

DL

ALTERACIONES NEUTRALES *VERSUS* ALTERACIONES CAUSALES EN LAS CANDIDATURAS A LAS ELECCIONES SINDICALES

Juan Carlos García Quiñones *

Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. TRATAMIENTO JURISDICCIONAL DE LOS VICIOS GRAVES QUE ALTERAN EL RESULTADO ELECTORAL: II.1. Aplicación preferencial del principio de subsanación: A) En la doctrina constituciona. B) En la doctrina judicial. II.2. Aplicación de un criterio de laxitud. II.3. Aplicación de un criterio rigorista.—III. INTERRUPCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL Y SUBSISTENCIA DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIV.—IV. CELEBRACIÓN DE NUEVAS ELECCIONES DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL DESPIDO DE LOS REPRESENTANTES.—V. LIBERTAD SINDICAL Y DESPIDO DURANTE LAS ELECCIONES SINDICALES: V.1. Materias de discusión jurídica: A) Determinación de la eficacia extintiva del despido. B) Inaplicabilidad de la acumulación de acciones y de la acumulación de autos. C) Suspensión de los autos o suspensión del plazo para dictar sentencia. D) Vinculación de la sentencia que resuelve la impugnación del laudo arbitral a la calificación judicial del despido sustanciado en proceso distinto.—VI. VALORACIÓN CRÍTICA.—VII. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN

La materia electoral tiene un protagonismo recurrente en la actividad de los tribunales, particularmente, en muchas de las cuestiones relacionadas con el proceso electoral, como promotores, Mesa Electoral, determinación de

* Doctor en Derecho. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

trabajadores electores y elegibles, candidaturas, atribución de resultados y nulidad del proceso. En el presente artículo analizamos distintos supuestos relevantes de alteraciones en las candidaturas a las elecciones sindicales, a partir del binomio que distingue entre neutralidad y causalidad, es decir, según que la alteración en la candidatura a las elecciones sindicales sea el resultado final de una actuación aparentemente aséptica desde la perspectiva sindical, o que por el contrario, semejante alteración constituya el verdadero motivo de actuación. Abordamos el estudio a partir de una sistemática que examina el tratamiento jurisdiccional dado respecto de los vicios graves que alteran el resultado electoral, la subsistencia de la función representativa en el supuesto de interrupción de la prestación laboral, la celebración de nuevas elecciones durante la tramitación del despido de los representantes, y el despido que tiene lugar durante las elecciones sindicales.

I. INTRODUCCIÓN

La materia electoral mantiene un protagonismo recurrente en la actividad de los tribunales, como demuestra empíricamente el alto número de sentencias dictadas, a partir de la doble función que se reserva a las elecciones sindicales, instrumental, con la elección de los representantes unitarios de los trabajadores en el centro de trabajo y en la empresa, y de fehaciencia, para constatar oficialmente en el plano institucional el *quantum* de representatividad de los distintos sindicatos¹. Finalidades que corroboran el TS² y el TC³.

La inexistencia de un parámetro homogéneo en el volumen de litigiosidad se conjuga con la presencia de un intenso marchamo procesal en buena parte de las controversias, básicamente, por referencia al proceso electoral —promotores, Mesa Electoral, determinación de trabajadores electores y elegibles, candidaturas, atribución de resultados, nulidad del proceso—, el procedimiento arbitral y el procedimiento jurisdiccional⁴.

En ocasiones, la doctrina resultante de las disputas jurídicas en temática electoral tiene un interés matizado, fuera de su aplicación a un conflicto específico, por el intenso casuismo del entramado fáctico que subyace, limitativo de su valor referencial para la interpretación de hipótesis futuras, aunque sólo sea por la repetición improbable del supuesto de hecho, siquiera en sus coordenadas básicas. No es el caso de las polémicas que analizamos, particularmente, en relación con la libertad sindical y el despido durante las

¹ SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I.: *Derecho Sindical*, 9.^a edic., Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, págs. 168 y ss.

² STS de 7 de julio de 1999 (RJ 1999, 5788).

³ SSTC 208/1989, de 14 de diciembre (RTC 1989, 208), 7/1990, de 18 de enero (RTC 1990, 7), 285/1993, de 4 de octubre (RTC 1993, 285) y 95/1996, de 29 de mayo (RTC 1996, 95).

⁴ A título de ejemplo, en relación con el procedimiento adecuado para sustanciar las demandas en materia electoral con invocación de lesión de la libertad sindical, véase la STSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de mayo de 1999 (AS 1999, 6885), STSJ de las Islas Canarias/Las Palmas de 26 de marzo de 2004 (AS 2004, 1068) y STSJ de las Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 13 de octubre de 2005 (AS 2005, 2937).

elecciones sindicales, donde, junto con la interacción del despido y la libertad sindical, asumen un protagonismo singular alternativas procesales distintas como la eventual acumulación de acciones o de autos, la suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia, o la posibilidad de condicionar el fallo de la sentencia que resuelve la impugnación del laudo a la calificación del despido que se sustancia en un proceso y ante un juzgado distinto.

II. TRATAMIENTO JURISDICCIONAL DE LOS VICIOS GRAVES QUE ALTERAN EL RESULTADO ELECTORAL

En relación con los vicios graves que alteran el resultado electoral, los tribunales se han pronunciado en supuestos diversos acerca de su apreciación o desmentido, ofreciendo claves interpretativas que conviene considerar, susceptibles de sistematizarse bajo una triple lógica, de subsanación, laxitud y rigor, respectivamente, en la interpretación de las diferentes hipótesis.

II.1. Aplicación preferencial del principio de subsanación

A) *En la doctrina constitucional*

En las controversias sobre anulación de candidaturas, el TC apuesta de modo preferente por un criterio de subsanación⁵, que lleva a constatar la existencia de vicio grave, que altera el resultado del proceso electoral, cuando la anulación de la candidatura del sindicato demandante tiene lugar el día que finaliza la presentación de candidaturas, en tanto podía haberse subsanado el defecto hasta la fecha de proclamación de candidatos, apreciando además que la renuncia de dos candidatos se produjo el mismo día de presentación de las candidaturas, con vulneración también de su derecho de libertad sindical. En definitiva, en relación a la subsanación de candidaturas antes de la proclamación definitiva, el TC declara, en general, el carácter subsanable de las irregularidades y errores en la presentación de candidaturas, por ejemplo, en el supuesto de presentación de listas incompletas⁶, inclinándose por la necesidad de facilitar a los sindicatos la subsanación de defectos en la presentación de candidaturas, evitando interpretaciones restrictivas rígidas que puedan resultar lesivas del derecho fundamental a la libertad sindical. Solución que se adecua con la justificación finalista del artículo 71.2.a) del ET⁷, de manera que, si bien la lista puede

⁵ STC 13/1997, de 27 de enero (RTC 1997, 13).

⁶ STC 113/1991, de 20 de mayo (RTC 1991, 113).

⁷ STC 272/1993, de 20 de septiembre (RTC 1993, 272).

devenir incompleta después de formulada, por incompatibilidad o renuncia de alguno de los incluidos, semejante defecto debe subsanarse antes de ser proclamada⁸.

B) *En la doctrina judicial*

La doctrina favorable a la subsanación ha calado también entre los órganos jurisdiccionales de niveles inferiores, apreciando el concurso de vicio grave, que altera el resultado del proceso electoral, con la presentación de candidaturas incompletas, de no conceder la Mesa Electoral un plazo de subsanación desde la presentación hasta la proclamación de candidaturas⁹. La presentación de una candidatura incompleta constituye un supuesto susceptible de subsanación a los que se refiere el artículo 8 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, *por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa*, cuando dispone, en el inciso segundo del número 1, que «*La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la mesa electoral*». Subsanaación que se sustenta sobre dos argumentos, de fehaciencia, acreditado que la candidatura anulada contenía el porcentaje mínimo previsto en el artículo 71.2.a) del ET, y de aprehensión de la doctrina constitucional¹⁰, respectivamente.

No cabe invalidar la candidatura que no presenta un total de candidatos igual al número de puestos a cubrir, aunque sí el 60 por 100 de los mismos, antes de la proclamación definitiva, como consecuencia de las renunciaciones presentadas por algunos de sus candidatos, cuya formalización se concreta precisamente el día que concluye el plazo de presentación de la candidatura, de modo que la Mesa bien pudo requerir que se complete, sin daño alguno para la regularidad del proceso electoral, en el término perentorio establecido al efecto¹¹.

