2007); y STSJ de Galicia de 25 de febrero de 2015 (rec. núm. 3905/2014).

<sup>97</sup> STSJ de Asturias de 20 de abril de 2001 (rec. núm. 3228/2000) y STSJ de Aragón de 13 de abril de 2007 (rec. núm. 261/2007).

<sup>98</sup> SJS de Gerona de 8 de junio de 2000 (stc. núm. 216/2000). Según esta resolución, la aplicación de la inmunidad que otorga la prohibición de asamblea revocatoria a los procesos de negociación de acuerdos o pactos de empresa (en el supuesto sobre el que conoce: modificación sustancial de condiciones de trabajo) supondría extender esta garantía «a otros supuestos no queridos por el legislador» y llevaría «al absurdo jurídico de que cualquier negociación llevada a cabo por el Comité de Empresa de aspectos o meras discrepancias sobre la aplicación del convenio les blindaría *sine die*, impidiendo la libre elección de los trabajadores electores sobre su actuación sindical, suponiéndoles una

Por otra parte, si bien, como acaba de verse, el cumplimiento de los requisitos del [artículo 89 del ET](#) opera como momento a partir del cual deviene imposible la revocación del representante en su cargo por imperativo del precepto que estamos comentando, debe tenerse en cuenta que lo que queda vedado a partir de ese momento es la convocatoria de la asamblea pero no su celebración si esta fue convocada con anterioridad. Por tanto, si la solicitud de negociación colectiva es posterior a la fecha de la convocatoria de la asamblea revocatoria, no operará la interdicción del [artículo 67.3 del ET](#): STSJ del País Vasco de 23 de febrero de 2010<sup>99</sup>; SJS de Tarrasa de 23 de diciembre de 2014.

Por lo que se refiere al alcance subjetivo de la interdicción de asambleas revocatorias, la cuestión a dilucidar es la relativa a si la misma es aplicable respecto a todos los miembros de la representación unitaria o únicamente respecto a los que efectivamente forman parte del proceso negociador al estar integrados en la comisión negociadora del convenio. En respuesta a esta cuestión nos encontramos una doble y contradictoria línea interpretativa.

Por una parte, la que, partiendo de que «a este respecto la ley no establece distinción alguna», postula que «la protección o garantía de mantenimiento en el cargo se extiende no solo a aquellos representantes que formen parte de la comisión negociadora, sino a todos los miembros de la representación unitaria» (STSJ de Murcia de 30 de mayo de 1997)<sup>100</sup>.

Por otra, una línea hermenéutica que creemos más acertada y que, teniendo en cuenta la doble finalidad a la que se hizo referencia anteriormente, limita la protección que otorga la interdicción de revocación a los «cargos representativos que estén negociando el convenio», puesto que «carece de sentido aquella previsión aplicada a los cargos representativos al margen de su intervención en el convenio colectivo en tramitación a que alude el artículo 67.3 ET; sencillamente porque tales cargos no estarían [...] en situación de precisar aquella protección, que por injustificada, pasaría a convertirse en una inmunidad sin fundamento» (STSJ de Galicia de 19

---

total y absoluta inmunidad sobre su mandato representativo, sin estar sometidos al control de los electores, que por el contrario es la finalidad y espíritu del citado artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores».

<sup>99</sup> Rec. núm. 99/2010. Explica esta resolución que «la fecha decisiva no es la de la celebración de la asamblea en la que se decide la revocación, sino la de su convocatoria, ya que la finalidad de la norma es blindar la estabilidad de los representantes de los trabajadores durante la tramitación del convenio, evitando que pierda esa condición por la voluntad de sus representados, movidos por el modo en que pueda estar ejerciendo su función representativa en momento tan propicio al ejercicio de la misma, con posibilidad de repercutir en el fruto de esa negociación. Móvil que, por tanto, ha de existir ya al tiempo de la convocatoria de una asamblea que se promueve con la finalidad de despostrarle de la condición de representante de sus compañeros».

