

**La función representativa de los miembros del comité de empresa impide la delegación del voto salvo que el delegado actúe como mero portavoz del delegante. Es admisible que el comité establezca la sustitución temporal de sus miembros**

**Se cuestiona el Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo en cuanto permite la delegación del voto en otra persona que pertenezca al comité de empresa, así como la sustitución temporal y provisional de un miembro por el siguiente de la lista a la que pertenezca el sustituido en los casos de baja por embarazo, maternidad, paternidad, hospitalización y enfermedad de larga duración o ausencias prologadas por motivos profesionales de duración superior a tres meses.**

Declara Sala que, partiendo de la naturaleza del mandato representativo de los miembros del comité de empresa, la delegación de voto puede suponer la sustitución real y efectiva de la voluntad del delegante por la del miembro del comité de empresa que vota en su lugar. Así, solo es dable delegar el voto en otro miembro del comité cuando este último se limita a trasladar al comité de empresa, como mero portavoz del delegante, la voluntad del sustituido. En cuanto a la sustitución temporal de los miembros del comité de empresa en los concretos supuestos previstos en el Reglamento, a diferencia de la delegación genérica de voto, no desnaturaliza el mandato representativo de sus miembros, pues el sustituto ejercerá su función representativa de la totalidad de los trabajadores de la empresa en las mismas condiciones que el sustituido.

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia 1012/2022, de 23 de diciembre de 2022**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 33/2021

Ponente Excmo. Sr. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

En Madrid, a 23 de diciembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinario interpuesto por la Letrada D.ª Nuria Fernández Martínez, en nombre y representación del sindicato Comisiones Obreras de Asturias (CC.OO.), al que se adhirió el sindicato Independiente de Personal de Universidad (SIPU- SAIF), representado y defendido por el Letrado D. Manuel Gómez Mendoza contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 10 de noviembre de 2020, procedimiento 28/2020, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia del sindicato Unión General de Trabajadores de Asturias (UGT) y de la Asociación Sindical Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) contra la Universidad de Oviedo, el Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo y contra los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias (CC.OO.), Sindicato Independiente de Personal de la Universidad de Oviedo (SIPU- SAIF) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

Ha comparecido en concepto de recurrido el sindicato Unión General de Trabajadores de Asturias (UGT), representado y asistido por el Letrado D. David Diego Ruiz y la Asociación Sindical Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), representada y asistida por el Letrado D. Carlos Suárez Soubrier.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de del sindicato Unión General de Trabajadores de Asturias (UGT) y de la Asociación Sindical Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), se presentó demanda conjunta sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "la nulidad de la delegación de voto en otra persona, contenida en el art.12.b) del Reglamento del Comité de Empresa. La nulidad de la sustitución temporal y provisional de los componentes del comité el siguiente de su candidatura, contenida en el párrafo in fine del art. 12.b) del Reglamento. La nulidad de la constitución, convocatoria, celebración de sesiones, votaciones, y adopción de acuerdos del comité de empresa realizados en formato asincrónico, según dispone la disposición adicional primera del Reglamento. La nulidad de todas las decisiones o actos del comité de empresa que hayan sido adoptadas o se adopten, utilizando la delegación de voto en otra persona, mediante la sustitución de alguno de los miembros del comité de empresa, y/o realizándose en formato asincrónico, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 10 de noviembre de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la que consta el siguiente fallo: "Declarar la falta de legitimación pasiva en este proceso de la Universidad de Oviedo y estimar parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por los sindicatos UGT-Asturias y CSI contra los sindicatos CCOO de Asturias, SIPU-SAIF y CSIF, y el comité de empresa de la Universidad de Oviedo, declarando la nulidad de la delegación de voto en otra persona, contenida en el artículo 12 b) del reglamento del comité de empresa y la nulidad de la sustitución temporal y provisional de los componentes del comité por el siguiente de su candidatura, contenida en el párrafo in fine del artículo 12 b) del reglamento, así como la nulidad de todas las decisiones o actos del comité que se hayan adoptado utilizando la delegación de voto o la sustitución de alguno de los miembros del comité, condenando a los demandados a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"1º.- La representación colectiva de los trabajadores de la Universidad de Oviedo, que ocupa una plantilla aproximada de 980 trabajadores, la ostenta un comité de empresa provincial, compuesto en la actualidad por 3 representantes de UGT, 6 de CCOO, 3 de CSI, 6 de SIPU-SAIF y 5 de CSIF.

