

EL AMBITO DE APLICACION DEL DECRETO DE 2 DE JUNIO DE 1966

SUMARIO:

1. *Introducción.*—2. *Ambito personal:* 2.1. Notas de carácter general. 2.2. Enumeración de puestos por el Decreto de 2 de junio de 1966.—3. *Ambito temporal:* 3.1. Comienzo de la aplicación del régimen de garantías. 3.2. Duración de la aplicación del régimen de garantías: 3.2.1. Trabajadores que ostentan cargos electivos de origen sindical: 3.2.1.1. Duración normal: A) Las causas de extinción del mandato electoral. B) Apreciación de la relevancia de la causa de extinción. 3.2.1.2. Duración excepcional. 3.2.2. Trabajadores representantes del personal en organismos administradores. 3.2.2.1. Duración normal. Las causas de extinción del mandato. 3.2.2.2. Duración excepcional.—4. *Notas.*

I

INTRODUCCION

El régimen de garantías arbitradas en el Decreto de 2 de junio de 1966 se aplica a personas concretas y por un período de duración determinado. En realidad, cabría decir que el ámbito de aplicación del Decreto de 2 de junio de 1966 es exclusivamente funcional. Funcionalidad que puede ser considerada desde dos vertientes: en cuanto a *determinados cargos* —los electivos de origen sindical y los expresamente asimilados a ellos a estos efectos— y en cuanto al *ejercicio* de dichos cargos. Lo que supone la aplicación de estas normas a aquellas personas durante el tiempo preciso para garantizar el normal cumplimiento de las funciones encomendadas a la investidura que ostentan. De aquí que del juego de ambas perspectivas resulte que la *concreta* aplicación del régimen de garantías tenga un momento de aparición determinado, dure un determinado período y se extinga por causas particulares. Estas peculiaridades en la vigencia de la aplicación concreta del sistema de garantías halla su fundamento en la propia necesidad de arbitrar estatutos jurídicos diversos para las personas que ostentan cargos elec-

tivos de origen sindical y sus asimilados. Como ha indicado el Tribunal Supremo (1), se trata de salvaguardar la independencia funcional en la investidura representativa y no de establecer privilegios personales.

2

AMBITO PERSONAL

En realidad, la delimitación del ámbito de aplicación personal de las garantías del Decreto de 2 de junio de 1966 se realiza en la propia norma según dos criterios: de un lado, por la concurrencia de dos notas generales, y de otro, por una enumeración de puestos a cuya personificación se conceden las garantías enumeradas.

2.1. NOTAS DE CARÁCTER GENERAL

Según el artículo 1.º del Decreto de 2 de junio de 1966, «el régimen de garantías aplicables a los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical se ajustarán a lo dispuesto en el presente Decreto». Dos, pues, son las notas que deben concurrir en las personas a las que debe otorgarse el requisito de garantías establecido:

- 1) Ser trabajadores.
- 2) Ostentar cargo electivo de origen sindical.

Respecto a la segunda nota, cabe indicar que estos cargos electivos de origen sindical pueden ser, tanto los pertenecientes a la llamada representación sindical interna como a la representación sindical externa. De momento, y aunque el Decreto no distingue entre unos y otros cargos electivos, sino que parece extender las garantías a todos ellos, creemos más con-

(1) Vid. por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1966, artículo 221. La necesidad de arbitrar un sistema de garantías obedece, fundamentalmente, según BORRAJO: *Introducción al Derecho español del trabajo*, I, 2.ª ed., 1969, página 183, a dos finalidades: garantizar la eficacia de la actuación del representante sindical y garantizar su inmunidad ante las posibles situaciones conflictivas, consecuencia de dicha actuación. Y ello porque el trabajador representante sindical es, a la vez, trabajador dependiente y fiscalizador del empresario. MONTROYA: *La representación sindical de la Empresa*, 1968, pág. 102.

veniente, dada la índole de las garantías concedidas, limitar su aplicación a los cargos sindicales que integran la representación sindical interna (2). Esta representación sindical interna viene integrada por la llamada línea sindical electiva, como contrapuesta a la línea sindical política o de mando (3), y está formada por todos los cargos representativos de la Organización Sindical, ya que, según el artículo 1.º de la Orden de 14 de mayo de 1966, «todos los cargos representativos de las entidades que integran la Organización Sindical se proveerán por elecciones de los trabajadores y de los empresarios mediante sufragio libre, igual y secreto». Primera aproximación, pues la nota de ostentar cargo electivo de origen sindical como delimitadora del ámbito personal de aplicación del Decreto de 2 de junio de 1966 se refiere a la personificación de los cargos que integran la línea representativa de nuestras estructuras sindicales.

La segunda nota de carácter general —la de ser trabajadores— permite una aproximación mayor, a saber: no son todas las personas que desempeñan cargos pertenecientes a la línea sindical representativa las que vienen cubiertas por el régimen de garantías del Decreto de 2 de junio de 1966, sino solamente las que desempeñan cargos electivos integrados en la sección social de las entidades sindicales (4).

La concurrencia, pues, de ambas notas determinará cuáles son los cargos electivos de origen sindical protegidos en su ejercicio por las garantías arbitradas en el Decreto de 2 de junio de 1966, y que a la vista del artículo 9.º del Reglamento de Elecciones Sindicales podemos individualizar en los siguientes: 1) En Empresas y centros de trabajo: enlaces sindicales y vocales del Jurado de Empresa. 2) En las entidades sindicales locales: vocales, presidentes y vicepresidentes de las Juntas sociales de subgrupo, grupo y sección. 3) En las entidades sindicales provinciales: vocales, presidentes y vicepresidentes de las Juntas sociales de subgrupo, grupo y sección; y 4) En las entidades sindicales nacionales: vocales, presidentes y vicepresidentes de las Juntas sociales de grupo y subgrupo y vocales de las Juntas centrales de Sección Social, en el caso de que no se integren en ella todos los vocales anteriores.

(2) Entre otras razones, además, porque para ostentar representación sindical externa es preciso, aunque no en todos los casos, poseer previamente representación sindical interna.

(3) Vid., por ejemplo, esta distinción en BORRAJO: *Introducción...*, cit., pág. 237; ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, Barcelona, 1960, págs. 721 y sigs.; BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, 7.ª ed., II, pág. 717.

(4) La distinción entre Sección Social y Económica dentro de cada entidad sindical aparece ya en el artículo 4.º, 2.º, de la ley de 6 de diciembre de 1940.

Deliberadamente se excluyen de la enumeración anterior a los vocales de las Juntas sindicales en sus diferentes ámbitos territoriales y a los presidentes y vicepresidentes de entidades sindicales locales y provinciales. A los primeros, porque para ser elegidos han de ser necesariamente vocales de las Juntas de Sección Social correspondientes (arts. 67, 90 y 114 del Reglamento de Elecciones Sindicales), con lo que al ostentar este cargo ya se les extenderán las garantías concedidas por el Decreto de 2 de junio de 1966. Y respecto a presidentes y vicepresidentes de entidades sindicales locales y provinciales, porque la elección puede recaer o no en trabajadores (artículos 69 y 91 del Reglamento de Elecciones). Desde luego, si el cargo de presidente o vicepresidente de entidad sindical local o provincial recae en un trabajador, también a él se le aplicará el régimen de garantías del Decreto de 2 de junio de 1966.

Apurando los términos, sin embargo, y dado el sistema de provisión de puestos de la línea sindical representativa mediante elecciones de segundo y más grados (5), los verdaderos y únicos titulares de las garantías establecidas en el Decreto de 2 de junio de 1966 son los enlaces sindicales y los vocales del Jurado de Empresa, añadiéndose a ellos «los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a Empresas que su censo laboral no exceda de cinco productores que perciban haberes por nómina, recibo o documento sustitutivo» (6). Por ello, y dicho sea de paso, no cabe reducir, como pretende algún autor (7), el ámbito de aplicación personal del Decreto de 2 de junio de 1966 a los solos enlaces sindicales, vocales del Jurado de Empresa, enlaces de la Sección Femenina y vocales representantes del personal en los Organismos administrativos de las Empresas sociales.

(5) Así, el artículo 11 del R. G. E. S., al señalar los requisitos para ser elegible, exige: para los cargos de enlace sindical y vocal jurado «haber trabajado en la Empresa en la que se verifica la elección durante un año, por lo menos, antes de la convocatoria y acreditar tres, computando incluso los de pinche y aprendiz en el oficio y profesión o actividades idénticas o semejantes a la de la Empresa»; para los cargos de vocales de las juntas locales sociales ser enlace o vocal jurado; para los cargos de vocales de las juntas provinciales «serán elegibles... todos los vocales de las juntas locales por sus respectivos grupos y categorías»; para los cargos de vocales de las juntas nacionales económicas y sociales «serán elegibles todos los vocales de las juntas provinciales...»; para los cargos de vocales de las juntas centrales económicas y sociales «serán elegibles los vocales de las juntas nacionales...».

(6) Artículos 11, B), b), del R. G. E. S.

(7) Vid., por ejemplo, *ALMANSA: El despido nulo*, 1968, pág. 109.

2.2. ENUMERACIÓN DE PUESTOS POR EL DECRETO
DE 2 DE JUNIO DE 1966

El régimen de garantías establecido en el Decreto de 2 de junio de 1966 se declara expresamente aplicable por el propio texto (8) a los enlaces sindicales, vocales del Jurado de Empresa, enlaces de la Sección Femenina y representantes del personal «en los órganos administradores de las Empresas que adopten la forma jurídica de Sociedad».

Con respecto a esta enumeración de puestos efectuada por el Decreto no cabe plantear el clásico tema de su carácter enumerativo o tasado. Las posibles dudas al respecto vienen resueltas por el propio Decreto en su artículo 1.º: «el régimen de garantías aplicables a los trabajadores que desempeñen *cargos electivos de origen sindical...*», y artículo 2.º: «los trabajadores que ostenten cargo de... o cualquier otro *electivo de origen sindical...*» El carácter simplemente enumerativo, pues, de los puestos, es evidente.

Respecto a la mención expresa que se hace de los enlaces sindicales y vocales del Jurado de Empresa, y dado el carácter simplemente ejemplificativo de la enumeración, como acabamos de decir, parece inútil. La expresión «cualquier otro electivo de origen sindical» engloba a enlaces y vocales del Jurado, con lo que la repetición resulta innecesaria. Y si lo que se quiso hacer fue una enumeración completa de cargos electivos de origen sindical, hubiese sido preciso colocar junto a los enlaces y vocales del Jurado a los vocales de las Juntas sociales designados de entre los elegibles del artículo 11, B), b) 2 y 3 del Reglamento general de Elecciones Sindicales, como dijimos hace un momento.

La disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 extiende el régimen de garantías a los enlaces de la Sección Femenina. La figura del enlace de la Sección Femenina, como miembro del Jurado de Empresa, arranca del Decreto de 26 de marzo de 1954 (9), que en su artículo único dice lo siguiente: «Las facultades que el párrafo último del artículo 11 del Reglamento de Jurados de Empresa... otorga al Frente de Juventudes con respecto a los aprendices será ejercida por la Sección Femenina del Movimiento cuando se trate de aprendices femeninos.» El texto del artículo 11

(8) Artículo 2.º y disposición adicional.

(9) Vid. antes Decreto de 25 de abril de 1947 extendiendo a los enlaces de la Sección Femenina despididos sin causa justificada la opción del artículo 81 de la ley de Contrato de trabajo.

del Reglamento de Jurados de Empresa, según la redacción dada por el Decreto de 11 de septiembre de 1953, en el apartado 6, relativo a los aprendices, decía: «en los centros de trabajo que ocupen permanentemente a más de 28 aprendices, el Frente de Juventudes designará un trabajador de la Empresa, mayor de dieciocho años, que formará parte del Jurado como vocal, cuando en el orden del día figure algún asunto relacionado con la formación profesional, social, política o física de los aprendices». Según la nueva redacción que aportó el Decreto de 5 de mayo de 1966 al artículo 11 del Reglamento de Jurados de Empresa, «en los centros de trabajo que ocupen permanentemente a más de 25 aprendices, la Organización Juvenil Española o la Sección Femenina del Movimiento, si se trata de aprendices femeninos, designará un trabajador de la Empresa mayor de dieciocho años, que formará parte del Jurado como vocal cuando en el orden del día figure algún asunto relacionado con la formación profesional, social, política o física de los aprendices».

Aparte otras modificaciones introducidas al artículo 11 por el Decreto de 5 de mayo de 1966, lo que ahora interesa retener es que se dejó subsistente el sistema de provisión del puesto de vocal del Jurado representante de los aprendices femeninos: designación por la Sección Femenina del Movimiento. Este sistema de provisión por designación es el que hace necesaria la mención de la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966, pues aunque el trabajador representante de los aprendices tenga la condición de vocal del Jurado de Empresa, el régimen de garantías no le sería, sin embargo, extensible, ya que, según el propio Decreto, éstas sólo se refieren a los «trabajadores que desempeñen cargos sindicales *electivos*», y el enlace de la Sección Femenina no es cargo electivo, sino de designación directa.