<sup>100</sup> Rec. núm. 86/1997. En esta misma línea: STSJ del País Vasco de 22 de marzo de 1994 (rec. núm. 104/1994), que mantiene «que la garantía en cuestión no se reduce a los representantes que formen parte de la Comisión Negociadora del convenio, sino a cualesquiera que sean»; STSJ de Canarias de 9 de mayo de 2000 (rec. núm. 273/2000); y [STSJ de Madrid de 13 de febrero de 2002 \(rec. núm. 335/2002\)](#).

de febrero de 1996)<sup>101</sup>. Este parece ser el criterio mantenido por el Tribunal Supremo, que, en su citada Sentencia de 1 de junio de 1990, declara ajustada a derecho la revocación de un representante y afirma que «no quedó acreditado que en el momento de la asamblea que destituyó al recurrente este participara en la negociación de un convenio, de suerte que su actuación representativa en la negociación mereciera el refuerzo de la inmunidad frente a la revocación».

Ahora bien, entiendo que el criterio interpretativo anterior precisa de una matización teniendo en cuenta el criterio temporal al que hemos hecho referencia anteriormente. Así, si la inmunidad proporcionada por la limitación estatutaria es de aplicación durante la tramitación del convenio, debiendo considerar que la misma comienza con el escrito al que se refiere el [artículo 89.1 del ET](#), nos encontraremos con un lapso temporal (de como máximo un mes de duración: [art. 89.2 ET](#)), en el que iniciado el procedimiento negociador todavía no está constituida la mesa negociadora y en el que la protección resultará aplicable a todos los representantes como potenciales integrantes de la comisión negociadora que se ha de constituir.

En cuanto al alcance objetivo de esta limitación impuesta a la celebración de la asamblea revocatoria, se trataría de determinar si la misma resulta operativa solo cuando lo negociado es un convenio colectivo de empresa o ámbito inferior o también es aplicable cuando lo que se negocia es un convenio colectivo supraempresarial. Respecto a este punto compartimos el criterio mantenido en la STSJ de Murcia de 30 de mayo de 1997<sup>102</sup>. Esta resolución, frente a una interpretación gramatical o literal del precepto conforme a la cual podría defenderse que, ya que la ley no distingue, la prohibición operaría cualquiera que fuese el ámbito funcional del convenio colectivo que se está negociando, postula una exégesis lógico-finalista que, partiendo de la doble finalidad de la prohibición a la que venimos aludiendo, entiende que «la prohibición de revocación estando en trámite un convenio colectivo solo ha de resultar operativa, lógicamente, por referencia a la negociación de un convenio de empresa o ámbito inferior a la empresa, pues solo en este tipo de unidad negociadora la revocación puede poner en peligro la actuación de los negociadores. Como es sabido, en los niveles superiores la legitimación para negociar se atribuye exclusivamente a sindicatos [...], sin que, por otro lado, la destitución de los representantes elegidos por una determinada candidatura sindical pudiera afectar al ejercicio de las funciones del sindicato negociador cuya representatividad ha sido acreditada al inicio de las negociaciones»<sup>103</sup>.

<sup>101</sup> Rec. núm. 3877/1993. En esta misma línea: STSJ de Navarra de 25 de marzo de 2013 (rec. núm. 9/2013).

<sup>102</sup> Rec. núm. 86/1997. Siguen este criterio judicial: STSJ de Andalucía de 3 de marzo de 2000 (rec. núm. 2540/1999), para la que, aunque el ET no hace distinciones, «no parece razonable aplicar la prohibición del artículo 67.3 cuando no es el órgano representativo objeto de censura quien se encuentra negociando el convenio»; STSJ de Navarra de 25 de marzo de 2013 (rec. núm. 9/2013).

<sup>103</sup> Hay doctrina judicial en contra: [STSJ de Madrid de 13 de febrero de 2002 \(rec. núm. 335/2002\)](#) que anula la revocación de tres representantes (que no formaban parte de la comisión negociadora) producida cuando se había inicia-

Por tanto, la garantía de irrevocabilidad no actuará cuando lo que se negocie sea un convenio sectorial y esto aun en el supuesto de que el representante al que se pretende revocar forme parte de la comisión negociadora del convenio colectivo supraempresarial, pues en este caso, tal y como recoge la STSJ de Galicia de 19 de diciembre de 2011<sup>104</sup>, no está negociando «en su condición de Delegado de Personal o representante legal de los trabajadores».