2º.- Dicho comité de empresa, resultante de las elecciones sindicales celebradas en octubre de 2019, aprobó su reglamento de procedimiento en la reunión celebrada el 17 de enero de 2020. En la reunión de 25 de mayo de 2020 se aprobó por mayoría modificar el artículo 12 b) del reglamento e incorporar una disposición adicional primera.

3º.- El artículo 12 del reglamento, regulador de los derechos y obligaciones de los miembros del comité, establece en su apartado b):

"Ejercer su derecho a voto en todos los asuntos que procedan. El voto es personal. Excepcionalmente, en los casos de baja por embarazo, maternidad, paternidad, hospitalización y baja por enfermedad de larga duración, se podrá emitir el voto por procedimiento telemático, por correo electrónico a través del correo electrónico personal de uniovi o mediante delegación en otra persona que pertenezca al Comité de Empresa.

A estos efectos, en todos y cada uno de los supuestos anteriores, se deberá comunicar a la Secretaría del Comité de Empresa, al menos antes del inicio de la reunión en que deban surtir efectos, mediante carta firmada originalmente por la persona solicitante, a la que se deberá acompañar copia del documento nacional de identidad a efectos de su verificación y justificante de la causa que impida la asistencia. En dicha carta debe indicar la intención de realizar el voto por procedimiento telemático, el sentido del voto por correo, detallando el punto del orden del día al que afecta, o la identidad de la persona en la que se efectúa la delegación de voto. Los referidos documentos, escaneados, se enviarán al correo de la Secretaría del Comité de Empresa por correo electrónico, desde la dirección personal de correo de uniovi de la persona interesada. También podrá realizarse este trámite por medios telemáticos con firma digital.

En los casos de embarazo, maternidad, paternidad o enfermedad grave, o ausencias prolongadas por motivos profesionales de duración superior a 3 meses, todo ello documentalmente justificado, y previa solicitud de la persona interesada dirigida a la Secretaría del Comité de Empresa, se podrá sustituir de forma temporal y provisional a la persona afectada, por la siguiente en la lista de su candidatura hasta la reincorporación de aquella".

4.º.- La disposición adicional primera establece:

"El Comité de Empresa se podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, votaciones y adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia, virtual o telemáticamente, de forma sincrónica o asincrónica. En el caso adopte la forma presencial preferentemente se habilitará la posibilidad de asistir mediante conexión por vía telemática a aquellos miembros que acrediten dificultades para su asistencia presencial y lo soliciten con al menos 24 horas de antelación a la celebración de la reunión, condicionado a la disponibilidad de los medios necesarios para ello. La comunicación a distancia se hará utilizando la cuenta de correo personal corporativo de uniovi o el número de teléfono privado que personalmente se comunique al Secretario para dar cumplimiento al requisito de acreditación de identidad recogido en el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En los restantes requisitos de regulación de las reuniones telemáticas se seguirán las indicaciones recogidas en la Instrucción 1/2020 de la secretaria general sobre reuniones telemáticas de los órganos colegiados de la Universidad de Oviedo".

5º.- Esa Instrucción, de fecha 28 de abril de 2020, entiende por sesión de carácter sincrónico la que se desarrolla en línea y de forma simultánea, y por sesión asincrónica la que se desarrolla con intervenciones sucesivas en un foro virtual dentro de un límite temporal. En la convocatoria se deberá precisar el medio electrónico por el que se celebrará la reunión, el modo de participar en los debates y deliberaciones, y el medio de emisión del voto y el periodo de tiempo durante el que se podrá votar.

6º.- El apartado cuarto de la Instrucción -"De las sesiones remotas asincrónicas-" establece:

1.- La Presidencia podrá acordar que la sesión se celebre de manera asincrónica, sin que los miembros coincidan necesariamente en línea a la hora de efectuar sus intervenciones, aunque si deberán hacerlo dentro del lapso temporal de referencia marcado en la convocatoria.