La argumentación continúa siendo válida respecto al texto actualmente vigente del artículo 11 del Reglamento de Jurados de Empresa, según la modificación introducida al mismo por el Decreto de 2 de marzo de 1967, y que en este punto que ahora interesa lo deja redactado así: «En los centros de trabajo que ocupen permanentemente a más de 25 trabajadores jóvenes, de edad inferior a veintiún años los varones, y de diecisiete años las mujeres, la Delegación de Juventudes o de la Sección Femenina, si se tratase de trabajadores femeninos, designará un trabajador de la Empresa mayor de dieciocho años, que formará parte del Jurado como vocal cuando en el orden del día figure algún asunto relacionado con la formación profesional, o educación política, social o cívica, o educación física de los indicados trabajadores jóvenes.»

En efecto: según la última redacción dada al artículo 11 del Reglamento de Jurados de Empresa, y aparte la modificación que pueda suponer el sustituir el régimen de representación de los aprendices, y en las materias que se mencionan, por el más amplio de «trabajadores jóvenes», con los límites de edad indicados, es preciso notar que el sistema de provisión del puesto de vocal jurado representante de los trabajadores jóvenes femeninos no se cubre por elección de los mismos, sino por designación de la Delegación de la Sección Femenina. Y que, por tanto, continúa manteniendo su virtualidad lo dispuesto en la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 de extender el régimen de garantías a los enlaces de la Sección Femenina, ya que, en caso contrario, y al faltarles a estos representantes de trabajadores jóvenes uno de los dos requisitos exigidos por las normas determinantes del ámbito de aplicación personal del sistema de garantías (precisamente el de ostentar *cargo electivo de origen sindical*), podría, por lo menos, cuestionarse la aplicación a estos trabajadores de dicho régimen de garantías.

Si la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 extiende a los enlaces de la Sección Femenina el régimen de garantías de los cargos sindicales electivos, pese al distinto sistema de provisión del puesto, no sucede lo mismo con respecto al trabajador designado por la Delegación de Juventudes, representante en el Jurado de Empresa de los trabajadores jóvenes masculinos. Y en realidad, el problema se plantea en términos idénticos: tanto uno como otro trabajador forman parte del Jurado de Empresa como vocales; el sistema de concretar la persona en quien recae este cargo es también idéntico en ambos casos: designación, no elección, por la Delegación de Juventudes o de la Sección Femenina. La única diferencia estriba en que el Organismo encargado de la designación es uno u otro según el sexo de los trabajadores jóvenes. Pero sin que esta diferencia justifique en modo alguno el distinto tratamiento legal.

Porque, en efecto, si bien el Decreto de 2 de junio de 1966 extiende al enlace de la Sección Femenina el régimen de garantías de los cargos sindicales electivos, no dice nada, por el contrario, respecto al vocal jurado de Empresa designado por la Delegación de Juventudes. ¿Quiere ello decir que a este último no se le puede extender el régimen de garantías por la especialidad del procedimiento de su designación? La respuesta afirmativa chocaría con la expresa extensión de las garantías a los enlaces de la Sección Femenina, supuesto idéntico, cuya única diferencia radica en la diversidad del sexo de los trabajadores. Por ello, y a efectos de no concluir con un deseo del legislador de establecer un régimen nulo de garantías para el vocal

jurado representante de los trabajadores jóvenes masculinos, es preciso sostener la extensión del régimen del Decreto de 2 de junio de 1966 también a estos últimos. Conclusión que puede defenderse por dos vías:

1) O considerando que el legislador ha incurrido en un olvido susceptible de integración analógica con lo que sucede para los enlaces de la Sección Femenina.

2) O defender la extensión de las garantías al vocal del Jurado de Empresa designado por la Delegación de Juventudes en base a la siguiente argumentación: si el trabajador designado es vocal del Jurado de Empresa, considerar que el artículo 2.º del Decreto de 2 de junio de 1966 establece una disyuntiva entre «cargo de enlace sindical, vocal jurado de Empresa o cualquier otro electivo de origen sindical», entendiéndolos comprendidos dentro de los vocales del Jurado de Empresa tanto a aquellos que lo sean por elección como por designación o por cualquier otro motivo (10).

Las mismas cuestiones planteadas para los enlaces de la Sección Femenina se repiten por lo que respecta a los trabajadores representantes del personal en los Consejos de Administración. También, por lo que a ellos se refiere, el Decreto de 2 de junio de 1966 declara expresamente aplicable el régimen de garantías establecido (11). La extensión expresa del régimen de garantías podría parecer inútil, ya que, o bien los representantes del personal designados eran ya vocales del Jurado de Empresa, o en caso contrario la condición de vocal del Jurado se adquiere automáticamente a partir de su designación (12). En consecuencia, el régimen de garantías les sería aplicable a los representantes del personal en los Consejos de Administración por el solo hecho de ser vocales del Jurado de Empresa por una u otra vía.

La cuestión, sin embargo, no cabe plantearla desde esta perspectiva, sino desde las del procedimiento para su designación. Porque, en puridad de términos, los representantes del personal en los Consejos de Administración no son «cargos electivos de origen sindical», y en consecuencia, por este solo hecho, y pese a ostentar los designados la condición de vocales del Jurado, el régimen de garantías no les sería aplicable sin la expresa mención:

(10) Así los médicos de Empresa o el jefe de los servicios médicos de Empresa.

(11) Con excepción del procedimiento de despido que después se examina.

(12) Artículo 2.º de la ley de 21 de julio de 1962 y artículo 7.º del Decreto de 15 de julio de 1965.

de la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966. En efecto, según los artículos 2.º y 3.º de la ley de 21 de julio de 1962 y los artículos 5.º y siguientes del Decreto de 15 de julio de 1965, el procedimiento establecido para la designación de los representantes del personal en los Consejos de Administración es, en síntesis, el siguiente: elección por el Jurado (o Jurados) de Empresa de una terna por cada representante que hubiere de designarse, y designación por el Organismo administrador de uno de entre los tres propuestos para cada cargo de consejero representante del Consejo del personal a nombrar. El posible carácter electivo de origen sindical del cargo se contrae, pues, a lo sumo, a la proposición en terna. Pero quedando la concreta individualización del, o de los representantes a la exclusiva designación del Organismo administrador, aunque con las posibilidades limitadas a la terna propuesta por el Jurado de Empresa. La peculiaridad del sistema de designación, y a efectos de evitar dificultades interpretativas, hace, pues, necesaria le expresa mención de la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966, extendiendo el régimen de garantías a los representantes del personal en los Organismos administradores (13).

(13) Junto a esta razón de la peculiaridad del procedimiento de designación de los trabajadores representantes del personal en organismos administradores, la expresa extensión a los mismos del régimen de garantías arbitrado en el Decreto de 2 de junio de 1966 se justifica también por motivos de otra índole. En el año 1965, fecha de publicación del *Reglamento de la ley sobre participación del personal en la Administración de las Empresas*, los requisitos para ser incluido en la terna propuesta por el Jurado al organismo administrador venían recogidos en el artículo 2.º de la ley 6.º del Reglamento. Según ellos, y a los efectos que ahora interesan, «para ser elegido representante del personal, habrán de reunirse las cualidades que exige la legislación vigente para los Jurados de Empresa» (art. 2.º de la ley); y de un modo más concreto, «tanto para figurar en la terna como para ser elegido consejero representante del personal se requerirá... reunir las condiciones señaladas en el artículo 20 del Decreto de 11 de septiembre de 1953, modificado por Decreto de 28 de marzo de 1963». Esta última disposición vino a dar nueva redacción a las condiciones exigidas para ser elegible vocal del Jurado, y entre ellas se vino a exigir «el ostentar el cargo de enlace sindical por la respectiva categoría profesional». Por tanto, pues, sólo podían ser incluidos en la terna y designados representantes del personal en los organismos administradores los que previamente ostentaran la condición de enlaces sindicales. Ello venía a significar que antes del intento de refundición efectuado por el Decreto de 2 de junio de 1966 del sistema de garantías, éstas se aplicarían también a los trabajadores representantes del personal en los organismos administradores, sin necesidad de declaración expresa, porque ostentaban cargos de enlaces sindicales, típicos «cargos electivos de origen sindical» (vid. por ejemplo, arts. 103 y sigs., T. R. P. L., de 17-1-1963).

En el año 1966, y por un Decreto de 5 de mayo, se derogan determinados artículos del R. J. E., y entre ellos el 20, con la exigencia de ser enlace sindical previamente

3

AMBITO TEMPORAL

3.1. COMIENZO DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE GARANTÍAS

El comienzo del período de vigencia del régimen de garantías lo determina, según el artículo 2.º del Decreto de 2 de junio de 1966, el momento de la elección: «los trabajadores que ostenten el cargo de enlace sindical, vocal jurado de Empresa o cualquier otro electivo de origen sindical (así como los asimilados a estos efectos), desde el momento de su elección no podrán...».

para poder ser elegido vocal del Jurado de Empresa; y se modifica el propio procedimiento de elección de vocales jurados en los términos siguientes: «En las Empresas afectadas por este Reglamento, al celebrarse las elecciones de enlaces de acuerdo con el R. G. E. S., los candidatos que obtuvieran el mayor número de sufragios a su favor en su respectiva categoría profesional compondrán la Junta de jurados» (art. 18). Normativa, a su vez, confirmada por el artículo 6.º del Decreto de 2 de marzo de 1967, que da nueva redacción al artículo 11 del R. J. E.

Y el aludido R. G. E. S. de 14 de mayo de 1966, en su artículo 11 dispone que para los cargos de enlace sindical y vocal jurado «serán elegibles... todos los trabajadores...» sin que, por supuesto, se exija para ser elegido como vocal jurado el ostentar la condición de enlace sindical. Por tanto, si según el artículo 2.º de la ley de 21 de julio de 1962 «para ser elegido representante del personal, habrán de reunirse las cualidades que exige la legislación vigente para los Jurados de Empresa...», esta remisión a la legislación vigente deberá entenderse hecha a los artículos 11 y 18 del R. J. E., y por remisión de los mismos al artículo 11 del R. G. E. S.

En consecuencia, pues, todos los trabajadores podrán figurar en la terna y ser designados representantes del personal en el Consejo de Administración, siempre, claro está, que reúnan los requisitos que el artículo 11 del R. G. E. S. señala, y que ahora no hacen al caso. Vid. esta conclusión también en BORRAJO: *Introducción...*, cit., págs. 178 y 179, donde igualmente se da cuenta de este proceso legislativo. En contra, MONTOYA: *La representación...*, cit., págs. 174 y 175, para quien «el candidato a consejero ha de ser enlace sindical», ya que interpreta la legislación vigente en materia de Jurados de Empresa en el sentido de que «exige que los candidatos a vocales sean enlaces sindicales».

Concluyendo, pues, la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 extendiendo el régimen de garantías «a los trabajadores que ostenten la condición de vocal representante del personal en los organismos administradores de las Empresas que adopten la forma jurídica de sociedad» no es inútil en modo alguno, dado que en caso contrario podrían verse sustraídos a este régimen de garantías, ya que la legislación vigente no exige que ostenten previamente la condición de enlaces sindicales.

El sistema de remitir el comienzo del período de aplicación del régimen de garantías al momento de la elección resulta más beneficioso que el que se desprendía de seguir el sistema arbitrado por el Reglamento general de Elecciones Sindicales. En efecto, según el artículo 3.º de la Orden de 14 de mayo de 1966, «la duración del mandato electoral será de seis años contados a partir de la fecha de posesión del respectivo cargo» (14), y de acuerdo con el procedimiento establecido en los capítulos VIII y IX del Reglamento, relativos a la elección de enlaces y vocales del Jurado de Empresa, pueden mediar varios días entre el momento de la elección y la fecha de toma de posesión del cargo respectivo. La fecha de toma de posesión del cargo de enlace sindical (y ante el silencio del Reglamento y por verificarse en la misma elección, al menos en los Jurados de centro de trabajo, también para los vocales del Jurado de Empresa) se entiende referida a la fecha de la credencial extendida por la Junta local o provincial de elecciones sindicales (15).

Pero entre la fecha del escrutinio de votos en los centros de trabajo y la del libramiento de la credencial correspondiente por la Junta de elecciones pueden transcurrir al menos cuarenta y ocho horas (16). Ello supone que, según el Decreto de 2 de junio de 1966, la fecha de entrada en vigor del régimen de garantías se adelantará al menos en dos días (desde el momento de la elección, o sea desde que se efectúa el escrutinio público de votos) respecto a la fecha que resultaría de aplicar el sistema de la fecha de toma de posesión (fecha de la credencial librada por la Junta de elecciones). El

(14) Lo mismo en el artículo 13 del R. J. E., modificado por Decreto de 5 de mayo de 1966.