En aplicación del mismo criterio, la reducción de la lista no desdice la legitimidad o aptitud de los candidatos afectados cuando su caída de la misma no se produce por circunstancias atinentes a la condición de elegibles sino a su inclusión duplicada en dos listas. Circunstancia que previene el artículo 71.2 del ET con una determinación contraria a la anulación de la lista, salvo que las caídas la dejen reducida a un número de candidatos

⁸ STC 185/1992, de 16 de noviembre (RTC 1992, 185).

⁹ SJS núm. 1 de Castellón de 19 de febrero de 1999 (AS 1999, 113).

¹⁰ Por referencia a la doctrina expresada en la STC 13/1997, de 27 de enero (RTC 1997, 13).

¹¹ SJS núm. 6 de Alicante de 16 de mayo de 2003 (AS 2003, 1874).

inferior al 60 por 100 del número de puestos a cubrir, no pudiendo validar una exclusión que obedece a razones o causas de índole esencialmente subsanable, sin afectar a la condición de elegible¹². Con idéntica lógica, cuando se presenta una lista completa, pero formada con un miembro del sindicato que no quiere presentarse, sin haber sido consultado ni pedido su consentimiento para incluirlo en la candidatura, se está conformando la misma con un miembro del sindicato que no quiere su inclusión, forzándole a una actividad sindical individual provisional¹³, con anulación de su idoneidad para formar parte de la candidatura, dando lugar a un incumplimiento por parte del sindicato proponente que, sin embargo, pudo ser subsanado, y más una lista incompleta, susceptible de subsanación antes de ser proclamada, debiendo la Mesa iniciar el trámite desde el momento en que tiene conocimiento de la renuncia del candidato, que no implica tampoco la anulación de la candidatura del sindicato¹⁴.

Solución aplicable igualmente si la Mesa Electoral entiende que no se cumple la presentación en forma de la lista de candidatos, debiendo conceder en ese caso al sindicato afectado un plazo para la subsanación correspondiente, advertido que no existe voluntad incumplidora de efectuar la presentación, de forma que la negativa de la empresa a facilitar una copia de dicha lista no puede impedir la presentación de la candidatura. Resultado que dejaría a la voluntad de la empresa la posibilidad de excluir a un sindicato de las elecciones por celebrar¹⁵. Idéntica doctrina sirve para confirmar el laudo que anula las elecciones cuando la Mesa no concreta el número de representantes elegibles, pese a la solicitud del sindicato demandante, con la exclusión por incompleta de la candidatura de dicho sindicato, sin haber concedido plazo de subsanación¹⁶. Conforme disponen los artículos 74 del ET y 6.2 del Real Decreto 1844/1994, facilitado por la empresa el censo a la Mesa Electoral, es función de ésta elaborar la lista definitiva de electores y elegibles, cuya publicación determina el deber de cumplimentar por la misma el trámite siguiente, fijación del número de representantes a elegir, aplicando para ello las escalas establecidas en el artículo 66 del ET para las elecciones a miembros de Comité de Empresa (art. 74.3 del ET). Aunque no se haya impugnado el censo electoral publicado en el tablón de anuncios, la falta de fijación expresa del número de miembros del Comité de Empresa a elegir por parte de la Mesa, a pesar de las peticiones formuladas por el sindicato, condiciona la nulidad del proceso electoral, al incumplirse un trámite de vital importancia, determinante para la admisión o proclamación de las candidaturas, a partir de la existencia de la obligación de presentar listas completas.

¹² SJS núm. 2 de Badajoz de 17 de marzo de 2003 (AS 2003, 708).

¹³ STC 51/1988, de 22 de marzo (RTC 1988, 51).

¹⁴ SJS núm. 4 de Sevilla de 31 de mayo de 2002 (JUR 2002, 181280).

¹⁵ SJS núm. 6 de Alicante de 14 de abril de 2004 (AS 2004, 1235).

¹⁶ SJS núm. 1 de Castellón de 10 de junio de 1999 (AS 1999, 1681).

II.2. Aplicación de un criterio de laxitud

La adopción de un criterio laxo se ha concretado en algún supuesto que guarda una relación bastante estrecha con nuestro motivo de estudio, cuando el despido improcedente de un trabajador condiciona su exclusión del censo, valorando que la misma no es constitutiva de vicio grave, de los que alteran el proceso electoral, aun si el despido ha impedido la inclusión en el censo del trabajador despedido, verificándose su reincorporación a la empresa una vez el censo electoral es ya definitivo¹⁷. Con todo, la impresión inicial acerca de esa laxitud aparente se matiza bastante al analizar con detalle las variables que concurren, en relación con la ausencia de un uso antisindical del despido por parte del empresario, la necesaria seguridad jurídica que debe presidir todo el procedimiento electoral con plazos normalmente breves y tasados, la inacción del trabajador despedido en orden a la impugnación del censo o de alguno de los trámites electorales posteriores, la falta de interés de los sindicatos partícipes en la elección para incluirle en sus listas, y el hecho de que su participación como elector tampoco habría sido definitiva para alterar los resultados obtenidos, dada la asignación de puestos y el resultado de las elecciones, según reza en el acta correspondiente.

No es, en cualquier caso, el único supuesto próximo que apuesta por una solución contemporizadora. Se asume también que la eventual vulneración del artículo 67.3 del ET en la revocación del mandato de representante anterior no supone vicio de nulidad radical que pueda alcanzar al proceso electoral posterior seguido con todas las garantías y sin que los actos del mismo se hayan impugnado en el proceso arbitral y, en su caso, judicial adecuado, donde podría plantearse, como cuestión previa o prejudicial, la hipotética invalidez de la revocación anterior, decidiendo en la forma prevista por el ordenamiento para ese tipo de cuestiones y asegurar una resolución lógica y coordinada de los dos procesos¹⁸.

La aprehensión de esa pauta de laxitud se ha materializado en otras hipótesis distintas, confirmando el laudo que convalida el proceso electoral, con la validación del número de elegibles, ante el deber de computar todos los trabajadores que prestaron servicio en el año anterior a la convocatoria electoral y no en el inicio del proceso electoral, apreciando, por otro lado, la necesidad de computar a todos los trabajadores contratados el año anterior y no únicamente a quienes mantienen vigente el contrato durante las elecciones¹⁹. El mismo canon determina igualmente la sintonía con el laudo que convalida el proceso electoral, en un supuesto donde los trabajadores temporales, excluidos del proceso electoral, reúnen el requisito de antigüedad previsto en el

¹⁷ SJS núm. 25 de Madrid de 15 de marzo de 1999 (AS 1999, 533).

¹⁸ STSJ de Andalucía/Sevilla de 19 de diciembre de 2003 (AS 2003, 889).

¹⁹ SJS núm. 1 de Castellón de 19 de diciembre de 2001 (AS 2002, 211).

artículo 69 del ET, al suscribir contratos todo el año con excepción del mes de agosto, que coincide con las vacaciones²⁰. Confirmación que se reitera también respecto al laudo que valida el censo aprobado por la Mesa Electoral, en coincidencia con el número de trabajadores que tenía la empresa, siendo irrelevante su reducción antes de la elección²¹. El resultado es contradictorio con la solución adoptada en otra hipótesis parecida, refrendando una suspensión del proceso electoral consensuada entre el organismo autonómico —Servicio de Salud de una determinada Comunidad Autónoma— y algunas —no todas— organizaciones sindicales promotoras de las elecciones hasta tener una configuración exacta del censo de electores, como consecuencia de las posibilidades abiertas, con cobertura legal, para la integración de un número importante de trabajadores en el régimen estatutario²².

II.3. Aplicación de un criterio rigorista

La asunción de una interpretación rigorista se concreta en otro buen número de elencos, por ejemplo, confirmando el laudo arbitral que anuló el proceso electoral ante la acreditación de múltiples irregularidades en el voto por correo²³. Confirmación que se repite respecto del laudo que invalida el proceso electoral donde se admite que algunos miembros de una candidatura independiente sustituyan dicha candidatura por otra de un determinado sindicato, sin contar con la aquiescencia de todos los miembros de la candidatura independiente²⁴. En general, la apuesta por un criterio de rigidez se reproduce en muchas de las hipótesis donde se acredita la ausencia de legitimidad o capacidad de los candidatos electos, apreciando que concurre falta de legitimidad o capacidad de los candidatos elegidos, con el deber consiguiente de anular el proceso electoral, cuando en la candidatura del sindicato reclamante se presentan dos miembros inelegibles por su condición de miembros de la Mesa Electoral²⁵.

La anulación del proceso electoral se reafirma igualmente en las hipótesis siguientes: a) De acreditar que el candidato llevaba menos de seis meses en la empresa, con ausencia de capacidad para ser elegible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69.2 del ET, cuando refiere como exigencia para ser titular del derecho a sufragio pasivo en las elecciones el ostentar una antigüedad en la empresa de al menos seis meses, concepto que debe entenderse

²⁰ SJS núm. 1 de Cáceres de 8 de febrero de 2000 (DSI/12/2000).