2.- La sesión se realizará mediante un foro remoto organizado por el Secretario, en el que podrán participar, con carácter asincrónico o no simultáneo, los miembros del pleno, mediante el correo electrónico institucional o cualesquiera otras plataformas habilitadas al efecto.

3.- La sesión a distancia, telemática o virtual tendrá una duración por defecto de 12 horas, pudiendo reducirse o extenderse, si así lo acuerdan las dos terceras partes de sus miembros. En todo caso, la convocatoria debe precisar el día y hora de inicio y finalización de la sesión.

4.- De acuerdo con las instrucciones de la Presidencia, la primera fase de la sesión a distancia estará orientada a que los miembros del pleno se pronuncien, si lo desean, acerca de las cuestiones incluidas

en el orden del día y, en su caso, acerca de los pronunciamientos emitidos por otros Consejeros. En una segunda fase, y a la vista de lo manifestado, el Presidente formulará las propuestas de acuerdo en relación con cada uno de los puntos del orden del día y las someterá a votación.

5.- Finalizada la sesión, el Secretario formalizará los acuerdos adoptados.

7º.- Disconformes con lo establecido en el reglamento del comité de empresa sobre delegación de voto, sustitución temporal de los miembros del comité por el siguiente de su candidatura y celebración de reuniones asincrónicas, los sindicatos. UGT-Asturias y CSI presentaron solicitud de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. El acto se celebró el 4 de agosto de 2020, finalizando con el resultado de sin avenencia respecto de CCOO y CSIF, e intentado sin efecto respecto de la Universidad de Oviedo, el Comité de empresa y el sindicato SIPU-SAIF".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada del sindicato Comisiones Obreras de Asturias (CC.OO.), al que se adhirió el Sindicato Independiente de Personal de la Universidad de Oviedo (SIPU- SAIF), siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar que el recurso sea desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 13 de diciembre de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- 1.- La controversia casacional radica en determinar si el Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo es nulo cuando permite:

- a) La delegación del voto en otra persona que pertenezca al comité de empresa en los casos de baja por embarazo, maternidad, paternidad, hospitalización y enfermedad de larga duración.
- b) La sustitución temporal y provisional de sus miembros en caso de embarazo, maternidad, paternidad, enfermedad grave o ausencias prolongadas por motivos profesionales de duración superior a tres meses.

2.- La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en fecha 10 de noviembre de 2020, procedimiento 28/2020, estimó en parte la demanda interpuesta por los sindicatos UGT-Asturias y CSI, declarando la nulidad de la delegación del voto y de la sustitución temporal y provisional de miembros del comité de empresa.

3.- El sindicato CC.OO. de Asturias interpuso recurso de casación ordinario un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 66.1.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), argumentando que el reglamento del comité de empresa no vulnera la ley al prever que, por razones justificadas, se pueda delegar el voto y se pueda sustituir temporalmente a un miembro del comité de empresa.

4.- Los sindicatos UGT-Asturias y CSI presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que solicitan la confirmación de la sentencia recurrida. El sindicato SIPU-SAIF se adhirió al recurso. El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- El art. 66.2 del ET dispone:

"Los comités de empresa o centro de trabajo [...] elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa."

2.- La sentencia del TS de 8 de abril de 2006, recurso 1365/2005, explica que "los derechos de representación de los miembros del Comité deben entenderse en su doble vertiente de ser tanto

derechos del trabajador representante, como derechos de los compañeros de trabajo a ser representados por aquellos que eligen."

3.- El art. 12.b) del Reglamento de procedimiento del comité de empresa de la Universidad de Oviedo establece que sus miembros pueden:

"Ejercer su derecho a voto en todos los asuntos que procedan. El voto es personal. Excepcionalmente, en los casos de baja por embarazo, maternidad, paternidad, hospitalización y baja por enfermedad de larga duración, se podrá emitir el voto por procedimiento telemático, por correo electrónico a través del correo electrónico personal de uniovi o mediante delegación en otra persona que pertenezca al Comité de Empresa.

[...] En los casos de embarazo, maternidad, paternidad o enfermedad grave, o ausencias prolongadas por motivos profesionales de duración superior a 3 meses, todo ello documentalmente justificado, y previa solicitud de la persona interesada dirigida a la Secretaría del Comité de Empresa, se podrá sustituir de forma temporal y provisional a la persona afectada, por la siguiente en la lista de su candidatura hasta la reincorporación de aquella".