(15) Artículo 37 de la Orden de 14 de mayo de 1966: «A la vista de las actas y reclamaciones recibidas, la Junta local (o provincial, en su caso) de elecciones, proclamará enlaces sindicales a los candidatos que en cada Centro de trabajo hayan obtenido mayor número de sufragios válidos por la respectiva categoría, extendiéndoseles seguidamente las credenciales que se les entregarán oportunamente. La fecha de la toma de posesión en el cargo se entenderá referida a la fecha de la credencial.»

(16) Artículo 35 del R. G. E. S.: «Terminada la votación se verificará el escrutinio, al que podrán asistir cuantos electores lo deseen, cuyo resultado e incidencias, si se produjesen, se harán constar en acta, que firmarán todos los miembros de la Mesa, enviándose dos ejemplares de aquélla al Colegio electoral correspondiente, quedando el tercer ejemplar en poder de la Empresa.»

Artículo 36 del R. G. E. S.: «Las incidencias y reclamaciones que pudieran presentarse serán resueltas de momento por la Mesa electoral, por mayoría de votos de sus componentes decidiendo en caso de empate el del Presidente. Las decisiones de la Mesa podrán recurrirse por escrito, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, ante la Junta local de elecciones, que adoptará el acuerdo correspondiente.»

sistema más beneficioso para los elegidos, así como el superior rango jerárquico del Decreto, inclinan a admitir sin reservas el sistema de entrada en vigor del régimen de garantías en el momento de la elección.

Esta interpretación parece también la acogida por el Tribunal Supremo. Así, en la sentencia del 2 de octubre de 1967, en la que se recoge la doctrina sentada por la de 6 de octubre de 1964, se dice textualmente que «si por empeño del artículo 106 del Decreto rituario de 17 de enero de 1963, el expediente previo de experiencia (el de propuesta de despido) se exigirá incluso hasta un año después de haber cesado en sus cargos los trabajadores, con mayor motivo debe extenderse la protección legal a la época previa al desempeño efectivo de aquéllas una vez elegidos y proclamados, pues si lo primero tiende a evitar posibles represalias por su actuación sindical, lo segundo es garantía de que no pueda decretarse contra el elegido un despido arbitrario para cerrarle el paso al cargo representativo ya mencionado; doctrina que se halla en la actualidad refrendada por el propio Decreto de 2 de junio de 1966, que entiende expresas las repetidas garantías desde el momento mismo en que haya resultado elegido para un cargo sindical al trabajador de que se trata» (17).

3.2. DURACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE GARANTÍAS

La duración del régimen de garantías establecidas en el Decreto de 2 de junio de 1966 conoce dos medios de cómputo que, sumados, vienen a arrojar el período total de mantenimiento del sistema para aquellos trabajadores a

(17) Tribunal Supremo, 23 de octubre de 1967, *Jurisprudencia Social*, núm. 24, página 81. Esta doctrina del Tribunal Supremo no parece, sin embargo, unánime. Vid., por ejemplo, Tribunal Supremo de 6 de abril de 1968, *Jurisprudencia Social*, núm. 28, página 110, en la que se afronta directamente el tema de la modificación por el Decreto de 2 de junio de 1966 al R. G. E. S. (que en la sentencia se refiere al texto de 1963 y no al de 1966) en los términos siguientes: «... si entendemos que esta última disposición legal —el Decreto de 2 de junio de 1966— modificó el artículo 37 del citado Reglamento de 27 de marzo de 1963, al hablar en su artículo 2.º del "momento de la elección", ya que dicho momento no puede ser anterior a la proclamación (de los elegidos) por la Junta local o provincial correspondiente, a la vista de las actas y reclamaciones recibidas, seguidamente de lo cual se extenderá la credencial a los candidatos que hubieran obtenido mayor número de sufragios válidos, y aun si con una interpretación rigurosamente literal hubiéramos de conceder efectos retroactivos al día de la votación.» Interpretación análoga a la que se ofrece en el texto en ALMANSA: *El despido nulo*, cit., páginas 110 y 111.

los que, en principio, les fuera aplicable (18): un *período de duración normal*, que supone el mantenimiento del régimen de garantías durante todo el período de ejercicio de los cargos sindicales electivos y los asimilados a estos efectos, y un *período de duración excepcional*, concretado en la aplicación del régimen de garantías «por todo el año siguiente a la fecha de cese en tales cargos», y cuyo fundamento, como es obvio, radica en la necesidad de evitar coacciones por parte del empresario, bajo amenaza de sanción, sobre la orientación que el trabajador debe dar a la representación que ostenta y durante el período que ocupe el cargo.

Hay que advertir, por lo que se refiere a este período excepcional, que el mantenimiento de las garantías durante el año siguiente a la fecha de cese en el cargo comprende la totalidad de las arbitradas por el Decreto de 2 de junio de 1966. Por el contrario, cuando en otras normas legales se ha fijado el plazo excepcional del año siguiente al de la fecha de cese en el cargo, esta ampliación del término de vigencia de las garantías se ha limitado al procedimiento especial en caso de despido: así, artículo 110 del Texto refundido de Procedimiento laboral de 21 de abril de 1966, artículo 106 del T. R. P. L. de 17 de enero de 1963 y artículo 106 del T. R. P. L. de 4 de julio de 1958.

Por otro lado, y dado el fundamento señalado para el establecimiento de este plazo excepcional que trata de garantizar la independencia funcional del cargo ostentado por el trabajador, el Tribunal Supremo ha señalado repetidas veces que la observancia de dicho plazo excepcional del régimen de garantías debe ser mantenida incluso de oficio por los Tribunales para aquellos supuestos en que el interesado no lo hubiere alegado ni hecho valer en el recurso (19).

Salvado este inciso, es preciso ahora volver sobre el tema de la duración de la vigencia concreta del régimen de garantías. Dejando, de momento, aparte el plazo excepcional de un año siguiente al del cese, el término normal de duración de las garantías es el del tiempo que dure el ejercicio de

(18) Artículo 5.º del Decreto de 2 de junio de 1966.

(19) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1966. El supuesto fáctico se refiere exclusivamente a un caso de despido de trabajador que ostentó cargo sindical electivo, sin formación de expediente, ocurrido antes del año siguiente a la fecha de cese en el cargo. Desde la entrada en vigor del Decreto de 2 de junio de 1966 no conocemos jurisprudencia sobre el mantenimiento de oficio por los Tribunales de todo el régimen de garantías. Pero creemos que, planteado el supuesto, el Tribunal Supremo deberá resolver en este sentido. Vid. sobre decisiones *ultra petita*, ALONSO OLEA: «Derechos irrenunciables y principios de congruencia», *Anuario de Derecho civil*, 1962, páginas 293 y sigs.

los cargos electivos de origen sindical o los de sus asimilados a estos efectos. En consecuencia, tratar de determinar cuál sea el período de duración normal del mantenimiento del régimen de garantías es cuestión en la que van implicadas las más concretas de duración del ejercicio de los cargos y de las causas que determinan la pérdida de la condición ostentada por el trabajador elegido o designado. Al estudio de estas cuestiones se dedican las páginas que siguen, y dado que, tanto la normal duración en los cargos como las causas de pérdida de la condición ostentada son distintas, distinguimos a estos efectos entre trabajadores que ostentan cargos electivos de origen sindical y trabajadores representantes del personal en los Organismos administradores de las Empresas.

3.2.1. *Trabajadores que ostentan cargos electivos de origen sindical*

Las modificaciones aportadas por el Decreto de 5 de mayo de 1966 al Reglamento de Jurados de Empresa de 11 de septiembre de 1953 suprimiendo la elección de vocales jurados para integrarla en una única en la que resulten elegidos tanto los enlaces sindicales como los vocales jurados (en los Jurados de centros de trabajo), permite la consideración conjunta, a los efectos que ahora interesan, de ambos cargos electivos de origen sindical.

3.2.1.1. *Duración normal.*—Según el Decreto de 5 de mayo de 1966, la duración del cargo de vocal del Jurado «será de seis años a partir de la fecha de toma de posesión del respectivo cargo. La renovación del Jurado tendrá lugar por mitad cada tres años, de conformidad con lo dispuesto a estos efectos en el Reglamento general de Elecciones Sindicales, si bien los vocales podrán ser reelegidos». Congruente con este precepto es la posterior Orden de 14 de mayo de 1966, que aprobó el Reglamento general de Elecciones Sindicales, y que en su artículo 3.º establece que «la duración del mandato electoral será de seis años, contados a partir de la fecha de toma de posesión del respectivo cargo. Los titulares serán renovados por mitad cada tres años y podrán ser reelegidos en sucesivos períodos electorales. Para la determinación de la mitad que haya de ser renovada en el primer trienio se contabilizarán las bajas habidas, cualquiera que haya sido la causa de las mismas, completándose el número por sorteo entre los componentes de la Junta».

Con arreglo a ello, y aplicando el Reglamento general de Elecciones Sindicales, podemos obtener ya el siguiente dato firme respecto a los enlaces sindicales y vocales del Jurado de Empresa, dado que ambos son cargos elec-

tivos de origen sindical (20): el ejercicio del cargo tendrá una duración de seis años, con la salvedad de que para el primer trienio a partir de las elecciones sindicales de 1966 los trabajadores afectados por el sistema de renovación por mitades arbitrado por el Reglamento de Elecciones ostentarán un mandato, cuya duración será solamente de tres años (21). En consecuencia, y con la salvedad indicada, el régimen de garantías establecido para los cargos electivos de origen sindical tendrá una duración normal de seis años, ya que durante este período es al que se extiende el ejercicio de los cargos.

A) *Las causas de extinción del mandato electoral.*—Sin embargo, y pese a ser ésta la tónica general, existen ciertos casos en que el ejercicio de los cargos termina antes del período previsto de duración normal. Como se comprenderá, nos estamos refiriendo a aquellos supuestos excepcionales que determinan para el trabajador la pérdida del cargo ostentado. Las causas de pérdida del cargo, o lo que es lo mismo, de extinción del mandato electoral, vienen señaladas de modo general para todo cargo sindical electivo en el artículo 4.º de la Orden de 14 de mayo de 1966, y de un modo específico para los vocales del Jurado de Empresa en el artículo 42 de su Reglamento. No obstante, y pese a que en el Reglamento de Jurados de Empresa se señalan más causas de pérdida de la condición de vocal que en el Reglamento de Elecciones, en realidad las causas indicadas en el primer texto legal son reconducibles a las indicadas en el Reglamento de Elecciones. Por ello vamos a exponer las causas de extinción del mandato electoral indicadas en el artículo 4.º del Reglamento, sin perjuicio de hacer las precisiones oportunas. Esto, de una parte. De otra, y por las modificaciones aportadas al sistema de elección de los vocales del Jurado de Empresa por el Decreto de 5 de mayo de 1966 y la Orden de 14 de mayo del mismo año, las causas de pérdida de la condición de enlace sindical. Por ello lo que a continuación se dirá entiéndase referido a ambos cargos sindicales electivos.

Las causas que el artículo 4.º del Reglamento de Elecciones señala como de extinción del mandato electoral son las siguientes:

1) El mandato electoral se extingue por el transcurso del tiempo para el que fue deferido. Causa de extinción análoga a la indicada en el artículo 42, h) del Reglamento de Jurados de Empresa: «la condición de vocal jurado se extinguirá por... h) Término del mandato».

(20) Vid. artículo 9.º, A), en relación con el artículo 1.º, ambos de la Orden de 14 de mayo de 1966.

(21) Hacemos omisión consciente de los problemas que pueda plantear la cuestión de la reelección, sobre todo en relación con la duración del sistema de garantías en el término del año siguiente al de cesación en el cargo.

El transcurso del tiempo del mandato como motivo de pérdida de la condición ostentada por el trabajador ya ha sido examinado antes. El período normal de permanencia en el cargo es de seis años, con la salvedad de que para la mitad que deba renovarse en el primer trienio será de tres años.

Debiendo precisarse asimismo que si un trabajador resulta elegido presidente de la entidad sindical local o provincial se le aplicará también el sistema de garantías establecido, ya que se trata de cargo electivo de origen sindical; pero, sin embargo, el período de duración de su mandato como presidente no será de seis años, sino de tres, ya que éste es el tiempo señalado en el artículo 3.º del Reglamento de Elecciones para este tipo de cargos (22).

2) El mandato electoral se extinguirá «por la elección o designación para otro cargo cuyo ejercicio resulte incompatible». La incompatibilidad entre dos cargos puede ejemplificarse, a estos efectos, así: la condición de enlace o de vocal jurado se pierde por haber sido designado posteriormente para ocupar otro cargo. No cabe duda que la designación posterior para ocupar otro cargo incompatible supone una incapacidad legal para el ejercicio del cargo para el que se fue elegido primeramente. Según ello no hay ningún inconveniente en considerar subsumida en la causa general de «incapacidad legal» del apartado f) del artículo 42 del Reglamento de Jurados de Empresa la más concreta del artículo 4.º de la Orden de 14 de mayo de 1966 de designación para otro cargo cuyo ejercicio resulte incompatible.