²¹ SJS núm. 1 de Cáceres de 24 de noviembre de 2000 (DSI/86/2000).

²² STSJ de Extremadura de 15 de marzo de 2007 (Sentencia núm. 180/2007, Sección Primera de la Sala de lo Social).

²³ SJS núm. 1 de Santander (DSI/15/2000).

²⁴ SJS núm. 3 de Zaragoza de 15 de marzo de 2000 (DSI/16/2000).

²⁵ STC 18/2001, de 29 de enero (RTC 2001, 18); SJS núm. 2 de Pamplona de 27 de julio de 1998 (AS 1998, 3102).

referido al último contrato vigente que vincula al trabajador con la empresa, y no al tiempo de prestación de servicios²⁶; b) Ante la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos, por ejemplo, cuando el acta certifica un número concreto de trabajadores cuya existencia después no se acredita²⁷; c) Lo mismo que si corresponde elegir un comité de empresa en función del número de trabajadores de la empresa en el momento de preaviso, para luego tener en cuenta únicamente los trabajadores existentes en el momento de constitución de la Mesa Electoral²⁸; d) También si se constata una falta de anuncio previo del sindicato y la no presentación a la elección por parte del trabajador que resulta votado en la presentación de candidaturas.

Eventualidades que no admiten equiparación con una omisión de las siglas del sindicato o del nombre del candidato, no pudiendo conceptuarse como un error subsanable por la Mesa Electoral, imposibilitada para subsanar error alguno de no constar la existencia de la candidatura controvertida, por lo que la obtención posterior de un número mayoritario de votos crea únicamente una situación de hecho, al resultar sólo teóricamente elegido quien no figuraba como candidato, y cuando tampoco su sindicato manifiesta formalmente la concurrencia a las elecciones²⁹. La solución es coherente con la mención que establece el artículo 12.3 del Real Decreto 1844/1994, en orden a la imposibilidad de cambiar los resultados electorales, disponiendo la atribución de los mismos al sindicato cuando haya presentado candidatos con su denominación legal o siglas, con independencia de los episodios que puedan acaecer posteriormente, de manera que el cambio de afiliación de los representantes de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implica la modificación de la atribución de resultados³⁰. Mediante esta fórmula se concilian el derecho del representante de los trabajadores a modificar su afiliación sindical durante la vigencia del mandato, que no se pierde por ese cambio, y el derecho del sindicato en cuyas listas resulta elegido³¹.

²⁶ SJS núm. 3 de Pamplona de 11 de abril de 2002 (JUR 2002, 145782).

²⁷ SJS núm. 2 de Cáceres de 19 de enero de 2001 (DSI/4/2001).

²⁸ SJS núm. 1 de Navarra de 27 de abril de 2001 (DSI/125/2001).

²⁹ STSJ del País Vasco de 29 de octubre de 1992 (AS 1992, 5195).

³⁰ SAN de 2 de julio de 1998 (AS 1998, 2997); SSTS de 17 de octubre de 1994 (RJ 1994, 8053), 21 de octubre de 1997 (RJ 1997, 9154), 7 de julio de 1999 (RJ 1999, 5788) y 22 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 9097). En relación con la primera y la tercera sentencia citadas del TS, respectivamente, véase LUJÁN ALCARAZ, J.: «Efectos sobre la condición de representante unitario del cambio de afiliación sindical», Aranzadi Social, Vol. II, Parte Presentación, 1997, págs. 2517-2519; y GARCÍA ROMERO, B.: «Incidencia del cambio de afiliación sindical en la composición del comité intercentros», Aranzadi Social, Vol. III, Parte Presentación, 1999, págs. 2928-2934.

³¹ En este sentido, véase la STSJ de la Comunidad de Madrid de 5 de junio de 2001 (AS 2001, 2614) y la SAN de 11 de junio de 2001 (AS 2001, 4321), a propósito de la cesión de las horas del crédito sindical, rechazada su condición de derecho personal del representante unitario de los trabajadores, y a favor de su inclusión como derecho sindical; STSJ de Castilla-

III. INTERRUPCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL Y SUBSISTENCIA DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

El TS ha tenido ocasión de analizar el significado de la representación en conexión con las distintas eventualidades que pueden concurrir en la relación de empleo, a partir de una diferenciación de planos, colectivo e individual³², con la referencia que ofrece la doctrina constitucional³³, y el refrendo de la doctrina científica³⁴, de donde pueden extraerse valiosos criterios de orientación en la apuesta por extender la protección del representante a situaciones previas determinantes para la obtención de esa condición representativa, como sucede con el despido nulo de un candidato que presupone su exclusión indebida del proceso electoral.

El fenómeno representativo no puede disolverse en un simple contenido de la relación de empleo (funcionarial, estatutaria o laboral), que es una relación intersubjetiva de índole individual entre el empleado y el empleador, con una posición de subordinación jerárquica de aquél hacia éste. Bien al contrario, el propósito del instituto de la representación de los empleados es, precisamente, compensar los efectos de esa subordinación jerárquica individual, constituyendo al efecto una estructura jurídica de carácter colectivo, superpuesta frente a las plurales relaciones individuales, en la que el órgano representativo se sitúa en un plano de horizontalidad respecto al empleador. A partir de esta consideración sustancial de la función jurídica de los órganos de representación no cabe aceptar de principio, salvo que una norma precisa así lo establezca, que fenómenos operantes en el plano de las relaciones individuales de empleo deban operar con idéntica funcionalidad en el plano de los órganos de representación, existiendo como existe entre ambos tipos de estructuras jurídicas una diferencia cualitativa evidente. Se corrobora una compatibilidad entre la interrupción de la prestación laboral y la subsistencia de la función representativa, con el mantenimiento correspondiente del derecho de representación sindical, cuya suspensión no puede ampararse en la interpretación de un precepto que no impone la misma. El desempeño de un cargo de representación no es una prerrogativa o derecho individual, o no lo es sólo, antes que nada es una función de proyección colectiva establecida a favor de los representados, siendo este factor el que debe tenerse en cuenta primordialmente a la hora de decidir los problemas de la dinámica del cargo representativo.

La Mancha de 30 de marzo de 1998 (AS 1998, 1284) y STSJ de Cantabria de 25 de enero de 1995 (AS 1995, 205).

³² STS de 14 de abril de 1997 (RJ 1997, 3310).

³³ SSTC 78/1982, de 20 de diciembre (RTC 1982, 78) y 83/1982, de 22 de diciembre (RTC 1982, 83).

³⁴ Por todos, TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, 2.ª edic., Tecnos, Madrid, 1991, págs. 37 y ss.

Como se ha anticipado, el TC ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la materia al valorar el alcance del artículo 227 de la LPL, relativo a la ejecución provisional de sentencias en materia de despido, única y exclusivamente en su posible aplicación a los representantes sindicales de los trabajadores, para determinar, desde una perspectiva constitucional, si existe el derecho a ejercer las funciones como representante sindical mientras se tramita el recurso de casación, valorando en consecuencia si una posición contraria a esta posibilidad vulnera el derecho de libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la CE³⁵.

El artículo 1 del Convenio núm. 98 de la OIT *sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, y el artículo 1 del Convenio núm. 135 de la OIT *relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa*, regulan el deber de articular una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos por razón de sus actividades, incluido el despido, siempre que actúen conforme a las Leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor. La disposición de un régimen especial de protección como aplicación del principio de no injerencia del empresario en la actividad de los representantes en cuanto tales, con reflejo en el artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT, se manifiesta en nuestro derecho con un régimen especial de despido en virtud del cual éste no puede llevarse a cabo —en último término— por voluntad del empresario, en tanto se mantiene la opción del representante entre la indemnización o la readmisión en los supuestos de improcedencia.

En el caso de los representantes sindicales, como consecuencia del derecho fundamental de sindicación y de la libertad sindical, en su interpretación conforme a los Convenios internacionales ratificados por España que se han citado, la relación laboral no puede extinguirse por la mera voluntad del empresario, a diferencia del régimen general, precisamente para facilitar el ejercicio de los derechos de representación. De este modo, en relación a los representantes sindicales, no se ajusta a la CE una interpretación del artículo 227 de la LPL, en conexión con los artículos 212 del propio Texto legal y 56.3 del ET, que entendiera que el empresario que ejercita su opción en sentido contrario a la prestación de servicios por el trabajador representante sindical está decidiendo de forma unilateral que tal representante no puede ejercer sus funciones en el período que media hasta que se dicte la sentencia en el recurso de casación, cuando el despido se ha declarado ya improcedente por la Magistratura, porque ello llevaría a reconocer un poder de injerencia decisivo del empresario en el ejercicio de las funciones del representante en cuanto tal.