TERCERO.- 1.- Con la finalidad de conciliar la vida personal y familiar con la condición de miembro del comité de empresa de la Universidad de Oviedo, en supuestos concretos de embarazo, maternidad, paternidad y determinadas enfermedades, ese reglamento prevé varias posibilidades:

- a) Voto telemático.
- b) Voto por correo electrónico.
- c) Delegación del voto.
- d) Sustitución temporal por el siguiente de la lista de la candidatura.

2.- Respecto de la delegación del voto, hay que diferenciar:

- a) En el ámbito privado, con carácter general se admite la delegación del voto: en las juntas generales de accionistas, comunidades de propietarios, asambleas societarias...
- b) Por el contrario, el art. 79.3 de la Constitución establece que "[e]l voto de Senadores y Diputados es personal e indelegable". El art. 67.2 de la Constitución estatuye que "[l]os miembros de las Cortes Generales no estarán ligados por mandato imperativo".

El principio de la personalidad e indelegabilidad del voto de los diputados y senadores está relacionado con la prohibición del mandato imperativo. Su fundamento radica en la conexión entre los representantes y el pueblo que los ha elegido. El voto personal garantiza la prohibición del mandato imperativo porque asegura formalmente que el representante decida sobre cualquier asunto de manera individual. Es decir, pretende evitar que el partido político al que pertenece el diputado o senador le imponga el sentido del voto.

3.- A diferencia de las Cortes Generales, las normas que regulan el ejercicio del voto en varios parlamentos autonómicos sí que permiten la delegación del voto para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con el ejercicio de la función parlamentaria.

A título ejemplificativo, el art. 95 del Reglamento del Parlamento de Cataluña establece:

"1. Los diputados que con motivo de una baja por maternidad o paternidad no puedan cumplir el deber de asistir a los debates y las votaciones del Pleno y de las comisiones de las que son miembros pueden delegar el voto en otro diputado.

2. Los diputados pueden delegar el voto en los supuestos de hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada debidamente acreditadas. La Mesa del Parlamento debe establecer los criterios generales para delimitar los supuestos que permiten la delegación.

3. La delegación de voto debe efectuarse mediante escrito dirigido a la Mesa del Parlamento, en el que deben constar el nombre y apellidos de la persona que delega el voto y de la persona que recibe la delegación, así como los debates y votaciones en que debe ejercerse o, en su caso, la duración de la delegación.

La Mesa, al admitir a trámite la solicitud, establece el procedimiento para ejercer el voto delegado, que puede incluir el voto telemático si es posible y puede ejercerse con plenas garantías."

4.- La sentencia del Pleno del TC número 65/2022, de 31 mayo, declaró nulos los acuerdos de la mesa del Parlamento de Cataluña de 3 de abril de 2018, que admitieron a trámite la delegación de voto de un diputado. El TC argumentó:

"El principio de personalidad del voto -del que deriva su carácter indelegable- es consecuencia de la prohibición de mandato imperativo, pues solo de este modo se garantiza que es el representante el que decide el sentido de su voto. Además, es una exigencia que deriva de la propia naturaleza de la representación política. Solo el titular de un cargo de esta naturaleza puede determinar el sentido de su voto. De otro modo, se rompería el vínculo entre representante y representados y se lesionaría, por este motivo, el derecho que consagra el art. 23.1 CE [ STC 19/2019, FJ 4 A) a)]."

El TC explicó que todos los votos tienen igual valor: "[s]i se permitiera que un representante pudiera ejercer el derecho de voto de otro se estaría admitiendo que ese representante pudiera tener más de un voto por lo que su voto tendría más valor que el del resto de los miembros del colegio, lo que rompería el principio de igualdad de voto y lesionaría el principio de igualdad que garantiza el art. 23.2 CE."