Las incompatibilidades entre cargos que determinan la extinción del mandato con respecto al primero para el que se fue designado son numerosas. No es nuestra intención, ni creemos que sea útil para el caso, establecer un mosaico completo de situaciones incompatibles. Solamente tratamos de referirnos brevemente a una situación de incompatibilidad que se da entre cargos electivos de origen sindical. La situación es la prevista en el artículo 76 del Reglamento de Elecciones Sindicales, para la esfera local, y por el artículo 93, para el ámbito provincial (23). El supuesto es el de incompatibilidad

(22) Artículo 3.º, apartado 1.º y último del R. G. E. S.: «La duración del mandato electoral será de seis años contados a partir de la fecha de toma de posesión del respectivo cargo.» «Los cargos de presidente y vicepresidentes de Juntas y Entidades serán renovables cada tres años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.»

(23) R. G. E. S., artículo 76, apartado 1.º: «El ejercicio del cargo de presidente y vocal de la Entidad local será honorífico, gratuito e incompatible con los de presidente y vocal de las Juntas de grupo o de sección económica y social». Y apartado 3.º: «De encontrarse el elegido —o nombrado directamente— en alguna de las indicadas situaciones deberá optar por uno u otro cargo en el improrrogable plazo de ocho días, comunicando su decisión al Delegado sindical provincial respectivo.»

tibilidad entre el cargo de presidente de entidad sindical local (o provincial) con los de presidente y vocal de las Juntas de grupo o de Sección Económica o Social. La cuestión se puede contraer a los términos siguientes: un vocal social de Junta local o provincial resulta elegido presidente de la entidad sindical respectiva. La condición de vocal social lleva aparejada en la mayoría de los casos (24) la cualidad de enlace sindical o vocal jurado de Empresa. La condición de enlace o de vocal del Jurado no resulta incompatible con la de vocal social de las Juntas de subgrupo, grupo o sección de la entidad sindical respectiva. Sin embargo, y por disposición expresa del artículo 76 del Reglamento de Elecciones Sindicales, el cargo de presidente es incompatible con el de vocal de la Junta. En consecuencia, el enlace o vocal del Jurado, vocal también de la Junta de grupo o subgrupo que resulte elegido presidente de la entidad sindical correspondiente cesará como vocal de la Junta; ello no supone que deba cesar como enlace o vocal del Jurado, ya que el artículo 76 declara solamente incompatibles los cargos de presidente y de vocal de la Junta. De lo que resulta que el período normal máximo de aplicación del régimen de garantías al trabajador que se encuentre en esta situación será de seis años, ya que es el que le corresponde por duración del cargo de enlace o de vocal del Jurado y que es superior al de tres años establecido para el puesto de presidente de Sindicato local o provincial.

3) El tercer motivo de extinción del mandato electoral viene señalado en el artículo 4.º del Reglamento de Elecciones como «incapacidad moral o física». Respecto a la incapacidad moral, no la tratamos ahora por considerarla absorbida en la causa quinta de extinción del mandato, «pérdida de cualquiera de las condiciones de elegibilidad», como después veremos.

En cuanto a la incapacidad física, supone, como es obvio, la concurrencia en el elegido de alguna alteración anatómico-funcional que lo imposibilite para el ejercicio del cargo. Esta incapacidad física se halla recogida también como causa de pérdida de la condición de vocal jurado de Empresa en el apartado f) del artículo 42 del Reglamento correspondiente. Y a este supuesto es reconducible también el motivo a) del artículo 42 del propio Reglamento: «fallecimiento», ya que éste no solamente supone una incapacidad, sino la extinción misma de la personalidad del trabajador elegido (25).

(24) Excepto en los casos previstos en el artículo 11, B), b), 2 y 3 de la Orden de 14 de mayo de 1966. Vid. *supra* en el texto 2.1.

(25) Vid. artículo 32 del Código civil.

4) El apartado d) del artículo 4.º del Reglamento de Elecciones Sindicales señala que es causa de extinción del mandato electoral el «dejar de pertenecer activamente a la profesión, industria u oficio que represente». Motivo que es análogo a los establecidos en el artículo 42, c) y d) del Reglamento de Jurados de Empresa: «baja en la plantilla de la Empresa» y «cese en el grupo profesional por el que fue elegido».

A nuestro juicio, estas causas de terminación del mandato electoral sólo pueden darse en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (26). Y ello porque, aunque la baja en la plantilla o el cese en el grupo profesional puede obedecer a otras causas, tales como un despido disciplinario, es preciso, sin embargo, considerar estas causas incluidas en la contemplación específica que para estos supuestos tiene el apartado g) del artículo 42 del Reglamento de Jurados de Empresa: pérdida de la condición de vocal del Jurado por incurrir en falta grave o muy grave en expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios.

5) El quinto motivo de terminación del mandato electoral lo constituye la pérdida de cualquiera de las condiciones de elegibilidad. En realidad esta causa genérica es un auténtico cajón de sastre, en el que pueden tener cabida gran número de causas de pérdida del cargo de vocal del Jurado, señaladas por el apartado g) del artículo 42 de su Reglamento.

Así, la causa b), «pérdida de la nacionalidad española», ya que el artículo 11 del Reglamento de Elecciones Sindicales exige como requisito para ser elegible para los cargos de enlace sindical y vocal del Jurado, precisamente, el ser español.

Del mismo modo ocurre con el apartado g) del artículo 42 del Reglamento de Jurados de Empresa, según el cual la condición de vocal del Jurado se pierde «cuando incurra en falta grave o muy grave, en expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios» (27). Estas faltas graves

(26) Artículo 76,9 de la ley de Contrato de trabajo.

(27) Con respecto al procedimiento a seguir en casos de traslados, correcciones disciplinarias y despidos, como consecuencia de faltas laborales, vid. artículo 17,2 del Reglamento de Jurados de Empresa. Vid. las diferencias con respecto al procedimiento sancionador del Decreto de 2 de junio de 1966. Existen, además, diferencias entre el procedimiento arbitrado en el Decreto de 2 junio de 1966 y el T. R. P. L. Siendo posible por la mayor jerarquía normativa del último texto, defender la ilegalidad en este punto del Decreto de 2 de junio de 1966.

En efecto, de un examen atento del T. R. P. L. y del Decreto de 2 de junio de 1966, se pueden aislar hasta diez desviaciones de Decreto con respecto a lo dispuesto en el T.R.P.L. Así: 1. La del expediente, reconocida en el artículo 2,1 del Decreto, no aparece en el T. R. P. L. 2. La intervención de juez y secretario en el expediente (art. 2,2, del

o muy graves se refieren, como es lógico, a faltas laborales, y es precisa-

Decreto), no figura en el T. R. P. L.; 3.º del artículo 2,3 del Decreto resulta un plazo de ocho días (los tres primeros para comunicar al interesado la iniciación del expediente, y los cinco restantes para que aquél pueda presentar pliego de descargos o/y proponer pruebas), muestras que en el artículo 107 del T. R. P. L. sólo se habla de este último plazo de cinco días. 4. La práctica de las pruebas habrá de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición, indica el artículo 2,3 del Decreto, y el precepto no figura en el T. R. P. L. 5. Concluido el expediente con propuesta de sanción, la Empresa debe dar traslado del mismo a la Delegación Provincial de Sindicatos en el plazo de tres días, según el Decreto, y sin que exista un señalamiento de plazo para esta actuación en el artículo 108 del T. R. P. L. 6. El período de tiempo dentro del cual el Delegado Provincial de Sindicatos debe elevar el expediente (junto con su informe y los que considere oportunos), a Magistratura, es de ocho días en el artículo 2,5 del Decreto y de cinco en el artículo 109 del T. R. P. L. 7. En el T. R. P. L. no aparece lo que a continuación se transcribe del artículo 3,1 del Decreto: «... o facultar a la Empresa para adoptar dentro de los límites que fije la propia Magistratura las (sanciones) que fuesen pertinentes. En los dos últimos supuestos (declaración de improcedencia de la sanción propuesta o propuesta por Magistratura a la Empresa de las que fueren pertinentes), si se hubiese suspendido de empleo y sueldo al expedientado, se le impondrá a la Empresa en la sentencia el pago al trabajador de todos los devengos dejados de percibir durante la suspensión. Los devengos correspondientes al tiempo de tramitación del expediente por la Empresa se incrementarán en el 50 por 100 de su importe.» 8. El artículo 4,1 del Decreto, y haciendo expresa referencia al artículo 103 del T.R.P.L. establece un sistema de opción en el supuesto de improcedencia del despido, a favor siempre del trabajador, a diferencia del criterio del citado artículo 103 del T.R.P.L. que atribuye la titularidad de la opción al empresario o trabajador en función del número de trabajadores de la Empresa. 9. Esta opción también la atribuye el artículo 4,1 del Decreto al trabajador en caso en que la propuesta de sanción hubiese sido motivada por la supuesta participación del trabajador en un conflicto colectivo con inobservancia de las normas legales, mientras que para supuesto análogo, el artículo 103 del T. R. P. L. concede esta opción «en todo caso» al empresario «salvo que la sentencia declare que el trabajador no ha tenido participación alguna en el conflicto, en cuyo supuesto corresponderá a éste el derecho de opción, si así procediera, en relación con el número de trabajadores de la Empresa». 10. La mención del artículo 5,2 del Decreto de quedar el sistema de garantías «en todo caso sin efecto en virtud de la resolución sindical acordando la desposesión en el cargo y a partir de la fecha en que la misma se dicte», no aparece en el T. R. P. L. cuyo artículo 110,2 indica solamente que el procedimiento de imposición de sanciones respecto a los trabajadores que desempeñen cargo electivo de origen sindical «se seguirá hasta un año después de haber cesado en sus cargos los que los desempeñaron».

Un examen de estas desviaciones revela que no todas ellas tienen la misma importancia. Así, con respecto a la primera cabe decir lo siguiente: La posibilidad para el empresario de suspender de empleo y sueldo al trabajador durante la tramitación del expediente (art. 2,1 del Decreto), no aparece en el T. R. P. L. Esta facultad concedida al empresario por el Decreto ha sido duramente criticada por la doctrina (vid. ALMANSA: Op. cit., págs. 188 y sigs.). En base a las siguientes razones: 1. Resulta incom-

mente esta calificación de laboral lo que permite reconducir este motivo

previsible que una norma que trata de establecer un sistema de garantías arbitre sanciones que no se hallan previstas en normas superiores. 2. Contradice las normas del T. R. P. L. en cuanto que, según él (art. 107), la sanción de suspensión de empleo y sueldo no puede imponerse sin previa instrucción de expediente, mientras que según el Decreto se puede imponer directamente por el empresario. 3. Perjudica al trabajador porque en casos de propuesta de sanción (por ejemplo traslado de puesto de trabajo) declarada procedente por Magistratura, si durante la tramitación del expediente ha habido suspensión de empleo y sueldo, existen en realidad dos sanciones: la procedente de traslado y la que se consolida de suspensión.

La desviación recogida en el número 2 en realidad viene a consagrar una exigencia jurisprudencial anterior a la vigencia del Decreto de 2 de junio de 1966. En efecto, el artículo 103 del T. R. P. L. de 17 de enero de 1963 no exigía la intervención en el expediente de juez ni secretario. Sin embargo, la jurisprudencia consideró (por ejemplo sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1966, AR. 2107) que eran defectos esenciales del expediente —declarándose, en consecuencia, nula la propuesta de despido— el haberse omitido el nombramiento de juez Instructor y haber prescindido de secretario que diera fe de lo acaecido. Y ya con posterioridad al Decreto de 2 de junio de 1966, la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1967, AR. 1001, afrontando las diferencias entre el Decreto y el T. R. P. L., textualmente dice que «... si bien es cierto que el artículo 107 del vigente T. R. P. L... al exigir la formación del expediente... solamente cita como condiciones las de que su instrucción lo sea en el plazo máximo de un mes, que sea oído el trabajador en el plazo de cinco días y que se le admitan los descargos y pruebas que propongan, se sobreentiende que ha de ser sobre la base de que el nombrado expediente tenga aquellas mínimas formalidades indispensables para que pueda dársele el nombre de tal; máxime tratándose de un expediente disciplinario; y si se observa que el que figura tramitado en autos lo es como instructor por el propio patrono demandado que es al propio tiempo quien formula la propuesta de despido... se comprende que este llamado expediente no es más que un conjunto de actuaciones unilaterales sin la menor garantía de imparcialidad...» La intervención de instructor y secretario no es, pues, una contradicción con el T. R. P. L. sino un complemento del mismo, que garantiza la imparcialidad y refuerza el régimen de garantías para el representante sindical. Adviértase, sin embargo, que aunque es predominante la corriente jurisprudencial citada de considerar requisito esencial del expediente la intervención de instructor y secretario, y que como requisito esencial es materia de orden público, analizable pese o no haberse alegado en el acto de juicio (sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 1968), no es, sin embargo, unánime, al menos en todas sus consecuencias, ya que, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 1968 considera que la ausencia de secretario en las diligencias de prueba no es causa de nulidad si no se produce indefensión.