Frente a esta argumentación, no se puede argüir que los derechos de representación dependen de la realización efectiva de la prestación laboral,

³⁵ STC 78/1982, de 20 de diciembre (RTC 1982, 78).

en tanto existen supuestos que evidencian lo contrario, como demuestra, por ejemplo, la existencia del derecho de huelga. Cosa distinta es que los derechos de representación sindical en la empresa no pueden estimarse como una situación autónoma a la existencia previa de una relación de trabajo. En el caso de los representantes sindicales, advertido que el empresario no puede optar por extinguir unilateralmente y por su voluntad libre la relación laboral, una vez se declara improcedente el despido, la obligación que impone el artículo 227 de la LPL de abonar la retribución en todo caso, opte o no por la prestación de servicios, acredita la existencia de una relación de trabajo, con la subsistencia consiguiente del derecho de representación sindical, que no puede entenderse suspendido sobre la base de la interpretación de un precepto que no impone semejante suspensión.

Las dos claves a conjugar son, claramente, el blindaje frente a un eventual poder de injerencia empresarial en el ejercicio de las funciones del representante, y la comunión inseparable entre los derechos de representación sindical y la preexistencia de una relación laboral. El interrogante que surge a continuación gira entorno a la conveniencia de apostar por una aplicación extensiva de esa cobertura garantista en los estadios previos a la obtención de la condición representativa, proyectada sobre cualesquiera eventualidades que puedan acontecer en el curso del proceso electoral —despido nulo de un candidato que supone su exclusión de una determinada candidatura—, a partir de ese desdoblamiento de planos que privilegia la dimensión colectiva —candidato en disposición de obtener la condición de representante a la conclusión del proceso electoral— sobre la dimensión individual —eficacia extintiva vinculada al momento del despido empresarial— en la interpretación de una controversia dada.

La solución al dilema planteado ha tenido una respuesta positiva, como corrobora la doctrina³⁶, en relación con el derecho de opción entre la readmisión y la indemnización en casos de despido improcedente, a partir de distintos argumentos como la asunción de una visión dinámica de la figura del representante o la consideración de la garantía legal como mecanismo defensivo para neutralizar posibles represalias empresariales frente a la actividad representativa y sindical del trabajador, que legitima, a ojos de la jurisprudencia constitucional³⁷, con el sostén de instrumentos internacionales como el Convenio núm. 135 de la OIT y la Recomendación núm. 143, una extensión de la cobertura originariamente dispuesta para los representantes hacia estadios pretéritos, por referencia a los trabajadores que son candidatos o han sido presentados o proclamados con esa condición. Se aprecia también una evolución integradora en este sentido por parte de la jurisprudencia del TS, con la asun-

³⁶ CUENCA ALARCÓN, M.: «Ámbito temporal (o subjetivo) del derecho de opción reconocido al representante de los trabajadores en caso de despido improcedente: la figura del «precandidato»», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001, págs. 945 y ss.

³⁷ STC 38/1981, de 23 de noviembre (RTC 1981, 38).

ción progresiva de una interpretación del mecanismo legal como garantía frente al despido represalia, superada la concepción formalista que atiende exclusivamente a la elección efectiva del representante³⁸.

Avanzando en esta misma línea, algún pronunciamiento relativamente reciente del Alto Tribunal³⁹ ha permitido interrogarse hasta dónde puede llegar la extensión de la cobertura legal en función de la lógica que mueve la garantía frente al despido represalia, donde, si bien se asume expresamente la posibilidad de entender como candidato al proclamado o presentado como tal, no se cierra el paso de manera definitiva a una extensión de la cobertura para un momento pretérito, de constarle al empresario la intención del trabajador de presentarse a las elecciones. No obstante, no pueden pasarse por alto las dificultades añadidas que trae aparejada semejante ampliación, básicamente, a efectos de constatar, a falta de una más que previsible ausencia de constancia documental, el conocimiento empresarial de la intención del trabajador de presentarse a las elecciones, cuyo resultado condiciona irremisiblemente la eventual apreciación acerca de la existencia o no de indicios suficientes de discriminación. Dificultad de constatación que puede utilizarse además en interés de parte, tratando de sacar ventaja mediante la consolidación de ese criterio extensivo sin acreditar en paralelo, de un modo fehaciente, el motivo de base que pudiera legitimar el ensanchamiento de la cobertura inicial dispuesta para los representantes de los trabajadores.

IV. CELEBRACIÓN DE NUEVAS ELECCIONES DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL DESPIDO DE LOS REPRESENTANTES

La misma combinación de claves presente en el epígrafe anterior, blindaje del ejercicio de las funciones del representante frente al poder de injerencia empresarial y vinculación de los derechos de representación sindical a la existencia previa de una relación laboral, juega también ahora, si bien que materializada en una manifestación distinta, cuando tiene lugar la celebración de nuevas elecciones durante la tramitación del despido de quienes ostentan la condición de representantes, supeditando la cualidad de los nuevos elegidos al resultado del proceso por despido de los representantes originales despedidos⁴⁰. El supuesto resulta de interés porque permite objetivar los

³⁸ SSTs de 28 de junio de 1983 (RJ 1983, 3059), 14 de octubre de 1986 (RJ 1986, 5466), 19 de junio de 1989 (RJ 1989, 4810) y 15 de marzo de 1993 (RJ 1993, 1860).

³⁹ En este sentido, véase la STS de 20 de junio de 2000 (RJ 2000, 7172) y el comentario realizado sobre la doctrina que expresa la misma a cargo de CUENCA ALARCÓN, M.: «Ámbito temporal (o subjetivo) del derecho de opción reconocido al representante de los trabajadores en caso de despido improcedente: la figura del “precandidato”», cit., págs. 945-950.

⁴⁰ STSJ de Galicia de 18 de marzo de 1992 (AS 1992, 1248).

perjuicios respectivos que acarrearán las distintas alternativas posibles, según se aplique una solución suspensiva del proceso electoral hasta devenir firme la respuesta judicial dada al despido actuado sobre el representante, o se opte por celebrar nuevas elecciones en paralelo con la tramitación de ese despido, como sucede de promover elecciones parciales para la provisión de las vacantes dejadas por los trabajadores despedidos cuando ostentaban la condición de Delegados de Personal.

Frente al argumento que defiende el carácter definitivo y no provisional del mandato de los representantes elegidos en las elecciones que se celebran contemporáneamente con la sustanciación del despido de los representantes pretéritos, no puede desconocerse la condición de provisionalidad de la vacante representativa, a la espera de obtener una calificación judicial firme del despido efectuado por el empresario sobre trabajadores que tienen en ese momento la condición de representantes —en concreto, Delegados de Personal—. Advertido que cuando se verifica el despido de los representantes originarios no puede operar la sustitución automática, por no existir suplentes suficientes, no cabe conceptuar la convocatoria del proceso electoral como de nueva elección, sino de ampliación del proceso electoral con el objeto de designar a quienes deben suplir la representación que estaba en suspenso respecto de los representantes titulares. Su mandato no ha sido revocado por los trabajadores que los eligieron, de forma que la nueva convocatoria únicamente puede tener como objeto suplir esa carencia condicional de representantes, que irremisiblemente extiende sus efectos en relación con la naturaleza claramente parcial de la elección y hacia la sujeción del nombramiento resultante a la eventualidad de que los representantes titulares no sean reintegrados a su puesto de trabajo, de declararse definitivamente la improcedencia del despido.

Los factores a valorar para concluir acerca de la idoneidad respectiva que puede reportar la aplicación de la técnica suspensiva —en cualquiera de sus estadios— o la huida hacia adelante promoviendo actuaciones —proceso electoral— bajo un régimen de provisionalidad en los resultados que se deriven de las mismas hasta tanto exista una calificación judicial firme del despido, pueden sistematizarse bajo las coordenadas siguientes, a conjugar con los elementos de hecho que concurren en cada hipótesis: a) Problemas derivados de la falta de representantes despedidos sin una calificación judicial firme del despido, para el caso de no implementar un nuevo proceso electoral que complete las ausencias provocadas por el despido, según opere o no la sustitución automática en función de la existencia o inexistencia de suplentes suficientes, a efectos de evitar la instrumentalización del despido como mecanismo para provocar vacíos de representación; b) Problemática vinculada con la ausencia de una calificación firme del despido, en función de cuál sea el resultado de la misma, según las expectativas que puedan existir entorno al signo de la calificación judicial pendiente; c) Dificultades

provocadas por una hipotética concurrencia de representantes, una vez se declare con carácter firme la improcedencia del despido, entre aquellos que fueron despedidos originariamente y quienes han resultado elegidos con motivo del proceso electoral promovido para la cobertura de las vacantes surgidas, si bien que en régimen de provisionalidad a la espera de una calificación judicial firme, por la decisión extintiva del empresario.