2. La segunda de las prohibiciones previstas en el [artículo 67.3 del ET](#) se refiere a la imposibilidad de replantear la revocación «hasta transcurridos, por lo menos, seis meses». Esta prohibición se erige en garantía del correcto funcionamiento del órgano de representación unitaria en tanto supone que su actividad no va a poder ser inquietada con continuas y repetidas peticiones de revocación ([STSJ de Galicia de 14 de abril de 2015](#))<sup>105</sup>. Se trata, tal y como señala CUEVAS LÓPEZ, de «evitar una pendencia constante sobre el cargo representativo, a instancia tal vez de una minoría no suficiente para ocasionar su cese»<sup>106</sup>.

La doctrina judicial interpreta que la operatividad de esta limitación requiere la celebración válida con carácter previo de una asamblea revocatoria en la que no se alcanzó la mayoría exigida para extinguir el mandato del representante. Por tanto, no existe «replanteamiento» y la asamblea revocatoria podrá celebrarse válidamente, aun no habiendo transcurrido el lapso temporal de seis meses, si la asamblea anterior se anuló o suspendió, y esto aunque la decisión suspensiva o anulatoria proceda de los propios convocantes o de la presidencia de la asamblea: STSJ de Andalucía de 3 de noviembre de 2011<sup>107</sup>, [STSJ de Navarra de 27 de noviembre de 2013](#)<sup>108</sup> y [STSJ de Galicia de 14 de abril de 2015](#)<sup>109</sup>.

---

do la negociación del convenio colectivo sectorial que resultaba aplicable a la empresa; en el mismo sentido, STSJ de Canarias de 15 de junio de 2015 (rec. núm. 895/2014). Más restrictiva, pero manteniendo la tesis de extender la garantía de irrevocabilidad en los supuestos de negociación de convenios sectoriales, la doctrina judicial que limita aquella a los representantes que forman parte de la mesa negociadora: STSJ de Valencia de 23 de junio de 2004 (rec. núm. 510/2004), que declara ajustada a derecho la revocación de los representantes que no forman parte de la comisión negociadora del acuerdo sectorial; y STSJ de Andalucía de 3 de noviembre de 2011 (rec. núm. 1801/2011), que declara lícita la revocación efectuada en una asamblea que en un principio fue «suspendida *por imperativo legal*» (la cursiva es nuestra) por haberse convocado durante la negociación de un convenio colectivo de sector y ser los representantes cuya remoción se planteaba suplentes de la comisión paritaria de dicho convenio.

<sup>104</sup> Rec. núm. 4295/2011.

<sup>105</sup> Rec. núm. 94/2014.

<sup>106</sup> CUEVAS LÓPEZ, J., *op. cit.*, pág. 222.

<sup>107</sup> Rec. núm. 1801/2011.

<sup>108</sup> Rec. núm. 278/2013.

<sup>109</sup> Rec. núm. 94/2014.

## 4. ALCANCE DEL ACUERDO REVOCATORIO

El acuerdo revocatorio adoptado por decisión mayoritaria conforme a los criterios analizados en el epígrafe anterior deberá ser comunicado «a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios» (art. 67.5 ET).

El desarrollo reglamentario de este mandato legal (art. 14 RDE) precisa el plazo para esa comunicación a la oficina pública (10 días hábiles desde la celebración de la asamblea), pero debido a que prevé de manera conjunta diferentes causas de extinción del mandato representativo –«sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato»–, adolece de inconcreción al regular los sujetos obligados al cumplimiento de este requisito formal.

Según el citado precepto, deberán proceder a la comunicación los delegados de personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o el comité de empresa lo que, obviamente, resultará imposible, por inexistencia de los mismos, en el supuesto de celebración de asambleas revocatorias totales tras las cuales no pueda operar la sustitución automática del artículo 67.4 del ET por no existir suplentes o en el caso de la remoción integral de representantes, a la que haremos referencia con posterioridad.