Lo mismo cabe decir respecto a la desviación advertida con el número 3. En efecto, de una interpretación literal del artículo 107 del T. R. P. L. podría deducirse que en el plazo de cinco días señalado, se le debe dar traslado de la iniciación del mismo al trabajador, debiendo éste proponer las pruebas pertinentes. Siendo, por el contrario, más beneficioso para el trabajador el que se observen los plazos del artículo 2,3 del D (tres días para notificación y cinco para propuesta de las pruebas), ya que puede prepa-

de pérdida de la condición de vocal del Jurado al más general del artícu-

rar mejor su defensa. Siendo, pues, una norma más favorable al trabajador la del artículo 2,3 del Decreto que la del 107 del T. R. P. L., estimamos que por aplicación de aquella no podrá aplicarse lo dispuesto en el artículo 113 de éste (aparte de que esta última norma parece referirse a supuestos de retraso de la terminación del expediente, plazo de treinta días, idéntico en el Decreto y en el T. R. P. L.). No conocemos ninguna sentencia sobre este punto de posible colisión entre el Decreto y el T. R. P. L., aunque la posible corriente jurisprudencial es fácilmente deducible del supuesto más concreto afrontado por la sentencia del Tribunal Supremo del 26 de abril de 1968: «... y si bien se concedió al interesado el (plazo) de tres días para contestar al pliego de cargos en lugar del preceptivo de cinco, al haberlo cumplimentado, y sin protesta, dentro del primero, quedó subsanado el defecto, no pudiendo apreciarse indefensión...»

Del mismo modo, el que la práctica de las pruebas (número 4) deba realizarse dentro de los diez días siguientes a su propuesta —artículo 2,3 del Decreto—, no es tampoco contradicción con respecto al T. R. P. L., que no señala plazo al respecto. En efecto, el señalamiento de un período prudencial, como el de diez días, para la práctica de pruebas, tiende a dar celeridad a la tramitación del expediente, sin producir indefensión, y evita el peligro de que la práctica de dichas pruebas se difiera a los últimos días de terminación del expediente, sin garantías de objetividad. Desde esta perspectiva el artículo 2,3 del Decreto es más favorable al trabajador expedientado por el T. R. P. L.

Igualmente, la desviación recogida en el número 5 no lo es tanto como una acertada limitación a la actuación de la Empresa que, de actuar sin limitación temporal, según el artículo 108 del T. R. P. L., podría retener y prolongar por mayor tiempo la tramitación del expediente, con evidente perjuicio del trabajador sujeto al mismo.

Sí que existe colisión de normas, por el contrario, en el supuesto recogido en el número 6. En efecto, se puede considerar suficiente el plazo de cinco días señalado en el artículo 109 del T. R. P. L. para informe del Delegado Provincial de Sindicatos, y para que éste pueda recabar los que considere oportunos (preceptivamente del Jurado de Empresa si el trabajador fuera miembro del mismo). Esto, en beneficio de la propia celeridad del procedimiento, siendo suficiente cinco días, porque ninguno de los informes que se unen al expediente son vinculantes para la posterior actuación de la Magistratura del Trabajo, y, por tanto, no parece conveniente dilatar la remisión del expediente a la misma, y porque el Delegado Provincial de Sindicatos pertenece a la línea de mando sindical, con lo que puede verse sometido a más influencias que las provinientes de la línea puramente representativa. Sobre la colisión de estas normas, vid. *ALMANSÁ: El despido nulo*, cit., pág. 116.

Respecto a la desviación incluida en el número 7, al menos en su primera parte, la doctrina no se ha cuestionado su ilegalidad. Por el contrario, se parte de admitir el carácter excepcional del supuesto y contemplar la función del magistrado como no decisora o como contrapropuesta (vid. *MONTOYA: La representación...*, cit., pág. 143, y *ALMANSÁ: El despido nulo*, cit., págs. 194 y 195). Creemos, sin embargo, que es preciso partir del presupuesto siguiente: El que la Magistratura, una vez declarada la improcedencia de las sanciones propuestas pueda facultar a la Empresa para imponer las sanciones pertinentes dentro de los límites que señale la propia Magistratura (vid., al respecto, sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1966), es algo que no aparece dentro del T. R. P. L. En este cuerpo legal sólo aparece una función *parecida*, atri-

lo 4.º, c) de la Orden de 14 de mayo de 1966, y ello porque uno de los

buída a la Magistratura en el supuesto del artículo 106: «... El magistrado en su sentencia las (sanciones distintas al despido por faltas graves y muy graves) confirmará, revocará o impondrá la que considere más adecuada a la naturaleza de la falta.» Las diferencias de este caso con el supuesto que estamos examinando son dos: 1. Con carácter general, el procedimiento se refiere a la imposición de sanciones distintas a las del despido a trabajadores que no ostenten cargo electivo sindical, para los que no es preciso requisito formal alguno (art. 106 del T. R. P. L.). Por el contrario, para trabajadores con investidura sindical electiva, el procedimiento sancionador para cualquier tipo de faltas se concreta en sanciones-propuesta (art. 107 del T. R. P. L. y art. 2.º del Decreto). 2. La facultad concedida a la Magistratura en el artículo 106 del T. R. P. L. se concreta en la imposición de la sanción adecuada; mientras que, según el artículo 3,1 del Decreto, la Magistratura sólo puede *facultar* a la Empresa para que imponga la sanción dentro de los límites que la propia Magistratura fije. Por tanto, la expresión del artículo 3,1 del Decreto cabe interpretarla en tres sentidos excluyentes: 1. O bien, el facultar a la Empresa para la imposición de sanción distinta a la de despido, fijando límites la propia Magistratura a esta potestad disciplinaria de la Empresa. En este caso, la mención del artículo 3,1 del Decreto nos parece tanto innecesaria como apartada de lo dispuesto en el T. R. P. L. Innecesaria porque en ningún lado está dicho que declarada la improcedencia de la sanción propuesta el empresario no puede imponer otra de rango inferior; la sentencia de la Magistratura lo único que hace es calificar la sanción propuesta a la vista de los hechos probados tanto en el expediente como en trámite de proceso ordinario; pero si la calificación es de improcedencia, el empresario queda libre para iniciar un nuevo expediente en el que se proponga sanción distinta e inferior (siempre, claro está, que este nuevo expediente, se concluya dentro de los treinta días a contar desde el siguiente a la fecha del hecho que lo motiva, lo que, dicho sea de paso, parece que en la práctica será de casi imposible realización). Y se aparta de lo dispuesto en el T. R. P. L. porque, si una vez recibido el expediente en la Magistratura «se dará al proceso el trámite del procedimiento ordinario», en las normas del T. R. P. L. que regulan éste no hay ninguna posibilidad para la Magistratura similar a la del artículo 3,1 del Decreto.

2. Si la facultad que se concede a la Magistratura por el Decreto se interpreta como posibilidad que ésta conceda al empresario de iniciar nuevo expediente con propuesta de sanción distinta e inferior, pero sin sujeción al plazo de treinta días desde el siguiente al hecho que lo motiva, resultaría, de un lado, que el propio Decreto se neutralizaría a sí mismo (en el caso del primer expediente se debería observar el plazo de treinta días y en el segundo no). Y de otro, que las propuestas de sanción a trabajadores que ostentan cargo electivo sindical siempre tendrían efectividad por la vía del primero o segundo expediente, a diferencia de lo que ocurre con trabajadores no privilegiados por un sistema de garantías, respecto a los que sólo sucedería lo dicho cuando la Magistratura, según el artículo 106, revocara la sanción impuesta por el empresario e impusiere la que considere más adecuada a la naturaleza de la falta. Sin que, por transcurso del tiempo, ello ocurriera cuando el despido impuesto por el empresario se calificara de improcedente. Paradójicamente resultarían menos protegidos los trabajadores amparados por un régimen de garantías.

3. La tercera interpretación pensable del artículo 3,1 del Decreto consiste en con-

requisitos para ser elegido enlace sindical o vocal del Jurado es «reunir

siderar que, facultada la Empresa por la Magistratura para imponer la sanción adecuada, ésta se impondría directamente por la Empresa sin necesidad de nuevo expediente. Se partiría de la base de considerar que facultada la Empresa por Magistratura, ésta ya aceptaba de antemano la propuesta de sanción (siempre que se mantuviese dentro de los límites fijados por el Tribunal), y que un nuevo expediente no sería necesario porque los hechos ya constaban en el anterior. Con ello, el sistema de propuesta se sustituiría por el de sanción directa. Y ello, como es lógico, está en abierta contradicción con lo dispuesto en el artículo 2,1 del Decreto y en el 107 del T. R. P. L.

Respecto a los dos últimos incisos del artículo 3,1 del Decreto citado hay que entenderlos referidos a cuanto dijimos antes de posibilidad de suspensión de empleo y sueldo durante la tramitación del expediente. Indicando que el sistema es lógico dentro del contexto del Decreto y ante la declaración de improcedencia de la sanción propuesta, y que el incremento de los devengos correspondientes al tiempo de tramitación del expediente por la Empresa parece hallar su razón en la actuación temeraria de la misma y en tratar de evitar la proliferación de una medida tan impopular como la suspensión de empleo y sueldo durante la tramitación del expediente.

Las desviaciones indicadas en los números 8 y 9 pueden ser tratadas conjuntamente en cuanto ambas establecen un régimen distinto en caso de calificación de improcedente a la propuesta de despido, respecto al ejercicio del Derecho de opción regulado en el T. R. P. L. En efecto, en materia de Derecho de opción, el Decreto atribuye la titularidad de su ejercicio en todo caso al trabajador con cargo sindical electivo cuya propuesta de despido ha sido declarada improcedente, y ello en contraposición con lo dispuesto en el artículo 103 del T. R. P. L. que atribuye la titularidad al empresario o al trabajador, en función del número de trabajadores fijos, y al empresario en todo caso si el despido ha sido motivado por la supuesta participación del trabajador en un conflicto colectivo con inobservancia de las normas legales vigentes. Con muy buen criterio, la doctrina se ha pronunciado por la prevalencia en este punto del Decreto sobre el T. R. P. L., y ello por una serie de razones: 1. Si pese a que parece que en materia de despidos especiales en el T. R. P. L. las consecuencias de la declaración de improcedencia deben regirse por lo dispuesto en el artículo 103, dicha adaptación no puede ser sino forzada, en cuanto que técnicamente, declarada la improcedencia del despido común éste ya se había producido; mientras que la declaración de improcedencia de la propuesta de despido en los especiales, supone que el despido no ha tenido lugar. 2. Si se admite la aplicación de las normas sobre improcedencia del despido común a los especiales «resultaría que toda la especialidad del procedimiento devendría simple artilugio formal sin efectividad práctica». 3. Por ello, el régimen de garantías juega aquí en el sentido de atribuir siempre el ejercicio del Derecho de opción al trabajador que ostente cargo electivo sindical. 4. Es más, dada la confusión en los textos legales entre despido y propuesta de despido, y pese a lo anterior, la concreta efectividad del Derecho de opción quedaría en manos del empresario por el juego de las normas sobre no readmisión (artículo 4,2 del Decreto) (vid. MONTROYA: *La representación...*, cit., págs. 139 y siguientes, y especialmente ALMANSA: *El despido nulo*, cit., págs. 106 y sigs.).

La última de las desviaciones observadas indicada con el número 10 se refiere a la terminación de las garantías, cuando se cese en el cargo en virtud de resolución sindical acordando la desposesión (art. 5,2 del Decreto). Por el contrario, el artículo 10

las debidas condiciones de idoneidad legal, moralidad y *aptitud profesional* con arreglo a la legislación vigente» (28).

Igualmente se puede incluir en este quinto supuesto de extinción del

del T. R. P. L. señala que «El procedimiento (de propuesta de sanción)... se seguirá hasta un año después de haber cesado en sus cargos los que los desempeñaron»; sin que aparezca limitación temporal alguna en virtud del juego del Reglamento de desposesión de cargos electivos sindicales. (Esta contradicción y posible nulidad en este punto del Decreto de 2 de junio de 1966 ha sido observada también por MONTOYA: *La representación sindical...*, cit., pág. 105, nota 56). A ello hay que añadir que en el Reglamento General de elecciones sindicales de 14 de mayo de 1966 (arts. 4.º y 6.º) al establecerse los motivos de extinción del mandato electoral se cita como uno de ellos «la sanción impuesta como consecuencia de expediente desposesorio» acordada según el Reglamento de 2 de febrero de 1948, y el artículo 42, j), del Reglamento de Jurados de Empresa también establece causa análoga para la pérdida de la condición de vocal del Jurado. Por tanto, si el artículo 110 del T. R. P. L. extiende el ámbito temporal de vigencia del sistema de propuesta de sanción al año siguiente de cese en tales cargos cualesquiera que sea su causa (y una de ellas, como acabamos de ver es el juego del Reglamento de 2 de febrero de 1948) mal se comprende cómo una norma dedicada expresamente al establecimiento de un régimen de garantías a los trabajadores con cargo sindical electivo efectúe esa limitación en su artículo 5,2, en perjuicio evidente de los trabajadores a que se dirige. El mayor rango jerárquico del T. R. P. L. (valor de ley formal) privará sobre lo dispuesto en el Decreto.