V. LIBERTAD SINDICAL Y DESPIDO DURANTE LAS ELECCIONES SINDICALES

La difícil armonización que presupone la preservación de la libertad sindical del candidato afectado por la decisión extintiva y la liberalidad conatural al empresario en el ejercicio del despido, ha tenido ocasión de plantearse ante el TC, en la STC 44/2001, de 12 de febrero⁴¹, con una secuencia cronológica ordenada del siguiente modo: a) Promoción de elecciones sindicales en la empresa por el sindicato al que se encuentra afiliada la trabajadora despedida, integrante de la candidatura que presenta esa organización sindical; b) Entrega de carta de despido por la que se le comunica la sanción de despido disciplinario, con efectos a partir de una determinada fecha, por los hechos que se consignan en la misma —faltas reiteradas de indisciplina y desobediencia en el trabajo, uso indebido del teléfono para llamadas particulares con personas allegadas, y presentación de varias quejas por clientes ante la desatención dispensada—; c) Interposición de demanda por despido contra la decisión empresarial, agotado sin avenencia el trámite de conciliación preceptivo; d) Constitución de la Mesa Electoral con presentación de dos candidaturas, una de ellas a cargo del sindicato al que pertenece la trabajadora despedida, acordando el rechazo de esta última candidatura al no pertenecer ya a la empresa dicha trabajadora, por lo que, celebradas las elecciones, resulta elegida como representante de los trabajadores la candidata presentada por el otro sindicato que concurre a las mismas; e) Promoción de procedimiento arbitral a cargo del sindicato presuntamente agraviado contra el acuerdo adoptado por la Mesa Electoral, que anula las elecciones sindicales y declara la validez de la candidatura rechazada por la Mesa, con la consiguiente obligación de proclamación de la misma y celebración de nuevas elecciones; f) Impugnación del laudo ante la jurisdicción social, con estimación de la demanda y revocación del laudo arbitral, declarando ajustada a derecho la decisión de la Mesa Electoral de no proclamar la candidatura integrada por la trabajadora despedida; g) Sustanciación de la demanda de despido en tiempo simultáneo con el proceso de impugnación del laudo arbitral, con dictado de sentencia que declara nulo el despido por vulneración

⁴¹ STC 44/2001, de 12 de febrero (RTC 2001, 44).

del derecho fundamental de libertad sindical, ordenando a la empresa la readmisión inmediata de la trabajadora.

En el examen acerca de una posible vulneración del derecho de libertad sindical, la STC 44/2001, a partir de las circunstancias relatadas en el epígrafe precedente, recoge todo el bagaje de la doctrina constitucional anterior, sistematizada en dos apartados diferenciados, que se corresponden con la dimensión colectiva e individual de la libertad sindical, respectivamente. Disposición que ha provocado cierto recelo doctrinal, sobre todo, por referencia al apartado colectivo, apelando a la necesidad de prescindir de las aproximaciones generales, que únicamente retrasan el análisis y la valoración de la cuestión suscitada⁴².

En primer lugar, los sindicatos, junto a los medios de acción que configuran el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical, por contribuir de forma primordial al desenvolvimiento de las funciones que les corresponden constitucionalmente (art. 7 de la CE), pueden ostentar otras facultades o derechos adicionales atribuidos por normas legales o reglamentarias que pasan a engrosar el contenido de tal derecho, siendo por tanto los actos contrarios a tales facultades susceptibles de impugnación a través del recurso de amparo, por su incidencia en el contenido de ese derecho. Así acontece con las normas legales que regulan las elecciones de representantes de los trabajadores. Preceptos que, si bien en su conjunto no forman parte del derecho de libertad sindical, condicionan la vulneración de este derecho fundamental cuando se impida u obstaculice al sindicato o a sus miembros participar en el proceso electoral por causas que no obedezcan a razones atendibles de protección de derechos o intereses constitucionales que la norma legal o reglamentaria haya tomado en consideración al establecer la regulación del proceso electoral⁴³.

En segundo lugar, reproduce la doctrina constitucional que subraya cómo la libertad de afiliación a cualquier sindicato y la de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la actuación legítima en el seno de la empresa para defender los intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores, necesita de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo del ejercicio de esa libertad⁴⁴. La vertiente individual del derecho fundamental de libertad sindical comprende, principal-

⁴² GARCÍA MURCIA, J.: «*Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales*», Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional, Parte Estudio, Tomo III, 2001, págs. 1852-1855.

⁴³ SSTC 39/1986, de 31 de marzo (RTC 1986, 39), 184/1987, de 18 de noviembre (RTC 1987, 184), 61/1989, de 3 de abril (RTC 1989, 61), 164/1993, de 18 de mayo (RTC 1993, 164), 263/1994, de 3 de octubre (RTC 1994, 263), 67/1995, de 9 de mayo (RTC 1995, 67), 95/1996, de 29 de mayo (RTC 1996, 95), 13/1997, de 27 de enero (RTC 1997, 13), 201/1999, de 8 de noviembre (RTC 1999, 201) y 132/2000, de 16 de mayo (RTC 2000, 132), entre otras muchas.

⁴⁴ SSTC 74/1998, de 31 de marzo (RTC 1998, 74), 87/1998, de 21 de abril (RTC 1998, 87), 191/1998, de 29 de septiembre (RTC 1998, 191) y 30/2000, de 31 de enero (RTC 2000, 30).

mente, el derecho a constituir sindicatos, el de afiliarse al de su elección (teniendo en cuenta que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato) y a que los afiliados desarrollen libremente su actividad sindical⁴⁵, sin que nada de lo anterior pueda implicar perjuicio alguno para los trabajadores, si se cumplen los requisitos establecidos legalmente. Dentro del contenido del derecho de libertad sindical, reconocido en el artículo 28.1 de la CE, se encuadra el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa⁴⁶. Se trata de una garantía de indemnidad⁴⁷ que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes, en relación con el resto de trabajadores⁴⁸, de manera que el derecho de libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical⁴⁹.

Sobre la base de esta doctrina, las respuestas posibles para resolver el conflicto suscitado en los términos que se han descrito tienen su correlato jurídico respectivo, de una parte, en el razonamiento expresado por el árbitro al fundamentar la decisión que refleja el laudo arbitral, y de otra parte, en la argumentación que emplea el órgano jurisdiccional para revocarlo, situando el centro de la controversia en la fijación del momento donde se concretan los efectos extintivos del despido.

En la primera lectura, la exigencia de causalidad del despido en nuestro ordenamiento jurídico veda la resolución empresarial *ad nutum* del contrato de trabajo. La decisión del empresario de despedir a un trabajador carecerá por sí misma de eficacia extintiva, que sólo se produce desde el momento en que el órgano judicial competente dicta sentencia declarando la procedencia del despido —o desde el momento en que, declarada judicialmente su improcedencia, la empresa hace uso de la opción legal de extinguir la relación abonando la indemnización establecida—, salvo que el trabajador acepte el despido de forma inequívoca o deje caducar la acción, por no impugnar en el plazo de veinte días establecido legalmente, en cuyo caso la extinción se producirá desde el momento de la aceptación del despido o desde el transcurso del plazo referido, respectivamente.

La aplicación de esta argumentación al supuesto que analizamos, lleva al árbitro a concluir que, como quiera que la trabajadora tenía impugnado el despido a la fecha en que tuvo lugar la celebración de las elecciones sindi-

⁴⁵ STC 197/1990, de 29 de noviembre (RTC 1990, 197).

⁴⁶ SSTC 191/1998, de 29 de septiembre (RTC 1998, 191) y 30/2000, de 31 de enero (RTC 2000, 30).

⁴⁷ STC 87/1998, de 21 de abril (RTC 1998, 87).

⁴⁸ STC 74/1998, de 31 de marzo (RTC 1998, 74).

⁴⁹ STC 17/1996, 7 de febrero (RTC 1996, 17).

cales, su contrato de trabajo continuaba surtiendo efectos, incluidos los inherentes a la representación sindical en la empresa, conservando la cualidad de trabajadora de la misma, por lo que el rechazo de su candidatura por parte de la Mesa Electoral vulnera el artículo 69.2 del ET.