Los principios que establecen la prohibición del mandato imperativo y el carácter personal e indelegable del voto, "al expresar exigencias que son inherentes al ejercicio de la función representativa, en cuanto afectan a su esencia, se encuentran implícitos en el derecho que consagra el art. 23 CE [...] En consecuencia, el principio que garantiza la personalidad del voto e impide su delegación, al derivarse de la propia la naturaleza de la representación política ( art. 23 CE), resulta de aplicación a todos los cargos públicos representativos, por lo que es aplicable a los parlamentarios autonómicos."

El TC sostuvo que el art. 95 del Reglamento del Parlamento de Cataluña, que regula la delegación del voto, "lo que está permitiendo es que en los supuestos previstos en esta norma un diputado pueda delegar en otro que exprese ante la Cámara, como mero portavoz, su voto fehacientemente manifestado con anterioridad. Es decir, puede interpretarse que lo que se delega no es la decisión sobre el sentido del voto, sino únicamente su expresión ante los órganos del parlamento [...] Solamente interpretada de este modo la delegación de voto regulada en el art. 95 RPC es conforme con la exigencia constitucional que impone que el voto ha de ser personal. No obstante, esta forma de votación, al preceder la decisión al debate, podría afectar al carácter deliberativo que es inherente a la naturaleza de los órganos colegiados de carácter representativo, lo que podría incidir en la correcta formación de su voluntad y, en última instancia, en la función representativa que estos órganos desempeñan ( art. 23 CE). Por esta razón, su práctica, en tanto también que excepción al carácter personal e indelegable del voto, solo es constitucionalmente admisible en los casos en los que permitir la emisión del voto antes de la deliberación se encuentre justificada en la necesidad de salvaguardar otros bienes o valores constitucionales que se consideren merecedores de protección y respete las exigencias que se derivan del principio de proporcionalidad. Esta forma de ejercer el derecho de voto, por tanto, ha de ser excepcional y, por ello, los supuestos tasados en los que se admita han de ser

interpretados de forma restrictiva [...] solo cuando concurren tales razones excepcionales un diputado puede expresar el voto de otro diputado y para ello es preciso que el diputado delegante haya manifestado previamente de forma fehaciente el sentido de su voto."

CUARTO.- 1.- La resolución de este pleito requiere precisar cuál es:

- a) La función institucional de los comités de empresa.
- b) La naturaleza del mandato representativo de los miembros del comité de empresa.

Respecto de la primera, los comités de empresa están legitimados para negociar convenios colectivos de empresa y de ámbito inferior en representación de los trabajadores ( art. 87.1 del ET). Esos convenios colectivos estatutarios son fuentes de la relación laboral [ art. 5.1.b) del ET]. La representación unitaria de los trabajadores en la empresa trasciende el ámbito privado.

2.- A continuación, debemos examinar la naturaleza del mandato representativo de los miembros del comité de empresa. La sentencia del TS de 8 de abril de 2006, recurso 1365/2005, explica que "los derechos de representación de los miembros del Comité deben entenderse en su doble vertiente de ser tanto derechos del trabajador representante, como derechos de los compañeros de trabajo a ser representados por aquellos que eligen. Este doble anclaje de la representación tiene su proyección legal en el artículo 67.3 del ET, que establece como causa de extinción de la representación: la expiración del mandato de cuatro años, la revocación durante el mandato representativo "por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto", así como las "sustituciones" y "dimisiones a que se refiere el ordinal 5 de este precepto".

En la mayoría de los casos, la elección de los delegados de personal y comités de empresa se realiza mediante su integración en listas sindicales cerradas. Los sindicatos normalmente tienen una importancia capital en el proceso electoral. Pero los miembros del comité de empresa no están vinculados a la lista sindical por la que han sido elegidos ni en cuanto a su actuación, ni respecto de su voto. Por el contrario, intervienen en el comité de empresa con libertad de criterio y de capacidad decisoria.

El mandato representativo de cada miembro del comité de empresa surge del correspondiente proceso electoral y no se limita a los concretos trabajadores afiliados al mismo sindicato al que pertenece sino que se extiende a la totalidad de los trabajadores de la empresa, cuyos intereses debe defender: son representantes de la totalidad de los trabajadores de la empresa, de manera unitaria o universal.