En todo caso, la doctrina judicial ha tenido ocasión de destacar que el requisito previsto en el artículo 14 del RDE no deja de ser un simple formalismo cuyo incumplimiento no invalida el acto revocatorio por lo que la pérdida de representatividad del revocado es innegable desde la celebración de la asamblea, no pudiendo el empresario, sometido a la voluntad expresa de la asamblea, seguir considerando representante a los revocados: STSJ de Madrid 14 de marzo de 2005<sup>110</sup>.

Por tanto, tras la celebración de la asamblea revocatoria, el representante habrá visto terminar su mandato, sin que se encuentre en funciones<sup>111</sup> y sin que le resulten aplicables las garantías que le reconoce el artículo 68 del ET<sup>112</sup>.

<sup>110</sup> Rec. núm. 734/2005. Esta decisión judicial fundamenta su tesis principalmente en el hecho de que la regulación estatutaria de la remoción de representantes no exige el cumplimiento de este requisito formal.

<sup>111</sup> DURÁN LÓPEZ, F., *op. cit.*, pág. 6.

<sup>112</sup> RUIZ LINAZA, F.: «El disfrute del crédito horario cuando se ha revocado el mandato de los representantes de los trabajadores», en *Anuario laboral para abogados. Los casos más relevantes en 2009 de los grandes despachos*, La Ley, Madrid, (La Ley 11143/2011), 2010, pág. 6. En este sentido las SSTS de 10 de febrero y 1 de julio de 1987 declaran ajustado a derecho el despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas y desobediencia de un representante revocado que sigue utilizando el crédito horario. Además se recoge la precisión de que la notificación de la sanción de despido no requería la incoación del expediente contradictorio toda vez que tras la asamblea revocatoria habían cesado en su condición de representantes.

Además, el acuerdo asambleario revocatorio goza de presunción de validez<sup>113</sup>, de forma que, impugnado<sup>114</sup> por el representante removido de su cargo, surtirá efectos hasta que por decisión judicial sea anulado<sup>115</sup>.

Producida la extinción del mandato del representante revocado procede cubrir la vacante conforme al mecanismo de sustitución previsto en el [artículo 67.4 del ET](#). Según este precepto, cuando la vacante se produzca en un comité de empresa, la misma «se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituto. 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»<sup>116</sup>. Procedimiento diverso de sustitución que resulta coherente con la lógica que informó el procedimiento de elección (listas cerradas y bloqueadas en el caso de los miembros del comité de empresa –[art. 71.2 ET](#)– frente a listas abiertas en la elección de delegados de personal –[art. 70 ET](#)–).

Ahora bien, una cuestión controvertida en cuanto al alcance del acuerdo revocatorio ha sido la relativa a si el mismo podía extender sus efectos no solo a los representantes electos sino también a los suplentes o sustitutos, de forma que no pueda entrar en juego la sustitución automática prevista en el [artículo 67.4 del ET](#), siendo necesaria la promoción de nuevas elecciones (totales o parciales) para cubrir la vacante.

Esta cuestión, que suscitó respuestas de distinto signo por parte de la doctrina judicial, ha sido resuelta en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo. Así, la [STS de 2 de octubre de 2012](#)<sup>117</sup> se ha pronunciado al respecto reconociendo la posibilidad de que los convocantes de la asamblea planteen una revocación íntegra que afecte no solo a los titulares del órgano de representación unitaria sino también a los suplentes, y ello con base en dos criterios hermenéuticos.

En primer lugar, se esgrime por el Alto Tribunal una interpretación literal y sistemática del artículo 1.1 c) del [RDE](#), que, al recoger como supuesto de promoción de nuevas elecciones la «revocación total», estaría admitiendo «la hipótesis de la necesidad de cubrir un vacío de representación, vacío que no existiría de mantenerse el mandato de los suplentes elegidos en la ronda anterior de elecciones».

<sup>113</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «El mandato representativo. Claroscuros sobre su duración a la luz de la jurisprudencia», *RL*, núm. 17, (La Ley 5867/2002), 2000, pág. 5.