Porque, en definitiva, y esto es válido para todos los supuestos anteriores, esta larga exposición se justifica en base a la conclusión siguiente: todas aquellas desviaciones del Decreto de 2 de junio de 1966 respecto al T. R. P. L. que supongan condiciones más desfavorables para los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación deben considerarse nulas, por ser nulo e ilegal en estos puntos el Decreto que no puede modificar lo dispuesto en el T. R. P. L. (ley delegada, con valor, por tanto, de ley formal). Vid., en este sentido, también ALMANSA: *El despido nulo*, cit., pág. 189, y MONTOYA: *La representación*, cit., págs. 137 y sigs. El problema está apuntado en BORRAJO: *Introducción...*, cit., pág. 183. *La jurisprudencia*, sin embargo, no lo ha entendido siempre así y en lo contradictorio se ha señalado la prevalencia del Decreto (vid. por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 14 y 25 de abril de 1967 en relación con la pretendida derogación por el Decreto del artículo 103 del T. R. P. L. y sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 1967, en relación con el artículo 113 del T. R. P. L. a *sensu contrario*). Otra corriente jurisprudencial más reciente vela mayormente, por el contrario, por el principio de jerarquía normativa; así, la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 1968 declara que «... aunque se entendiera a efectos exclusivamente polémicos que se estaba contemplando el caso de normas legales antinómicas, tampoco sería aceptable el tema porque, en definitiva, tendría que prevalecer lo dispuesto en el texto articulado procesal con rango de ley sobre lo que contrariamente pudiera disponer el Decreto de 2 de junio que con rango normativo inferior estableció un régimen de garantías para los trabajadores que ostentaran cargos sindicales

(28) Artículo 11, A), 6, de la Orden de 14 de mayo de 1966.

mandato electoral el motivo i) del artículo 42 del Reglamento de Jurados de Empresa: «ascenso o mejora profesional o económica por acuerdo de la Empresa, excepto cuando se trate de una medida de carácter general para el grupo a que el vocal pertenezca». Esta causa de pérdida de la condición de vocal del Jurado tiene un evidente fundamento de evitar mediante mejoras individuales una coacción directa o indirecta sobre la actuación del vocal elegido. Pero está claro que presenta también otra vertiente posible, sobre todo en los supuestos de ascenso o mejora profesional: la posibilidad de que la medida adoptada signifique para el vocal del Jurado un cambio de categoría profesional. Y en este caso nos encontraríamos con que se debe extinguir el mandato electoral por pérdida de condiciones de elegibilidad, ya que una de éstas es la de «estar incluido en la sección segunda del censo de la entidad sindical respectiva en el grupo y categoría profesional a que afecte la elección» (29).

6) Otra causa de extinción del mandato electoral es la señalada en el apartado f) del artículo 4.º del Reglamento de Elecciones Sindicales: «renuncia del cargo debidamente justificada». Ello parece suponer, y no existe razón para pensar lo contrario, que la mera justificación de la renuncia supone la extinción del mandato conferido en cualquier cargo sindical electivo. Y esto sin necesidad de aceptación de la renuncia por algún determinado Organismo.

El motivo de extinción aparece también en el apartado e) del artículo 42 del Reglamento de Jurados de Empresa, aunque con ciertas variaciones: el cargo de vocal del Jurado se perderá por «renuncia por causa justificada a juicio de la Organización Sindical». El último inciso supone, en consecuencia, que no basta con la mera justificación de la renuncia, sino que la bondad de la causa alegada debe ser valorada por la propia Organización Sindical. Y no sólo esto, sino que, además, es la propia Organización Sindical la que tiene atribuída la facultad de aceptar o no esta renuncia, según parece desprenderse de reciente jurisprudencia (30). Las consecuencias que trae consigo esta intervención de la Organización Sindical las hemos de ver en un momento posterior.

7) El último motivo de extinción del mandato electoral lo señala el apartado g) del artículo 4.º de la Orden de 14 de mayo de 1966: «en virtud de sanción impuesta como consecuencia de expediente desposesorio». Añadiendo el artículo 6.º del Reglamento de Elecciones que «la despose-

(29) Artículo 11, A), 5, de la Orden de 14 de mayo de 1966.

(30) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1966. En *Jurisprudencia Social*, núm. 17, pág. 34.

sión del cargo sólo podrá acordarse por haber incurrido su titular en causa prevista expresamente en el correspondiente Reglamento de Desposesión de cargos electivos de 2 de febrero d 1948».

El motivo de extinción del mandato electoral es, en síntesis, el mismo que señala el apartado j) del artículo 42 del Reglamento de Jurados de Empresa: «por separación del cargo en virtud de expediente incoado con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento de 2 de febrero de 1948 para la desposesión de cargos sindicales, cuyo fallo será comunicado por la Organización Sindical a la Dirección General de Trabajo a los efectos consiguientes» (31).

Por lo que respecta a esta causa de extinción del mandato electoral en relación con el régimen de garantías, el artículo 5.º, 2, del Decreto de 2 de junio de 1966 establece que «dichas garantías quedarán en todo caso sin efecto en virtud de resolución sindical acordando la desposesión del cargo y a partir de la fecha en que la misma se dicte».

B) *Apreciación de la relevancia de la causa de extinción.*—Las causas enumeradas de extinción del mandato electoral vienen a determinar, efectivamente, el período normal de aplicación del régimen de garantías arbitrado por el Decreto de 2 de junio de 1966: las concretas personas que desempeñan cargos electivos de origen sindical gozan de estatuto privilegiado en las situaciones previstas en cuanto que no aparece con relevancia una causa de terminación del mandato. Ahora bien: la determinación de la relevancia de un motivo que ponga fin al mandato, y en consecuencia, la vigencia temporal normal del régimen de garantías puede hacerse por dos conductos: o bien mediante el juego automático de la causa de extinción, o bien dejando

(31) Los motivos de desposesión son: 1. Los actos u omisiones constitutivos de delito. 2. Las faltas de probidad en el desarrollo de las funciones del cargo, aunque no constituyen delito. 3. La frecuencia en la comisión de faltas injustificadas de asistencia a los actos de ejercicio del cargo. 4. Las faltas graves al respeto que se debe a las instituciones del Estado y a las personas investidas de relevante autoridad o elevada jerarquía. 5. Los malos tratos de palabra u obra a quienes ejerzan cargos en la Organización sindical, con ocasión del ejercicio del puesto desempeñado. 6. La deslealtad probada a los principios que informan la Organización sindical. 7. Usurpación de funciones atribuidas a organismos o jerarquías sindicales distintas. 8. Infracción dolosa de las ordenanzas sindicales. 9. Incumplimiento voluntario en materia grave de las órdenes válidas que emanen de los organismos o jerarquías superiores. 10. La confabulación con otros cargos sindicales o personas ajenas a la organización sindical para perturbar, impedir o desvirtuar las funciones sindicales de toda clase (art. 1.º del Reglamento de Desposesión de Cargos Sindicales Electivos).

la apreciación de su concurrencia al criterio de una instancia distinta. Ambas vías son posibles en nuestra legislación, y con arreglo a ella cabe clasificar las causas de extinción del mandato electoral:

1) Causas de extinción que operan automáticamente: dentro de ellas comprenderemos solamente la relativa al transcurso del tiempo para que el mandato fue deferido. Como sabemos, el mandato electoral tiene un período de duración máxima de seis años, con la salvedad de la limitación a tres para la mitad que primeramente haya de renovarse. Este período de duración será también el límite de vigencia normal del sistema de garantías.

2) Causas cuya concurrencia depende de la apreciación de una instancia distinta: dispone el artículo 5.º del Reglamento de Elecciones Sindicales que «la Junta Nacional de Elecciones Sindicales determinará la concurrencia de cualquiera de las causas de extinción del mandato electoral de los apartados b), c), d) y e) del artículo anterior».

Estas causas de extinción, y de acuerdo con la asimilación hecha anteriormente respecto a los motivos señalados en el Reglamento de Jurados de Empresa que producen la pérdida del cargo de vocal del Jurado son las siguientes:

a) Elección o designación para otro cargo cuyo ejercicio resulte incompatible. Incapacidad legal.

b) Incapacidad moral o física. Incapacidad física. Fallecimiento.

c) Dejar de pertenecer activamente a la profesión, industria u oficio que represente. Baja en la plantilla de la Empresa. Cese en el grupo profesional por el que fue elegido.

d) Pérdida de cualquiera de las condiciones de elegibilidad. Pérdida de la nacionalidad española. Cuando incurra en falta grave o muy grave, en expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios. Ascenso o mejora profesional o económica por acuerdo de la Empresa, excepto cuando se trate de una medida de carácter general para el grupo a que el vocal pertenezca.

Consecuentemente, el mandato electoral quedará extinguido cuando la Junta Nacional de Elecciones Sindicales aprecie la existencia en el enlace o vocal del Jurado la concurrencia de alguna de estas causas. Lo que es lo mismo que decir que el período normal de vigencia del régimen de garantías (mientras dure el ejercicio del cargo) dependerá de la decisión adoptada por la Junta Nacional de Elecciones. Y con respecto a este Organismo, ya lo decimos en otro lugar (32), su composición y el régimen de funcionamiento

(32) Vid. en nuestro trabajo en preparación cit.

arrojan un absoluto predominio de la línea político-sindical sobre la representativa.

Existen otras dos causas de extinción del mandato electoral, señaladas en el artículo 4.º de la Orden de 14 de mayo de 1966, cuya existencia no parece, en principio, sometida a la apreciación por una instancia superior: la renuncia del cargo debidamente justificada y la sanción de extinción impuesta como consecuencia de expediente desposesorio. Sin embargo, un examen más atento de la cuestión permite el extraer conclusiones distintas.

Por lo que se refiere a la renuncia del cargo debidamente justificada, si nos atenemos a la sola dicción de la Orden de 14 de mayo de 1966, parece, efectivamente, que basta la justificación de la renuncia para producir por sí sola la extinción del mandato. Sin embargo, la expresión del Reglamento de Jurados de Empresa «a juicio de la Organización Sindical», y como indica el Tribunal Supremo (33) supone la valoración por ésta de la causa de renuncia y la consiguiente aceptación o no de la dimisión. La Organización Sindical, en este caso, estará representada, creemos, por la Junta local o provincial de elecciones sindicales, ya que es el Organismo que extiende las credenciales justificantes de haber resultado designado en la elección correspondiente (34). Y estas Juntas provinciales o locales de elecciones están también integradas por miembros de la línea política, aunque en menor proporción que la Junta nacional (35).

De tratar de recurrir el trabajador contra la decisión de la Junta de elecciones, pensamos que el sistema que cabrá arbitrar será el establecido en el Reglamento de Desposesión de Cargos Electivos, aplicable al supuesto análogicamente (36): «Contra los fallos condenatorios en los expedientes que este Reglamento regula, se darán al inculpado el recurso de reposición ante el propio mando que lo emitiere y el de agravios ante la Junta nacional de elecciones sindicales. La interposición y admisión de cualquiera de los recursos anteriores producirá el efecto de suspender hasta su resolución definitiva todo procedimiento para la ejecución de la desposesión del cargo electivo sindical

(33) Vid. sentencia del Tribunal Supremo, cit., en nota 23.

(34) Artículo 37 de la Orden de 14 de mayo de 1966. Vid. nota 14.

(35) Vid. en nuestro estudio cit.

(36) El régimen de garantías establecido en el capítulo XV del Reglamento de Elecciones Sindicales no podrá ser aplicable por no fundarse las reclamaciones en ninguno de los motivos del artículo 117: «1.ª Promesas, dádivas o recompensa en relación con la emisión del voto. 2.ª Coacción o violencia ejercidas sobre los electores o componentes de las Mesas. 3.ª Falsedad en documentos electorales. 4.ª Infracción de algún precepto reglamentario de la que se derive notoria lesión en los derechos electorales del reclamante.»

encauzado» (37). Y conviene repetir que la Junta Nacional de Elecciones tiene un absoluto predominio de la línea político-sindical.

El sistema de renuncia al cargo arbitrado por el Reglamento de Jurados de Empresa, con valoración de motivo de renuncia y aceptación o no de la dimisión por la Organización sindical, se aplica en virtud de las modificaciones introducidas por el Decreto de 5 de mayo de 1966, tanto a los enlaces sindicales como a los vocales del Jurado de Empresa. Existe, sin embargo, una posibilidad de ostentar cargo electivo de origen sindical sin haber sido elegido previamente enlace o vocal del Jurado. Nos referimos a los vocales de las Juntas sociales de grupo o subgrupo que sean designados por encontrarse en alguna de las situaciones previstas en los números 2 y 3 del artículo 11, B), b), de la Orden de 14 de mayo de 1966 (38). Al no aplicarse a estos vocales el Reglamento de Jurados de Empresa, la extinción de su mandato electoral por renuncia debidamente justificada se produce, pues, sin necesidad de intervención de la Organización sindical aceptando o no la dimisión.