La segunda tesis, la que sostiene la sentencia revocatoria del laudo arbitral declarando ajustada a derecho la decisión de la Mesa Electoral de no proclamar la candidatura integrada por la trabajadora despedida, defiende que la decisión empresarial de despedir produce efectos extintivos desde la fecha del despido, de forma que, como a fecha de presentación de candidaturas ya estaba despedida, no tenía la condición de trabajadora de la empresa, requisito exigible para ser elegible, conforme dispone el artículo 69.2 del ET.

Entre ambas posiciones de parte se intercala la argumentación del Ministerio Fiscal, cuando refiere que, si bien el Juzgado de lo Social que conoce de la impugnación del laudo arbitral no podía acordar la acumulación a ese proceso para el que es competente de los autos del proceso por despido que se seguían ante otro Juzgado de lo Social de la misma capital, por tratarse de acciones distintas, ni venía obligado tampoco a suspender las actuaciones por seguirse un proceso de despido ante otro Juzgado, dada la contingencia de que el despido pudiera ser declarado lesivo del derecho a la libertad sindical, debió adoptar alguna medida precautoria en orden a evitar que, de producirse semejante eventualidad, la lesión del referido derecho fundamental quedase consumada y sin posible reparación judicial posterior, al haber concluido ya el proceso donde se ventilaba la impugnación del laudo arbitral. Las medidas que —sugiere el Ministerio Fiscal— podrían haberse adoptado, en clave de alternativa, serían, bien una breve suspensión del curso de los autos o del plazo para dictar sentencia bien condicionar el fallo de la sentencia a lo que se llegase a declarar finalmente en el proceso por despido. No habiéndose hecho así, entiende el Ministerio público, se ha consumado la lesión del derecho de libertad sindical, solicitando la declaración de nulidad de la sentencia que se impugna en amparo ante el TC y la vigencia consiguiente del laudo arbitral que declaró la nulidad del proceso electoral y la validez de la candidatura de la trabajadora despedida.

V.1. Materias de discusión jurídica

El análisis de los argumentos esgrimidos para sostener los distintos posicionamientos en conflicto permite sistematizar las claves del debate jurídico en cuatro frentes: a) Concreción del momento en que el despido produce su eficacia extintiva, bien cuando se adopta por el empresario bien cuando tiene lugar, en su caso, la oportuna convalidación judicial, previa impugnación en

tiempo y forma por el trabajador en sede jurisdiccional; b) Inaplicabilidad de la acumulación de acciones y de la acumulación de autos; c) Suspensión de los autos en el proceso que conoce de la impugnación del laudo arbitral o suspensión del plazo para dictar sentencia hasta que exista una resolución firme del proceso de despido que se sustancia en tiempo simultáneo; d) Descartada la opción suspensiva en cualquiera de sus dos variantes —suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia—, condicionar el fallo de la sentencia que resuelve la impugnación del laudo arbitral según la calificación resultante del proceso de despido.

A) *Determinación de la eficacia extintiva del despido*

El empresario es soberano para resolver el contrato de trabajo, que opera inmediatamente, al margen del resarcimiento obligatorio para el caso de que semejante medida carezca de justificación. Frente a esa situación, el trabajador precisa ante dichos incumplimientos empresariales de una declaración judicial constitutiva de la extinción de la relación laboral, marcándose así una clara diferencia de tratamiento, en términos de desigualdad de trato y prerrogativas, impuesta desde el propio contrato de trabajo a los sujetos integrantes del mismo⁵⁰.

Al margen de lo anterior, se plantea ahora cuál es el momento en que debe concretarse la eficacia extintiva del despido, como premisa para valorar a continuación el mantenimiento o no de la condición de trabajador, y en su virtud, en lo que nos afecta para nuestra materia concreta de estudio, su legitimación para integrar la candidatura presentada por el sindicato al que estaba afiliada en las elecciones sindicales promovidas en la empresa. Con independencia de posiciones más o menos híbridas, dos son las respuestas posibles al interrogante planteado. En primer lugar, vincular la eficacia extintiva del despido con el momento en que tiene lugar la adopción de la decisión por parte del empresario. Alternativamente, para el caso de que el trabajador impugne en tiempo y forma el despido en vía judicial, diferir la entrada en juego de la eficacia extintiva hasta que se verifique su convalidación por parte de la autoridad judicial.

La adopción de una tesis u otra predetermina la aplicación de soluciones diametralmente opuestas desde la protección del trabajador, sobre la afirmación o el desmentido de esa condición por quien ha sido objeto de despido durante el tiempo que media entre la decisión empresarial y —en su caso— la convalidación judicial. Tanto la doctrina constitucional como la jurisprudencia dominante del TS se decantan hacia la primera solución, disponiendo

⁵⁰ SSTs de 23 de abril de 1996 (RJ 1996, 3406) y 11 de marzo de 1998 (RJ 1998, 2561).

como consecuencia más inmediata del despido efectuado por el empresario, entre otras, el carácter autónomo y constitutivo del acto en sí, con virtualidad para extinguir la relación laboral cuando se adopta por el empresario, componiendo una ecuación de identidad entre adopción y efectividad que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo, de forma que el restablecimiento del contrato sólo podrá tener lugar cuando haya una readmisión y ésta sea regular⁵¹.

Con ser el posicionamiento mayoritario, no es, sin embargo, unánime. Alguna doctrina judicial, minoritaria, se resiste a identificar la denominada extinción con una privación de vigencia radical y definitiva, reconociéndole sólo una ineficacia provisoria, susceptible de desautorización por una sentencia de improcedencia o de nulidad que, sin constituir un nuevo vínculo, restablece *ex tunc* el vínculo aparentemente extinguido en sus mismas condiciones, borrando de su tracto toda solución de continuidad⁵².

Son variados los argumentos que juegan a favor de la primera solución, afirmativa de que la sentencia no extingue el contrato, ya extinto por la decisión del empresario que se declara ajustada a derecho, con efectos *ex tunc* desde la fecha en que aquélla se hizo efectiva. Opción acogida mayoritariamente, también, por la doctrina científica⁵³. Apuntamos alguno brevemente, sin ánimo exhaustivo, fuera de los razonamientos manidos respecto de las consecuencias que se derivan desde la perspectiva de las obligaciones recíprocas de las partes:

a) La posición predominante está en consonancia con el rigor del Alto Tribunal exigiendo que la decisión del empresario de dar por extinguido el contrato de trabajo, si bien puede adoptar diversas formas, resulte concluyente y en base a hechos inequívocos⁵⁴. Semejante lectura refuerza el discurso que vincula la eficacia extintiva del despido con la decisión empresarial de despedir, dando trascendencia formal a un acto del que se presupone su trascendencia real —con aplicación también a la eficacia extintiva—, sin necesidad de diferir dicha consecuencia a una futura convalidación judicial, para el supuesto de que el trabajador no se aquiete con la decisión del empresario, impugnando en tiempo y forma el despido.

⁵¹ STC 33/1987, de 11 de marzo (RTC 1987, 33); SSTS de 7 de diciembre de 1990 (RJ 1990, 9760), 21 de diciembre de 1990 (RJ 1990, 9820), 1 de julio de 1996 (RJ 1996, 5628), 17 de mayo de 2000 (RJ 2000, 5160), 20 de junio de 2000 (RJ 2000, 7172), 15 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 507) y 21 de octubre de 2004 (RJ 2004, 7029).

⁵² STSJ de Asturias de 26 de septiembre de 2003 (AS 2003, 3989).

⁵³ Por todos, véase ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, R. M.^a: *Derecho Procesal del Trabajo*, 14 edic. revisada, Civitas, Madrid, 2006, pág. 234, con cita de las SSTS de 8 de abril de 1986 (RJ 1986, 1893) y 6 de octubre de 1984 (RJ 1984, 5243), sobre los efectos cuando la improcedencia se declara por primera vez en suplicación; MONTOYA MELGAR A.: *Derecho del Trabajo*, 29 edic., Tecnos, Madrid, 2008, págs. 476-477.

⁵⁴ STS de 25 de septiembre de 1995 (RJ 1995, 6888).

b) Inciden también a favor de la tesis que vincula la eficacia extintiva con la consecución del despido empresarial las múltiples opciones que se otorgan al empresario para disponer su fecha de efectos, de lo cual da cuenta tanto la doctrina judicial como la jurisprudencia: b') Coincidencia de la carta de despido con la fecha de efectos⁵⁵; b'') Notificación del despido en una fecha determinada, difiriendo sus efectos a otro día posterior, también prefijado⁵⁶; b''') Notificación posterior a la fecha de efectos⁵⁷. Posibilidades que se conjugan con la apertura simultánea de algún margen de maniobrabilidad para el trabajador, por ejemplo, en relación con la anticipación de la acción a la fecha de efectos⁵⁸.

c) Finalmente, constituye un indicio relevante en reafirmación de la posición mayoritaria el cuidado de la jurisprudencia al interpretar los parámetros que deben concurrir para apreciar la existencia de un despido tácito⁵⁹, cuyo concurso precisa la no utilización por su autor de signos explícitos para mostrar su voluntad, que la voluntad del empresario se infiera de su comportamiento o de su conducta, y que semejante deducción resulte inequívoca e indubitada.