<sup>114</sup> A través del proceso ordinario –no modalidad procesal en materia electoral– ([STS de 12 de febrero de 1998 –rec. núm. 501/1997–](#)) o de tutela de derechos fundamentales.

<sup>115</sup> Destaca la STSJ de Andalucía de 16 de enero de 2008 (rec. núm. 2753/2007) que la nulidad del proceso de revocación lleva consigo la nulidad de todos los actos posteriores que traigan su causa en el proceso de revocación, incluidas las elecciones celebradas para cubrir la vacante.

<sup>116</sup> Precisa este artículo que la sustitución «lo será por el tiempo que reste de mandato».

<sup>117</sup> Rec. núm. 3046/2011. Sigue esta doctrina la STSJ de Extremadura de 6 de junio de 2014 (rec. núm. 580/2013).

En segundo lugar, se arguye en la sentencia del Tribunal Supremo una interpretación teleológica o finalista, que, partiendo de la configuración de la asamblea revocatoria como instrumento de control y contrapeso de la independencia con la que los representantes pueden desempeñar sus funciones en virtud del mandato representativo y no imperativo que ejercen, entiende que la decisión revocatoria puede ser integral cuando lo que se ha valorado como ineficaz o insatisfactorio es «la actividad conjunta de defensa de sus intereses llevada a cabo por titulares y suplentes en sus respectivos papeles».

Entiendo que la comprensión cabal de este segundo criterio interpretativo —y la «actividad conjunta» a la que se refiere— exige ponerlo en relación con la respuesta que la propia sentencia da al argumento del sindicato recurrente de que los suplentes o sustitutos deben considerarse inmunos frente a la decisión revocatoria de la asamblea porque no han ejercido funciones representativas. La STS mantiene que dicho argumento no es convincente desde el momento en que la decisión revocatoria no se configura como causal en la regulación estatutaria, por lo que no es necesario fundamentarla en actuación concreta del representante sino que puede basarse «en una pérdida de confianza o desacuerdo». Y esta pérdida de confianza puede alcanzar no solo a los titulares sino también a los suplentes o sustitutos de las mismas candidaturas, «ya que se puede suponer o presumir que tales sustitutos o suplentes se han solidarizado o han colaborado en mayor o menor medida en la actividad representativa de la candidatura en la que fueron presentados».

Entrando a valorar esta importante decisión jurisprudencial, entiendo que el primero de los argumentos hermenéuticos es equivocado en tanto, utilizando la propia doctrina del Tribunal Supremo sentada en su [Sentencia de 15 de junio de 2006](#)<sup>118</sup> sobre el alcance de la obligación de comunicación prevista en el artículo 1.1 c) del RDE, no parece que lo previsto en un texto reglamentario cuya finalidad es regular la promoción de elecciones pueda servir para determinar el alcance de la asamblea revocatoria en contra de lo dispuesto por la literalidad de la regulación legal<sup>119</sup>.

<sup>118</sup> Rec. núm. 5500/2004.

<sup>119</sup> Por esto, entendemos equivocada la doctrina judicial que, basándose en que el texto reglamentario prevé la celebración de elecciones cuando la revocación es «total» (entendida como afectante a todos los titulares del órgano de representación), defiende que, en este caso, la revocación deberá ser «necesariamente» integral y extenderse a los candidatos en espera: [STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de junio de 2012 \(rec. núm. 524/2012\)](#). Esta tesis debe descartarse por: 1) ser contraria a la interpretación literal y sistemática del artículo 67.4 del ET que, como vimos, prevé el mecanismo de sustitución automática para la cobertura de vacantes producida «por cualquier causa», entre las que habrá que incluir la revocación regulada en el apartado 3 del citado precepto; 2) es contraria al criterio interpretativo de la [STS de 2 de octubre de 2012 \(rec. núm. 3046/2011\)](#) que no descarta que en supuestos concretos de revocación la misma alcance «solo a la totalidad de los titulares de los organismos representativos y no a los suplentes o sustitutos»; 3) es erróneo (también cuando lo hace la citada sentencia del Tribunal Supremo) colegir que, cuando el texto reglamentario prevé celebración de elecciones para el supuesto de revocación total, es porque está pensando necesariamente en que la revocación se extienda (se «pueda» extender a criterio del Tribunal Supremo) a suplentes o sustitutos ya que la previsión reglamentaria puede estar contemplando la contingencia de inexistencia de estos: candidatura que contiene tantos nombres como puestos a cubrir (mínimo exigido por el art. 8.3 RDE) resultando todos elegidos en el proceso electoral y siendo posteriormente revocados.