Los miembros de un comité de empresa no son depositarios de la representación del sindicato por cuya lista concurren en el proceso electoral. Por eso, el mantenimiento de la condición de miembro del comité de empresa no depende de que siga estando afiliado al mismo sindicato en cuya lista electoral estaba integrado cuando fue elegido (por todas, sentencia del TS de 20 de septiembre de 2022, recurso 1265/2019) y ese sindicato tampoco puede privarle de su condición representativa.

El riesgo de admitir la delegación del voto radica en que puede desvirtuar la naturaleza representativa del cargo. Resulta difícil compatibilizar dicha delegación con la naturaleza de órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores que corresponde al comité de empresa.

La delegación de voto puede suponer la sustitución real y efectiva de la voluntad del delegante por la del miembro del comité de empresa que vota en su lugar. El delegante queda vinculado por el voto emitido en su nombre aunque no esté de acuerdo con la decisión finalmente adoptada por su representante, lo que vulnera la naturaleza de su mandato representativo ( art. 63.1 del ET).

La delegación solo será admisible en los casos en los que el miembro del comité de empresa que esté en situación de baja por embarazo, nacimiento de un hijo, hospitalización y por enfermedad de larga duración, delegue en otro miembro del comité que exprese, como mero portavoz, su voto

fehacientemente manifestado con anterioridad. El citado precepto convencional debe interpretarse en el sentido de que solamente es admisible que se delegue la mera expresión del voto ante el comité de empresa.

3.- La plausible finalidad de favorecer la conciliación personal y familiar no justifica que se desnaturalice el mandato representativo de los miembros del comité de empresa con una delegación de voto interpretada de una forma genérica, debiendo hacer hincapié en que el reglamento enjuiciado permite en dichos supuestos el voto telemático o por correo electrónico. La posibilidad de que un miembro del comité de empresa en situación de baja por embarazo, nacimiento de hijo, hospitalización o enfermedad de larga duración, pueda ejercer su derecho al voto enviando un correo electrónico o telemáticamente puede permitir la conciliación de la vida personal y familiar con el desempeño de su cargo como miembro del comité de empresa sin desnaturalizarlo, lo que impide admitir la delegación del voto con carácter general.

Sin embargo, sí que es dable delegar el voto en otro miembro del comité de empresa cuando este último se limita a expresar, como mero portavoz, su voto fehacientemente manifestado con anterioridad porque en dicho supuesto el sustituto se limita a trasladar al comité de empresa la voluntad del sustituido.

En consecuencia, debemos estimar en parte este motivo del recurso, declarando que la delegación del voto del art. 12 del Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo es conforme a derecho siempre que se interprete en el citado sentido.

QUINTO.- 1.- A continuación, debemos examinar la licitud de la sustitución temporal de miembros del comité de empresa. El art. 67.3 y 4 del ET dispone:

"3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido [...]

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato."

2.- En caso de no promoverse nuevas elecciones, el mandato del comité de empresa de la Universidad de Oviedo puede prolongarse en el tiempo más allá del plazo de cuatro años. Durante su mandato, los miembros del comité de empresa pueden sufrir enfermedades graves o tener que ausentarse por motivos profesionales durante mucho tiempo, lo que les impediría el ejercicio de su función y podría distorsionar el resultado de las elecciones.

En esta tesitura, no es admisible que la única solución posible para evitar que el nacimiento de un hijo, una enfermedad grave o una ausencia prolongada por motivos profesionales, pueda perjudicar el funcionamiento del comité de empresa y distorsione el resultado de las elecciones, sea la dimisión voluntaria del trabajador afectado y su sustitución definitiva por el siguiente de la lista.

Es cierto que en estos casos sería posible que el miembro del comité de empresa pudiera votar telemáticamente o por correo electrónico. Pero hay situaciones de enfermedad o ausencia en las que, en la práctica, no es posible. Y el ejercicio de su función representativa no se limita a depositar el voto.

La sustitución del miembro del comité de empresa por el siguiente de la lista a la que pertenezca el sustituido está prevista en el art. 67.4 del ET. La única diferencia con el Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo radica en que éste permite la sustitución temporal, hasta que se reincorpore el trabajador; mientras que el ET solo prevé la sustitución definitiva.

En los concretos supuestos previstos en dicho reglamento, la sustitución temporal está justificada por la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la condición de miembro del comité de empresa.