En consecuencia, salvo en este último caso, también la renuncia del cargo debidamente justificada es un motivo de extinción del mandato electoral que requiere la intervención de una instancia distinta para determinar su concurrencia.

La última de las causas de extinción del mandato electoral es, como se señala en el apartado g) del artículo 4.º de la Orden de 14 de mayo de 1966 y en su artículo 6.º (39), la extinción por sanción impuesta en virtud de expediente desposesorio, según los trámites establecidos por el Reglamento de Desposesión de Cargos Sindicales Electivos. El precepto se repite en el Regla-

(37) Artículo 25 del Reglamento de Desposesión de Cargos Sindicales Electivos de 2 de febrero de 1948. Este Reglamento no se encuentra publicado en ningún periódico oficial, por lo que es posible calificarlo de jurídicamente inexistente. Vid., también, MONTROYA: Ob. cit., pág. 151; BORRAJO parece admitir su existencia, aunque lo califica de «discutido», op. cit., pág. 184. En una edición sin fecha de la Delegación Nacional, y con la apostilla «Para conocimiento y cumplimiento. Camaradas: Secretario Nacional de Sindicatos. Vicesecretarios Nacionales de Ordenación Social y Económica. Secretario y Vocales de la Junta Nacional de Elecciones. Jefes Nacionales de los Sindicatos Verticales. Delegados Sindicales Provinciales. Vicesecretarios Provinciales de la Ordenación Social y Económica. Jefes y Vocales Locales de Sindicatos.»

(38) Vid. nota 17.

(39) Artículo 4.º, g), del Reglamento General de Elecciones Sindicales: «El mandato electoral se extinguirá: ... en virtud de sanción impuesta como consecuencia de expediente desposesorio.» Artículo 6.º del Reglamento General de Elecciones Sindicales: «La desposesión del cargo sólo podrá acordarse por haber incurrido su titular en causa prevista expresamente en el correspondiente Reglamento de Desposesión de Cargos Electivos de 2 de febrero de 1948.»

mento de Jurados de Empresa, con lo que nos encontramos que este motivo de extinción y según aquel procedimiento, se aplica tanto a enlaces y vocales del Jurado como a vocales de Juntas sociales que ostenten la audición originaria de trabajadores vinculados por contrato de trabajo a Empresas cuyo censo laboral no excede de cinco productores, o que encontrándose en situación de excedencia activa ostenten cargo de representación sindical sin haber sido desposeídos del mismo de forma reglamentaria (40).

La intervención de una instancia superior apreciando la concurrencia de alguna de las causas de desposesión del cargo electivo se deduce con toda claridad del artículo 7.º del Reglamento de Desposesión de Cargos Sindicales Electivos: «Tienen facultad resolutive en los expedientes que se incoen para la desposesión de los cargos sindicales electivos: 1.º Los delegados provinciales respecto a los seguidos contra los enlaces y jurados sindicales y jefes y vocales de las Juntas sindicales locales, así como en orden a los instruídos a los jefes de las entidades sindicales menores de todas clases. 2.º Los jefes de los Sindicatos nacionales en los seguidos a los jefes de entidad y restantes cargos representativos de carácter provincial. 3.º Los vicesecretarios nacionales de ordenación económica y social, según exija la naturaleza de la representación ostentada por el expedientado, en los instruídos a los cargos representativos de los Sindicatos nacionales.» Así como también del artículo 25, señalando cuáles son las autoridades y organismos encargados de resolver los recursos arbitrados contra los fallos condenatorios: «Contra los fallos condenatorios en los expedientes que este Reglamento regula, se darán al inculpado el recurso de reposición ante el propio mando que lo emitiere y el de agravios ante la Junta nacional de elecciones sindicales.»

La instancia superior que aprecia la concurrencia de alguna de las causas de desposesión del cargo electivo queda, pues, tanto en trámite de resolución del expediente como en trámite de resolución de los posibles recursos, atribuida casi exclusivamente a la línea político-sindical en perjuicio de la representativa.

Resumiendo: el período normal de duración del régimen de garantías arbitrado por el Decreto de 2 de junio de 1966 se extiende a todo el período de duración del ejercicio del cargo respectivo. En consecuencia, los motivos que determinan la extinción del mandato electoral determinan igualmente el período normal de concreta aplicación del régimen de garantías. Y, con respecto a las causas de extinción del mandato, cabe indicar que, excepto en el caso del transcurso del tiempo del mandato en que se opera la pérdida automática, y en el caso de vocales de juntas sociales comprendidos en los aparta-

(40) Artículo 11, B), b), 2.º y 3.º del Reglamento General de Elecciones Sindicales.

dos 2.º y 3.º del artículo 11, B), b), de la Orden de 14 de mayo de 1966, que renuncian justificadamente a sus cargos sin requerirse la intervención de la Organización sindical, en todos los demás casos, la apreciación de la concurrencia de causas de extinción queda reservada al juicio de la línea político-sindical o a organismos mixtos cuya composición arroja un predominio de la línea sindical de mando sobre la representativa. Lo que es lo mismo que decir que si bien las garantías se conceden a la línea sindical representativa perteneciente a la sección social, la determinación de la concreta vigencia normal de su aplicación se deja en manos de la línea política, o predominantemente política y sindical.

3.2.1.2. *Duración excepcional.*—A la vista de todos los datos hasta ahora manejados ya es posible enfocar la cuestión de la vigencia del régimen de garantías durante el período de su concreta aplicación que hemos calificado de «excepcional».

El artículo 5.º del Decreto de 2 de junio de 1966 señala que el régimen de garantías se mantiene durante todo el tiempo de ejercicios en los cargos y durante todo el año siguiente de cese en los mismos. Ello quiere decir que, en principio, y hasta que no aparezca un motivo de extinción del mandato electoral (de) la aplicación de las garantías se extenderán generalmente durante un período de tiempo total que abarque desde el momento de celebración de la elección (art. 2.º del Decreto de 2 de junio de 1966) y siete años más (arts. 3.º de la Orden de 14 de mayo de 1966, 1.º del Decreto de 5 de mayo de 1966 y 5.º del Decreto de 2 de junio de 1966). O bien, solamente durante el período de ejercicio de los cargos hasta que aparezca y se aprecie alguna causa de extinción del mandato electoral antes de que transcurra el período de mandato, y un año más contado a partir de la fecha de cese en tales cargos.

Decimos que esto solamente en principio, ya que determinadas causas de extinción del mandato electoral pueden suponer que el período de vigencia del régimen de garantías se acorte, por lo que respecta fundamentalmente al plazo excepcional de un año.

Antes de entrar en el examen concreto de este problema, y con respecto al plazo excepcional de vigencia del régimen de garantías hay que advertir lo siguiente: en el artículo 17,3 del Reglamento de Jurados de Empresa de 1953 se venía a establecer un plazo de tres años contados a partir de la fecha de cese en el cargo de vocal jurado durante el que seguían vigentes las garantías establecidas en dicho artículo. Estas garantías se extendían también a los despídidos. Sin embargo, a partir del T. R. P. L. de 1958, el procedi-

miento establecido en los despidos para enlaces sindicales y vocales del Jurado se redujo a un año en su vigencia posterior al cese en tales cargos. Sistema que ha seguido manteniéndose hasta el vigente T. R. P. L. (41). Ello suponía la existencia de dos plazos excepcionales de vigencia del régimen de garantías: de un año para los despidos y de tres para traslados y sanciones. El Decreto de 2 de junio de 1966 ha venido a unificar los plazos, concretándolos al de un año establecido en el T. R. P. L. A partir, pues, del Decreto de 2 de junio de 1966, *todo* el sistema de garantías de los cargos electivos de origen sindical se extiende al año siguiente al de cese en tales cargos. No hace falta resaltar, pues, que, con excepción del procedimiento de despidos, las demás situaciones de garantía previstas experimentan una perjudicial reducción en su vigencia con respecto al régimen anterior.

Volviendo, después de este inciso, sobre las causas de extinción del mandato electoral que pueden suponer una reducción del período *total* de vigencia en la concreta aplicación del régimen de garantías (generalmente siete años), cabe decir lo siguiente:

1) En primer término, según el artículo 5,2 del Decreto de 2 de junio de 1966 «dichas garantías quedarán en todo caso sin efecto en virtud de resolución sindical acordando la desposesión en el cargo y a partir de la fecha en que la misma se dicte». Ello significa, en consecuencia, que cuando el mandato electoral se extinga en virtud de expediente desposesorio tramitado de acuerdo con el Reglamento de 2 de febrero de 1948, el régimen de garantías sólo se habrá aplicado mientras, efectivamente, se haya ejercido el cargo electivo; pero sin que, en absoluto, se continúe aplicando durante el año siguiente.

2) Cuando la causa de extinción del mandato electoral sea el fallecimiento del enlace o vocal, es lógico que tampoco exista vigencia excepcional del sistema de garantías, precisamente por falta de personalidad a quien garantizar en el ejercicio de su cargo.

3) Cuando la causa de extinción del mandato electoral lo sea de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, tampoco cabrá aplicar el régimen de garantías durante el año siguiente, ya que al haberse causado baja en la Empresa habrá desaparecido también la razón funcional que determina la aplicación excepcional del sistema de garantías.

4) Cuando la causa de extinción sea haber incurrido el trabajador en falta grave o muy grave, según expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios, y la sanción impuesta sea un despido disciplinario

(41) Vid. artículo 110 del T. R. P. L., de 21 de abril de 1966.

aceptado por la Magistratura, tampoco es lógico, jugará el plazo de un año como excepcional de aplicación del régimen de garantías.

Con estas reservas indicadas hay que entender, pues, el cómputo del período excepcional de vigencia de las garantías y, en consecuencia, la totalidad del período de aplicación de dicho régimen.

3.2.2. *Trabajadores representantes del personal en organismos administradores*

El segundo grupo de cargos de origen sindical, pero no de carácter electivo, sobre el que se hace preciso plantear el tema del ámbito de aplicación del régimen de garantías establecido por el Decreto de 2 de junio de 1966 lo constituye el de los trabajadores representantes del personal en los Consejos de Administración. El enfoque de la cuestión cabe hacerlo con la misma sistemática empleada anteriormente: determinación del período normal de duración de la aplicación de las garantías, con necesaria referencia a las causas de pérdida de la condición de representante del personal; determinación del período excepcional de las garantías, y cómputo del período total de la vigencia de las garantías.

3.2.2.1. *Duración normal.*—Sumariamente conviene recordar que la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 extiende a los representantes del personal en los organismos administradores el régimen de garantías. Y que el artículo 5.º de esta misma disposición establece como vigencia normal de ellas el período de tiempo que dure el ejercicio de los cargos. La duración, pues, normal, del régimen de garantías se determinará por dos vías:

- a) Individualizando cuál es el período de tiempo previsto como de duración en el cargo de representante del personal en los organismos administradores.
- b) Indicando cuáles pueden ser las causas de pérdida de las condiciones de este tipo de representante del personal y que pueden suponer un período de ejercicio del cargo inferior al normalmente previsible.

El primer punto puede resolverse en base a los artículos 2.º y 4.º de la ley de 21 de julio de 1962 y 7 y 17 del Decreto de 15 de julio de 1965. La condición de consejero representante del personal se adquiere automáticamente con la designación para este puesto. La pérdida de esta condición ocurre al renovarse el Jurado de Empresa que los propuso. Consecuentemente la aplicación del régimen de garantías tendrá una vigencia normal que abarcará desde la designación para el puesto hasta la renovación del Jurado (salvo,

claro está, que antes de esta última fecha no haya aparecido ninguna de las causas que determinan la pérdida del cargo). Con la salvedad siguiente: «Los representantes del personal que tuvieren que cesar como consejeros por renovación del jurado que los propuso continuarán, no obstante, en el desempeño de sus cargos hasta que el Consejo u organismo administrador designe un vocal de la terna (u organismo) propuesta por el nuevo Jurado» (42). Durante este interregno, pues, también tiene lugar la vigencia normal de aplicación del régimen de garantías, dado que durante el mismo los consejeros representantes del personal continúan en el ejercicio de sus cargos.