En la aplicación de este discurso al supuesto controvertido, la STC 44/2001 constata que la sentencia del Juzgado de lo Social que resuelve la impugnación del despido declara su nulidad por obedecer a una razón de discriminación antisindical, contraria al artículo 28.1 de la CE, en el afán de impedir que haya trabajadores en la empresa que se presenten a las elecciones sindicales en la candidatura de un determinado sindicato. A partir de aquí, el TC refiere cómo esta declaración de nulidad radical produce efectos *ex tunc*, lo que significa que procede la readmisión efectiva e inmediata de la trabajadora a su puesto, con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la reincorporación —y el abono de las cuotas de Seguridad Social dejadas de ingresar desde la misma fecha—, de conformidad con las normas de aplicación (artículos 113 y 295 de la LPL y 55.6 del ET). La nulidad radical del despido significa que, a fecha de proclamación de candidaturas, el trabajador cumplía con el requisito dispuesto en el artículo 69.2 del ET en orden a ostentar la cualidad como trabajador de la empresa o centro de trabajo, una vez que, como tiene dicho el propio TC en alguna resolución pretérita⁶⁰, la declaración de nulidad radical del despido debe traer consigo el restablecimiento

⁵⁵ STS de 13 de junio de 2000 (RJ 2000, 6891).

⁵⁶ SSTs de 13 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1484), 22 de enero de 1987 (RJ 1987, 107), 2 de febrero de 1987 (RJ 1987, 749), 21 de septiembre de 1989 (RJ 1989, 6685) y 13 de junio de 2000 (RJ 2000, 6891).

⁵⁷ STS de 9 de marzo de 1987 (RJ 1987, 1357).

⁵⁸ STS de 29 de junio de 1983 (RJ 1983, 3063).

⁵⁹ SSTs de 21 de noviembre de 2000 (RJ 2001, 1427) y 27 de junio de 2001 (RJ 2001, 6840).

⁶⁰ STC 104/1987, de 17 de junio (RTC 1987, 104).

del contrato de trabajo en los mismos términos en los que existía en el momento del despido. En este argumento sitúa la doctrina el flanco más débil del razonamiento del TC, cuestionando la premisa de que la nulidad del despido signifique necesariamente que, a la fecha de proclamación de candidaturas, el trabajador cumpla con el requisito de elegibilidad establecido en el precepto citado⁶¹.

El TC califica de inobjetable la interpretación de que la decisión empresarial de despedir surta efectos extintivos de la relación laboral desde la fecha del despido. Sin embargo, advierte a continuación cómo, en un supuesto como el que se analiza, donde está *sub iudice* el despido y donde existen indicios fundados de que el acto extintivo empresarial encubre una finalidad antisindical, cual es impedir que el trabajador despedido pueda presentarse como candidato en las elecciones sindicales a celebrar en la empresa, el órgano judicial que conoce de la impugnación del laudo arbitral no puede obviar esta circunstancia, bajo el escudo de una interpretación de legalidad razonable, pero que no salvaguarda adecuadamente el derecho de libertad sindical del trabajador despedido, como hace la sentencia que resuelve la impugnación del laudo arbitral cuando se limita a apreciar la existencia de la causa legal del artículo 69.2 del ET al interpretar que la decisión empresarial de despedir produce efectos inmediatos desde la fecha del despido, aunque éste haya sido impugnado, señalando expresamente que no es el procedimiento de impugnación del laudo arbitral el adecuado para valorar la decisión empresarial ni sus consecuencias, a considerar en el pleito por despido interpuesto por el trabajador afectado.

De lo acontecido en los dos procedimientos que se sustancian en paralelo, en relación con la impugnación del laudo arbitral y del despido respectivamente, el TC se decanta por la conciliación entre el otorgamiento de efectos extintivos inmediatos al acto empresarial de despedir y la doctrina sobre los efectos de la nulidad radical del despido por vulneración de derechos fundamentales, de manera que si el órgano judicial declara el despido radicalmente nulo por vulneración del derecho a la libertad sindical —u otro derecho fundamental del trabajador—, semejante declaración debe traer consigo el restablecimiento del contrato de trabajo en los mismos términos en los que existía en el momento del despido. Ello condiciona, en la controversia específica que conoce la STC 44/2001, el reconocimiento explícito de que el trabajador, como consecuencia de la declaración de nulidad del despido, ha mantenido su condición de elegible como representante de personal en su empresa, con el deber consiguiente de anular las elecciones celebradas donde se decidió su exclusión como candidato por encontrarse despedido en aquel preciso momento.

⁶¹ GARCÍA MURCIA, J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», cit., págs. 1855-1856.

El tratamiento material de la controversia que defiende el TC, con esa apuesta decidida por la integración entre el otorgamiento de efectos extintivos inmediatos al despido empresarial y la doctrina sobre los efectos de nulidad radical del despido por vulneración de derechos fundamentales, en este caso, el derecho de libertad sindical, debe articularse a través de alguno de los mecanismos procesales que se analizan a continuación, en clave de alternativa, para recomponer el equilibrio entre las distintas realidades atendibles en Derecho, dando cuenta con ello de la inevitable dimensión procesal del problema⁶².

B) *Inaplicabilidad de la acumulación de acciones y de la acumulación de autos*

La acumulación supone tramitar mediante un único procedimiento, y resolver mediante una única resolución, pretensiones que guardan entre sí una relación directa. El fundamento de esta técnica procesal se sustenta sobre dos tipos de principios. Por un lado, tutela efectiva y economía procesal, que favorecen la tramitación y resolución conjunta de las pretensiones conexas, con la consiguiente optimización de energía procesal sin merma en el derecho de defensa. Por otro lado, coordinación procesal y congruencia judicial, previniendo el dictado de resoluciones contradictorias en asuntos relacionados entre sí, con el riesgo consiguiente de lesión de la cosa juzgada. El efecto común de la acumulación, cuando procede, con independencia de su proyección sobre acciones, autos o recursos, es la discusión conjunta y en una sola resolución de todas las cuestiones planteadas (art. 35 de la LPL).

La prohibición que contiene el artículo 27.2 de la LPL de cara a la acumulación de determinadas acciones, que enumera, entre ellas, la acción de impugnación de laudos con otra acción cualquiera, imposibilita la acumulación al proceso de impugnación del laudo arbitral de los autos del proceso por despido que se siguen en un juzgado distinto. En el supuesto controvertido, como repara la STC 44/2001, la ausencia del requisito de identidad de acciones que recogen los artículos 29 y 30 de la LPL, impide asimismo, al Juzgado que conoce del proceso de impugnación del laudo arbitral, acordar la acumulación de los autos por despido que se sustancian en un Juzgado distinto de la misma capital. Fuera del supuesto concreto, en relación con la acumulación de autos, si bien resulta posible formalmente, al margen de ser una práctica deseable siempre en evitación de resoluciones judiciales contradictorias, la posibilidad que se examina resulta prácticamente imposible en la práctica, una vez que el planteamiento de un proceso arbitral paraliza auto-

⁶² GARCÍA MURCIA, J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», cit., págs. 1856-1858.

máticamente cualquier otro proceso sobre el mismo objeto, paralización que se prolonga hasta que el laudo sea firme o tenga lugar el dictado de la correspondiente sentencia judicial (art. 76.5 del ET)⁶³.

La falta de condiciones técnicas para poder aplicar la acumulación de acciones o la de autos, con los beneficios que de ello se derivan genéricamente en términos de economía procesal o de reforzamiento del principio de congruencia, cuando se cumplen los requisitos de aplicabilidad dispuestos legalmente, no debe identificarse necesariamente con una separación o independencia absoluta en el orden sustantivo o material entre procesos que se sustancian en paralelo y ante órganos judiciales distintos. Así lo constata de una manera implícita la STC 44/2001, tras desmentir la posibilidad de acumular acciones y autos, cuando repara en que el órgano judicial que conoce de la impugnación del laudo arbitral no puede desconocer la trascendencia de la cuestión que se sustancia ante otro Juzgado de lo Social en la demanda por despido planteada por el trabajador, porque la decisión que se adopte con relación al mismo tiene una importancia capital para resolver la impugnación del laudo arbitral, evitando la consumación de la lesión del derecho a la libertad sindical que se denuncia.