3.- A diferencia de la delegación genérica de voto, la sustitución temporal no desnaturaliza el mandato representativo de los miembros del comité, puesto que solamente supone la sustitución de un miembro por el siguiente de su lista, que ejercerá su función representativa de la totalidad de los trabajadores de la empresa en las mismas condiciones que lo hacía el sustituido, hasta que este pueda reincorporarse a la empresa.

Se consigue así afrontar situaciones concretas que podrían imposibilitar el ejercicio de las funciones representativas, permitiendo que el miembro del comité de empresa pueda solicitar su propia sustitución temporal.

En definitiva, el comité de empresa de la Universidad de Oviedo, en ejercicio de sus facultades de autoorganización ( art. 66.2 del ET), con la finalidad de conciliar la vida personal y familiar con la condición de miembro del comité de empresa, aprobó un reglamento de procedimiento que, en los supuestos taxativamente previstos en él, permite la sustitución temporal de uno de sus miembros, lo que no desnaturaliza el mandato representativo de los miembros del comité.

4.- La solución que acogemos es también la que mejor permite armonizar los intereses del miembro del comité que acceda a la suspensión contractual por las causas contempladas en el Reglamento y del cuerpo electoral que ha atribuido su representación a la candidatura con que concurrió a las urnas.

En tal sentido resulta pertinente recordar el tenor del art. 65.1 del ET respecto de la adopción de acuerdos por parte del comité de empresa; esa norma no pide que adopte sus acuerdos por mayoría sino que especifica claramente que la misma ha de ser "de sus miembros". El sentido lógico de la expresión se orienta hacia lo que suele identificarse como mayoría absoluta. Es decir, el acuerdo del órgano colegiado se entiende válidamente adoptado cuando obtiene el respaldo de, al menos, la mitad más uno del total de personas que componen su censo electoral, como puso de relieve la sentencia del TS de 18 de noviembre de 2015, recurso 19/2015. Por lo tanto, el Reglamento ahora impugnado contribuye a que la composición del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo se ajuste a la voluntad de quienes lo han elegido cuando concurre alguna de las circunstancias por las que permite la sustitución temporal de uno de sus integrantes por el siguiente de la lista electoral en que se integra.

SIXTO.- Las anteriores consideraciones obligan a estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por Comisiones Obreras de Asturias, casar y anular en parte la sentencia de instancia y estimar en parte la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Unión General de Trabajadores de Asturias.

Desestimamos la pretensión de que se anule la delegación de voto contenida en el art. 12.b) del Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo siempre que se interprete en el sentido de que la delegación del voto en otro miembro del comité de empresa solamente es válida cuando este último se limita a expresar, como mero portavoz, su voto fehacientemente manifestado con anterioridad.

Desestimamos la pretensión de que se anule la sustitución temporal y provisional de los componentes del comité por el siguiente de su candidatura, contenida en el párrafo in fine del art. 12.b) del Reglamento.

Se confirman los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida, en cuanto declara la falta de legitimación pasiva de la Universidad de Oviedo y declara la nulidad de todas las decisiones o actos del comité que se hayan adoptado utilizando la delegación de voto que no se haya limitado a expresar un voto fehaciente, condenando a los demandados a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

Sin condena al pago de costas ( art. 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

### FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras de Asturias contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en fecha 10 de noviembre de 2020, procedimiento 28/2020. Casar y anular en parte la sentencia de instancia.
- 2.- Estimar en parte la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Unión General de Trabajadores de Asturias.
- 3.- Desestimar la pretensión de que se anule la delegación de voto contenida en el art. 12.b) del Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo siempre que se interprete en el sentido expresado en la fundamentación de esta sentencia.
- 4.- Desestimar la pretensión de que se anule la sustitución temporal y provisional de los componentes del comité por el siguiente de su candidatura, contenida en el párrafo in fine del art. 12.b) del Reglamento.
- 5.- Confirmar los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida, en cuanto declara la falta de legitimación pasiva de la Universidad de Oviedo y declara la nulidad de todas las decisiones o actos del comité que se hayan adoptado utilizando la delegación de voto que no se haya limitado a expresar un voto fehaciente, condenando a los demandados a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad. Sin condena al pago de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.