Las causas de extinción del mandato.—Antes de que suceda la renovación del Jurado de Empresa que propuso a los consejeros representantes del personal, la pérdida de esta cualidad puede ocurrir por alguna de las causas de extinción del mandato. Estas causas vienen señaladas en el artículo 5.º de la ley de 21 de julio de 1962, con arreglo al que las podemos clasificar del siguiente modo:

1) Causas que afectan a los restantes miembros del organismo administrador: señala el artículo 5.º de la ley de 21 de julio de 1962 que la condición de representante del personal se perderá «por las causas establecidas en la legislación mercantil para los restantes vocales del organismo en cuanto les sean aplicables». La cuestión radica, entonces, en individualizar cuáles son las causas que establece la legislación mercantil y cuáles de ellas les son aplicables a los consejeros representantes del personal.

Las causas de pérdida del cargo de consejero que establece la ley de Sociedades Anónimas (L. S. A.), son las siguientes:

a) Separación de los administradores acordada en cualquier momento por la Junta general (43). Creemos, sin embargo, que esta causa no es en absoluto aplicable a los consejeros representantes del personal. Si la causa de separación es lógica para los administradores capitalistas, ya que es la Junta general quien procede a su designación (art. 72 de la L. S. A.), no ocurre lo mismo respecto a los representantes del personal. La designación de éstos corre a cargo del órgano administrador, sobre propuesta en terna del Jurado de Empresa, y la Junta general sólo tiene una intervención a efectos de información (44). Si la

(42) Artículo 17 del Decreto de 15 de julio de 1965.

(43) Artículo 75 de la L. S. A.

(44) Artículo 12 del Decreto de 15 de julio de 1965: «De la designación de los representantes del personal habrá de darse cuenta a los accionistas en la primera Junta general que se celebre después de su nombramiento, bien entendido que lo será a los solos efectos de notificación.»

Junta general no concurre a la designación de los representantes del personal, mal puede, en principio, determinar la separación de su cargo.

b) Destitución en virtud de acuerdo de la Junta general de entablar la acción de responsabilidad o de transigir: dispone el artículo 80 de la L. S. A. en sus párrafos 1.º y 2.º que «la acción de responsabilidad contra los administradores se entablará por la sociedad, previo acuerdo de la Junta general, que puede ser adoptado aunque no conste en el orden del día. En cualquier momento la Junta general podrá transigir o renunciar el ejercicio de la acción, siempre que no se opusieren a ello los socios que representen, al menos, la décima parte del capital social. El acuerdo de promover la acción o de transigir implica la destitución de los administradores». Esta causa de destitución la creemos plenamente aplicable a los consejeros representantes del personal, y ello por varios motivos. De una parte porque el artículo 1.º, de la ley de 21 de julio de 1962 indica que «en el ejercicio de sus funciones éstos (los representantes del personal), tendrán idénticas facultades y deberes que los representantes del capital». Lo que supone que su actuación deberá realizarse dentro de los límites marcados por el artículo 79 de la L. S. A., estando, al mismo tiempo, sujetos a las responsabilidades arbitradas por dicho precepto para los administradores del capital en el desempeño de sus cargos (45). De otra parte, esta responsabilidad será tanto más exigible cuanto que a los representantes del personal se les conceden las mismas posibilidades de exonerarse de responsabilidad que a los representantes del capital, salvando su voto en los acuerdos que hubiesen causado daño (46).

En consecuencia, el acuerdo de la Junta general tomado con las mayorías necesarias de promover la acción de responsabilidad contra determinados administradores entre los que se encuentran el, o los, representantes del personal, provoca la automática destitución de los mismos. Ello significa que, aunque la Junta general no intervenga en la designación de los consejeros representantes del personal, sí que puede, en determinados supuestos, proveer a su destitución y, en consecuencia, determinar con su decisión el final de la concreta aplicación del período normal de vigencia del régimen de garantías. Lo que,

(45) Artículo 79,1, L. S. A.: «Los administradores desempeñarán su cargo con la diligencia de un ordenador comerciante y de un representante leal, y responderán frente a la sociedad, frente a los accionistas y frente a los acreedores del daño causado por malicia, abuso de facultades o negligencia grave.»

(46) Artículo 80,2, L. S. A. Y hay que entender, también, cuando el representante del personal no hubiese asistido a la reunión en que se tomará el acuerdo dañoso. Vid. BROSETA: *Lecciones de Derecho Mercantil*, Valencia, 1966, pág. 145, nota 8.

aunque no fuera esa la intención del legislador de 1962, sí supone el abrir un portillo a la posibilidad de maniobras fraudulentas (47).

c) Destitución a petición de cualquier accionista: la destitución del cargo de administrador puede hacerse a petición de cualquier accionista (art. 83 de la L. S. A.), cuando el administrador estuviere incurso en alguna de las prohibiciones del artículo 82.

Esta causa de destitución juega también frente a los consejeros representantes del personal por dos motivos: uno, por ser miembros del órgano administrador con plenitud de derechos y deberes. Dos, porque expresamente el artículo 6.º del Decreto de 15 de julio de 1965 señala que «tanto para figurar en la terna como para ser elegido consejero representante del personal se requerirá... no hallarse incurso en alguno de los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación civil y mercantil...» Por tanto, y desde que se aprecia la existencia de alguno de los motivos de incompatibilidad del artículo 82 de la L. S. A. y a solicitud de cualquier accionista, se deberá proceder inmediatamente a la destitución del Consejero representante del personal. Con lo que finalizará en el ejercicio de su cargo, determinándose el final del período normal de aplicación del régimen de garantías y el comienzo del cómputo del año siguiente como período excepcional de vigencia de dicho régimen.

d) Destitución por acumulación de cargos: según el artículo 83,2 de la L. S. A. «Los administradores que lo fueren de otra sociedad competidora y las personas que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la sociedad cesarán en su cargo a petición de cualquier socio y por acuerdo de la Junta general.» El supuesto en su aplicación a los representantes del personal es imaginable, aunque de escasa realización. Se trataría de un trabajador que simultaneara la prestación de sus servicios en dos Empresas obligadas ambas a designar representantes del personal en sus organismos administradores. Ambas Empresas deberían ser competidoras y el trabajador debería ser designado representante del personal en los organismos administradores de las dos. En este caso, a petición de cualquier socio y por acuerdo de

(47) Un supuesto de maniobra fraudulenta sería, por ejemplo, el siguiente: acuerdo de promover la acción de responsabilidad frente a un grupo de consejeros en el que se incluya el representante del personal. Ello supone la automática destitución del mismo, y al propio tiempo señala el comienzo del año siguiente al de cese en el ejercicio del cargo, durante el cual el régimen de garantías continúa siéndole aplicable. Procesalmente es posible que una sentencia firme sobre la concreta responsabilidad no se alcance antes del transcurso de dicho año. Con lo que a la sociedad le puede ser posible desembarazarse de este trabajador molesto, sin necesidad de respetar el régimen de garantías.

la Junta general cesarían en sus cargos, con lo que comenzaría a contarse el plazo excepcional de un año de aplicación concreta del sistema de garantías.

2) Pérdida del cargo por las causas establecidas para los vocales del Jurado de Empresa, según el artículo 5.º de la ley de 21 de julio de 1962, la condición de representante del personal se pierde también por los motivos establecidos en las normas que regulan los Jurados de Empresa. Examinados ya los motivos que determinan la pérdida de la condición de vocal del Jurado, nos remitimos a cuanto ya hemos dicho y con las particularidades señaladas, por ser todas ellas aplicables a los consejeros representantes del personal (48).

3) Pérdida del cargo como sanción basada en el abuso de confianza al emitir informes al Jurado de Empresa. A nivel de ley formal se establece en el artículo 5 de la ley de 21 de julio de 1962 un motivo de pérdida de la condición de representante del personal en los organismos administradores, basada en el abuso de confianza al emitir informes.

La emisión de informes al Jurado de Empresa se regula en el artículo 6.º de la ley de participación. Así como también la actitud que en esta función debe observar el representante del personal y la enumeración de cuáles son los datos que se consideran reservados. Si el representante del personal se extralimita en esta función, la autoridad laboral puede destituirlo de su condición aceptando la propuesta que al respecto le haga el órgano administrador aprobada por las tres cuartas partes de sus miembros (49).

Como acto administrativo, la destitución del representante del personal por esta causa recurrible en alzada y posteriormente en vía contencioso-administrativa. Sin embargo, y desde que se produce la decisión de la autoridad laboral, el representante del personal cesará en el ejercicio de su cargo, comenzando el cómputo del período excepcional de un año de aplicación del régimen de garantías.

(48) La única diferencia que cabría señalar es la del procedimiento de despido que resulta del juego prestado por el artículo 42, g), del Reglamento de Jurados de Empresa; artículo 17 del mismo cuerpo legal; artículo 21 del Decreto de 15 de julio de 1965; disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 declarando subsistente el procedimiento establecido en la última norma citada, y artículos 107 y sigs. del T. R. P. L. de 21 de abril de 1966. Las diferencias existentes entre los procedimientos de despido arbitrados en estas normas, creemos que debe resolverse en favor del T. R. P. L. por el juego de la delegación legislativa y la jerarquía normativa. En su virtud, habría que calificar como ilegales en estos puntos, tanto al Decreto de 15 de julio de 1965 como al Decreto de 2 de junio de 1966.

(49) Sobre comunicación de informes y violación de secretos, vid. BORRAJO: *Introducción...*, cit., págs. 181 y 182.

3.2.2.2. *Duración excepcional.*—El que la disposición adicional del Decreto de 2 de junio de 1966 declare aplicables a los representantes del personal en los organismos administradores el régimen de garantías que en el mismo se establece, supone, igualmente, que a los trabajadores que ostenten esta condición les será también de aplicación el sistema de garantías durante el año siguiente al del cese en el ejercicio de los cargos. La cuestión no presentaría mayores problemas y el cómputo de este período se iniciaría una vez cesado el trabajador en el ejercicio de su cargo; salvo, claro está, que la causa de separación del cargo hiciera imposible el que este período excepcional de un año pudiera completarse. Son motivos que ya hemos examinado para la pérdida de la condición de vocal del Jurado de Empresa y que aquí resultan plenamente aplicables; así como también las peculiaridades respecto de las causas específicas de pérdida de la condición de representante del personal en los organismos administradores y que no son mayores que las indicadas anteriormente. La regla general es que la apreciación de existencias de alguna causa de pérdida de la condición de representante del personal, determina el cese en este cargo, pero la subsistencia concreta del régimen de garantías durante el año siguiente a dicha fecha. Con respecto al puesto vacante de consejero representante del personal rige lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto de 15 de julio de 1965: «Cuando por cualquier causa quedare vacante algún puesto de representante del personal en el organismo administrador, éste procederá a designar interinamente, hasta que por nueva designación se cubra la vacante, a cualquiera de los incluidos en la terna que dio origen al nombramiento del consejero que ocupaba dicho puesto.»

La cuestión, como decimos, no ofrecería mayores dificultades a no ser por una peculiaridad del cargo de representante del personal en los Consejos de administración: su condición va unida a la de vocal del Jurado de Empresa, o bien, de forma automática en el caso en que antes de su designación no ostentara esta cualidad, o bien, por yuxtaposición cuando el consejero representante del personal designado lo fuera de entre alguno de los vocales del Jurado.

En el primer caso, al ir aparejado el cargo de vocal del Jurado a la condición de representante del personal en el organismo administrador, el cese en este último cargo determinará también su cese como vocal del Jurado. En consecuencia, y a todos los efectos, el plazo excepcional de un año comenzará a contarse a partir del cese en el cargo de representante del personal.

Cuando la condición de consejero representante del personal se yuxtaponga a la de vocal del Jurado, la situación será la siguiente: el cese en el primer cargo (siempre que no se produzca por alguna de las causas de pérdida de la condición de vocal del Jurado) determinaría el desempeño de solamente el

puesto de vocal del Jurado de Empresa. En consecuencia, no será preciso el iniciar el cómputo del plazo excepcional de un año para la vigencia del régimen de garantías, sino que éstas continuarán siendo aplicables al consejero representante del personal que ha perdido esta condición, en virtud de que continúa desempeñando el cargo de vocal del Jurado de Empresa. El cómputo del período excepcional sólo comenzará cuando también haga su aparición alguna de las causas que determinen la pérdida del cargo del vocal del Jurado.

En el caso de representaciones yuxtapuestas, y cuando la causa de cese en la condición de representante del personal en el organismo administrador lo sea alguna de las que determina la separación del cargo de vocal del Jurado, el plazo excepcional de un año comenzará a contarse a partir de la fecha de apreciación de esta causa de extinción. Salvo, claro está, en el caso en que el motivo de extinción del mandato sea de tal índole que produzca no sólo el final del período normal de concreta aplicación del régimen de garantías, sino que también impida el comienzo del cómputo del plazo excepcional del año siguiente a tal fecha.

Con estas precisiones debe entenderse el período excepcional de vigencia del régimen de garantías a los representantes del personal en los organismos administradores. De modo que individualizado éste, la suma con el período de vigencia normal arrojará un período total que será el de aplicación concreta del régimen de garantías a los trabajadores que ostenten la cualidad de representantes del personal en los organismos administradores.

IGNACIO ALBIOL MONTESINOS

Este trabajo se publica de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 8 de octubre de 1954.