En este sentido, debe recordarse que lo que prevé el tenor literal del [artículo 67.3 del ET](#) es la remoción de los representantes unitarios «durante su mandato», lo que excluiría la posibilidad de revocar a los suplentes o sustitutos<sup>120</sup>.

Sin embargo, compartimos con el Tribunal Supremo que una interpretación finalista del artículo debe anteponerse a su exégesis literal y permitir que sean los convocantes los que decidan el alcance de la revocación que proponen. Y esto porque la asamblea revocatoria se configura como una «contra-elección» –una elección de signo contrario–<sup>121</sup> y cuando los electores participan en el proceso electoral y otorgan su confianza a una lista o candidato, lo harán teniendo en cuenta, por una parte, las características personales de los compañeros candidatos y, por otra, los principios programáticos del sindicato o lista independiente por los que se presentan. Este último «factor sindical» es valorado en la STS cuando se afirma que «los suplentes de las candidaturas electorales a los representantes de los trabajadores no se pueden considerar tampoco ajenos o extraños a la representación de la que formaron parte en el proceso electoral, puesto que la participación en la misma candidatura significa compartir una misma línea de actuación representativa». El peso del «factor sindical» en el proceso de elección queda confirmado en el propio régimen de provisión de vacantes previsto en el [artículo 67.4 del ET](#) al que acabamos de hacer referencia y que establece la sustitución «automática» por el siguiente en la lista de candidatos, lo que supone «abogar por el criterio del carácter indiferente de la persona, frente al peso de la lista por la que se presentó»<sup>122</sup>.

Lo que supone el criterio jurisprudencial de permitir la revocación integral es dejar en manos de los convocantes la determinación de si lo que motiva la «contra-elección» del representante es su actuación personal –lo que supondrá limitar a su persona la propuesta de remoción– o su actuación sindical –lo que implicará que la propuesta de revocación se extienda a los suplentes–<sup>123</sup>. Parece claro que si lo que motiva la revocación son los principios programáticos sindicales que orientan la actuación del representante revocado, el interpretar el [artículo 67.3 del ET](#) como aplicable exclusivamente a los titulares y sin posibilidad de afectación de los suplentes supondrá imponer a los trabajadores, por la vía de la provisión automática de la vacante, las lí-

<sup>120</sup> En este tenor literal y en la idea de que es contraria a la finalidad de la revocación extender el control a quienes, por su razón de suplentes, no han podido ejercer funciones representativas, se apoyaba la doctrina judicial contraria a la afectación de suplentes o sustitutos por el acto revocatorio: por todas, STSJ de Valencia de 19 de diciembre de 2000 (rec. núm. 280/1998).

<sup>121</sup> CUEVAS LÓPEZ, J., *op. cit.*, pág. 222.

<sup>122</sup> BRIONES GONZÁLEZ, C.: «La duración del mandato representativo de los representantes del personal en los órganos de representación unitaria en la empresa», *RL* (II), (La Ley 908/2001), 1992, pág. 10.

<sup>123</sup> Para terminar de precisar este criterio interpretativo, debe señalarse que el mismo no resulta de aplicación cuando lo que se pretende es revocar a un delegado de personal que, conforme al criterio de cobertura de vacantes, haya de ser sustituido por candidato de distinto sindicato. En este caso el reproche frente a su actuación personal y sindical concluye con su remoción personal, sin que resulte entendible extenderlo a su sustituto.



neas de actuación –ahora encarnadas en el sustituto– que están rechazándose en la asamblea<sup>124</sup>, lo que no parece muy democrático.

