

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. MANTENIMIENTO DE SUS FUNCIONES REPRESENTATIVAS DURANTE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Incuestionable el derecho de todo trabajador de pasar a la situación de excedencia voluntaria siempre que cumpla los requisitos previstos en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en la práctica se ha planteado si los representantes de los trabajadores (delegados de personal y miembros del comité de empresa) que pasan a disfrutar de un periodo de excedencia voluntaria pueden seguir desempeñando sus funciones representativas, o si, como dicha situación es determinante de la suspensión del contrato de trabajo, aquellas funciones también deben quedar en suspenso.

No teniendo constancia de la existencia de pronunciamiento alguno de la Sala de lo social del Tribunal Supremo sobre este particular, debemos acudir a la doctrina de las Salas de suplicación de los Tribunales Superiores de Justicia, existiendo sin embargo sentencias en uno y otro sentido.

Así por ejemplo la STSJ del País Vasco de 19 de octubre de 2010 (RSUP nº 2055/2010) concluyó que, en estos casos, *“no es que el trabajador haya perdido la condición de representante de sus compañeros, sino que tiene suspendido su ejercicio por su situación de excedencia voluntaria”*.

Pese a este pronunciamiento y otros que puedan haber llegado a la misma conclusión, la doctrina de suplicación más actual y aparentemente más mayoritaria parece decantarse por la solución contraria, pudiendo citar al efecto las SSTSJ de Galicia (2) de 20 de mayo de 2025 (RSUP nº 887/2025) y de 21 de octubre de 2021 (RSUP nº 3499/2021) y la STSJ de Castilla La Mancha de 13 de octubre de 2004 (RSUP nº 1374/2004).

A tenor de estos pronunciamientos:

a) No existiendo disposición legal o reglamentaria alguna que impida el desempeño de las funciones representativas que tienen encomendadas los representantes de los trabajadores cuando su contrato de trabajo está en suspenso, debe admitirse esta posibilidad ya que lo contrario *“supondría limitar el derecho de la representación legal de los trabajadores a los que representa, pues durante el tiempo que dure la situación de excedencia se perjudicarían sus derechos, a ser representados por la persona que los mismos han elegido durante el plazo legal de representación”*.

b) En relación a otras situaciones determinantes de la suspensión del contrato, tales como la incapacidad Temporal la Sala IV del Tribunal Supremo ha señalado que dichas situaciones *“no extinguen ni suspenden el mandato representativo, por lo que tampoco tiene sentido que se suspenda durante la excedencia voluntaria”*.

En efecto, la STS de 8 de abril de 2006 (RCUD nº 1365/2005) vino a concluir que el efecto suspensivo del contrato de trabajo que provoca la incapacidad temporal (Art. 45.1 c) ET), no determina la suspensión de las facultades legalmente reconocidas al miembro de un comité de empresa, pudiendo seguir desempeñando su actividad representativa, siempre que el desempeño de estas funciones sea compatible con la propia situación de incapacidad temporal:

- *“Lo que debe quedar claro es que el efecto suspensivo del contrato de trabajo, que produce la incapacidad temporal, no causa, como efecto reflejo la suspensión de las facultades legales reconocidas al miembro de un Comité de empresa; este, literalmente, podrá seguir desempeñando su actividad*

representativa, de carácter institucional, siempre que los trabajos que realice sean compatibles con la situación de incapacidad temporal, cuyo reconocimiento exige que el trabajador "esté impedido para el trabajo"

Idéntica solución se ha adoptado en relación a otras situaciones que conllevan la suspensión del contrato de trabajo como en el supuesto de suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, o en el supuesto de la suspensión del contrato de trabajo en virtud de un Expediente de Regulación Temporal del Empleo -ERTE-, caso de la STS nº 1207 de 13 de septiembre de 1990 en la que se concluyó que *"aun cuando la suspensión pueda implicar limitaciones, éstas no impiden por sí mismas el desarrollo de las funciones representativas, pues aquélla sólo tiene efectos sobre las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo (art. 45.2 del Estatuto de los Trabajadores), sin que sea obstáculo para el acceso y permanencia del trabajador en el lugar del trabajo a los efectos de realizar las actividades derivadas de su representación"*.

c) No encontrándonos ante el ejercicio de un derecho incompatible con la situación de excedencia voluntaria, como puede ser por ejemplo el derecho al crédito horario, no debe existir obstáculo o *"dificultad alguna para que el trabajador no ejercite su derecho a recibir información, a la que tiene derecho para el ejercicio de sus funciones de representante legal de los trabajadores, pues es perfectamente compatible la recepción de información de los trabajadores de la empresa, y el mantenimiento de la situación de excedencia voluntaria, no alterando la misma el hecho de recibir información, no encontrando justificación en la negativa de la empresa que la basa únicamente en la situación de excedencia voluntaria, como tampoco existe revocación del mandato de representante de los trabajadores"*.

d) En definitiva, teniendo el trabajador la condición de representante de los trabajadores, aunque se encuentre disfrutando de una excedencia voluntaria podrá seguir desempeñando sus funciones representativas, teniendo asimismo derecho a recibir de la empresa la información que establece el Art. 64 ET, pudiendo incurrir la empresa en una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical si desconoce tales derechos.