## 5. REFLEXIONES FINALES

Los órganos de representación unitaria y electiva en la empresa se configuran como estructuras de participación institucional de los trabajadores en los asuntos de la empresa. En la defensa del interés colectivo y unitario de los trabajadores, estos órganos ejercen un mandato representativo y no imperativo en tanto representan intereses y no voluntades.

Pero el legislador laboral ha querido que la independencia de los representantes de los trabajadores respecto a las preferencias de su electorado durante la ejecución de su mandato no sea total, y ha puesto en manos de los trabajadores representados un instrumento –la asamblea revocatoria– que permite garantizar una congruencia entre las preferencias del electorado y las decisiones de los que están en el poder, ya que los electores pueden separar del cargo a los representantes con cuyas decisiones no están de acuerdo.

En el ámbito de la representación política se ha destacado que los sistemas representativos prohíben expresamente dos prácticas que privan a los representantes de toda independencia: el mandato imperativo y la revocación de los representantes<sup>125</sup>.

Con la previsión de esta segunda institución en el ámbito de la representación laboral, el legislador ha venido a matizar el carácter representativo del mandato de los órganos de representación unitaria<sup>126</sup>.

La asamblea revocatoria logra, en cuanto a la participación real de los trabajadores en los asuntos de la empresa, algo que, tal y como destaca GALLARDO MOYA, es propio de las instituciones de democracia directa en las empresas –asambleas y referéndums–, esto es, devuelve cierto protagonismo a los trabajadores y favorece su acercamiento a la vida de la empresa y de la actividad sindical<sup>127</sup>, en tanto les hace conocedores del control efectivo que pueden ejercer sobre quienes, en su nombre, desarrollan tal actividad.

<sup>124</sup> Ciertamente es que los trabajadores tienen fácil evitar esta consecuencia a través de sucesivas convocatorias de asambleas revocatorias planteadas frente a los sustitutos que acceden al cargo representativo. Además, estas asambleas podrían convocarse desde el primer día en que ejercitan el cargo.

<sup>125</sup> MANIN, B.: *Los principios del gobierno representativo*, Madrid: Alianza, 2015, pág. 201.

<sup>126</sup> GETE CASTRILLO destaca que este eficaz medio de control que constituye la asamblea revocatoria está dotado de toda lógica en el ámbito de la representación laboral, dado «el medio reducido» en el que se desempeña esta: GETE CASTRILLO, P.: «Mandato representativo laboral: su revocación posible», *RL* (I), (La Ley 1330/2002), 1986, pág. 3.

<sup>127</sup> GALLARDO MOYA, R., *op. cit.*, pág. 47

Este espíritu y finalidad propia de la asamblea revocatoria es tenida en cuenta por la doctrina judicial y jurisprudencial que, desde la promulgación del ET, ha venido configurando los contornos y alcance de esta institución. La parca regulación normativa de esta figura ha motivado que la doctrina judicial se haya tenido que pronunciar acerca de todos los elementos que conforman la misma –convocatoria; incidencia en la validez de la asamblea del incumplimiento de requisitos formales relativos a cada uno de los elementos; sujetos legitimados para convocar la asamblea y votar durante la misma; configuración de la presidencia de la asamblea; alcance de las prohibiciones de celebración de este tipo de asambleas; alcance del acuerdo revocatorio–, de manera que, respecto a la asamblea revocatoria, puede afirmarse sin duda que «el derecho realmente importante para la vida es aquel que se realiza en la sentencia judicial»<sup>128</sup>.

Del análisis y valoración de esta doctrina judicial y jurisprudencial que se ha llevado a cabo en los diferentes epígrafes de este trabajo, se desprende que los jueces, en el cumplimiento de esta labor integradora del régimen legal de la asamblea revocatoria, han partido de una valoración positiva de la misma, pues, apoyándose fundamentalmente en una interpretación finalista o teleológica, han tendido a no restringir el alcance de esta institución democrática y permitir que la voluntad libremente expresada por los trabajadores no se vea violentada por incumplimientos de carácter formal.

---

<sup>128</sup> HECK, P.: *El problema de la creación del derecho*, Granada: Comares, 1999, pág. 26.