La integración de ambas circunstancias, de un lado, inaplicabilidad procesal de la acumulación de acciones y de autos, y de otro, interdependencia material o sustantiva entre los procesos que se tramitan separados ante Juzgados distintos en tiempo simultáneo —impugnación del laudo arbitral y del despido respectivamente—, deberá articularse empleando una vía procesal diferente, a elegir entre la suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia, y el condicionamiento del fallo de la sentencia que resuelve la impugnación del laudo arbitral a la calificación del despido, cuya viabilidad respectiva examinamos separadamente en los epígrafes que siguen a continuación.

C) *Suspensión de los autos o suspensión del plazo para dictar sentencia*

La suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia es la opción que suscribe claramente la STC 44/2001 para resolver la controversia analizada, considerando, por encima de cualquier otro argumento, que el despido del trabajador se encuentra *sub iudice*, y la eventualidad —confirmada después— de que se declare que el despido ha tenido como móvil, precisamente, impedir al trabajador presentarse a las elecciones sindicales que van a celebrarse en la empresa, con la vulneración consiguiente del artículo 28.1 de la CE. Este razonamiento habría justificado —desde la argumentación del TC— que el órgano judicial conocedor de la impugnación del laudo arbitral,

⁶³ STSJ del País Vasco de 13 de junio de 1995 (AS 1995, 2516).

previniendo una más que probable consumación de la lesión de un derecho fundamental, con la alegación de indicios de discriminación sindical, hubiese ejercido la facultad que dispone el artículo 83.1 de la LPL en orden a la suspensión del juicio o bien acordar otra medida distinta como la suspensión del plazo para dictar sentencia hasta conocer la calificación final del despido, advertido que la preservación del derecho de libertad sindical justifica sobradamente la suspensión de los autos o cualquier otra medida adecuada hasta que recaiga sentencia en el proceso por despido.

Aunque la opción *suspensiva* pueda parecer inobjetable, la satisfacción que reporta debe situarse en sus justos términos, porque la preservación del derecho fundamental a la libertad sindical no puede esconder, en su aplicación a la hipótesis que examinamos, los problemas que derivan de la misma⁶⁴, por los que el TC, calculadamente, pasa casi de soslayo. O dicho en otros términos, los esfuerzos que despliega el TC en la vertiente procesal de la cuestión que se debate no se corresponden con la magnitud del problema planteado⁶⁵.

La rebaja del optimismo por el resultado dado a la controversia trae su causa de la indefinición en la duración de la situación suspensiva, previsiblemente larga en el tiempo de agotar las partes las posibilidades legales de recurso, a expensas de la obtención de una calificación judicial firme del despido, contrariando abiertamente la voluntad del legislador cuando cualifica el procedimiento de impugnación del laudo arbitral como un proceso de tramitación urgente, a partir de las especialidades que concretan los distintos apartados del artículo 132.1 de la LPL. Por lo demás, como ha subrayado la doctrina, las reglas de suspensión de los actos de conciliación y juicio, pudiendo haberlo hecho, en ningún caso aluden a la posible incidencia de un proceso distinto, eventualidad que tampoco contemplan las reglas de acumulación de demandas o autos, del mismo modo que no puede afirmarse igualmente la completa idoneidad de la suspensión para la consecución del resultado apetecido, por suponer sólo un paréntesis en el enjuiciamiento⁶⁶.

Compartimos el criterio de la STC 44/2001 cuando se aferra a la opción suspensiva, como la más razonada jurídicamente, atendida la difícil composición de los elementos que concurren, pero no pueden silenciarse tampoco los puntos débiles del razonamiento en que se sustenta, sobre todo, porque una preferencia irracional a favor de la solución suspensiva, bajo cualquiera de las fórmulas previstas —suspensión de los autos o del plazo para dictar

⁶⁴ SANTIAGO REDONDO, K. M.: «Un doble par colectivo: negociación y Leyes de Presupuestos; elecciones y libertad sindical (Pronunciamientos del TC en materias sociales en el primer trimestre de 2001)», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001, págs. 1085-1086.

⁶⁵ GARCÍA MURCIA, J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», cit., pág. 1856.

⁶⁶ GARCÍA MURCIA, J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», cit., pág. 1858.

sentencia— puede convertir esa posibilidad, paradójicamente, en una oportunidad para instrumentalizar el despido de un candidato incluido en las listas como factor de paralización del proceso que conoce la impugnación del laudo arbitral. No es lícito generalizar la bondad de determinadas soluciones, por más que esté en juego la preservación de un derecho fundamental como el de libertad sindical —vulnerado flagrantemente con el despido de un candidato para excluirlo de la lista—, debiendo cuidar de no sobredimensionar los efectos que, aunque procesales, nunca son inocuos —suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia—, en previsión de futuras tentaciones instrumentalizadoras del despido por las partes, de cara a una paralización *sine die* del procedimiento de impugnación del laudo arbitral que regula la norma citada bajo un criterio de tramitación urgente, hasta la llegada de una calificación judicial firme de la decisión extintiva adoptada por el empresario.

La práctica judicial da cuenta de algún supuesto donde la técnica suspensiva no se concreta en actuaciones procesales, como las que atienden a la suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia, verificando su aplicación en un estadio anterior mediante la suspensión del proceso electoral hasta conocer con precisión el censo, concluido el plazo para la integración de los trabajadores por cuenta ajena en el régimen de personal estatutario⁶⁷. El examen de los argumentos empleados por el órgano jurisdiccional para validar semejante decisión es de gran utilidad, desde su cotejo con las circunstancias que concurren en el supuesto de despido nulo de un candidato determinante de su exclusión del proceso electoral, resultando oportuno fijar la atención sobre los extremos siguientes:

a) El móvil intencional que subyace en la conducta potencialmente vulneradora del derecho de libertad sindical. En la hipótesis que se analiza ahora, la terminación anticipada del proceso electoral obedece a la irrupción de un acontecimiento durante el desarrollo del proceso susceptible de provocar una alteración sustancial en las condiciones de la elección, decisivo para la conformación del número de electores, y por derivación, del número de representantes a elegir, dependiendo de los trabajadores que pierdan la condición de electores como consecuencia de su transformación desde personal laboral a personal estatutario, pudiendo ocurrir que ni siquiera existan trabajadores suficientes para integrar las Mesas Electorales constituidas. La apelación al elemento intencional se reproduce también, si bien que en negativo, para validar la exclusión del censo del trabajador objeto de despido improcedente, cuando se desmiente que el empresario haya hecho un uso antisindical del despido para impedir al trabajador ser elector ni tampoco elegible en las próximas elecciones sindicales⁶⁸. Conclusión que se sustenta

⁶⁷ A este respecto, véase la STSJ de Extremadura de 15 de marzo de 2007 (Sentencia núm. 180/2007, Sección Primera de la Sala de lo Social).

⁶⁸ STSJ de la Comunidad de Madrid de 15 de marzo de 1999 (AS 1999, 533).

sobre dos constataciones, primero, la falta de asunción como especialmente reivindicativa de la actividad sindical del trabajador despedido por las sentencias dictadas en su momento, y después, el desmentido acerca de la existencia de una relación de causa efecto entre el despido y la convocatoria electoral por el tiempo transcurrido entre ambas actuaciones.

b) La inseguridad jurídica derivada de la falta de sintonía entre los datos contenidos en el censo y el número real de electores potenciales en el momento de la votación. Referencia temporal para el cumplimiento de los requisitos como elector, cuya condición primera es ser trabajador por cuenta ajena de la empresa, advertida la diferencia tan significativa que existe entre el número de trabajadores del censo y el número de electores reales, con la incertidumbre añadida que reporta en la concreción definitiva de los votantes la postergación del plazo para solicitar la conversión en personal estatutario después de la fecha dispuesta para la elección.

c) La disposición de una separación nítida entre el proceso electoral y cualesquiera vicisitudes de la relación laboral. La apertura de un proceso electoral no impide la transformación del vínculo que une al trabajador con la empresa —por ejemplo, de personal por cuenta ajena a personal estatutario—, ni el resto de vicisitudes modificativas, suspensivas o extintivas de la relación contractual, de no acreditar que la finalidad de implementar semejantes cambios tiene precisamente como motivación, principal o secundaria, influir —hasta distorsionarlo— en la dinámica normal del proceso electoral.

El concurso de los factores enumerados legitima —en la tesis de la doctrina judicial— la oportunidad de suspender el proceso electoral hasta conocer con precisión el censo, en el supuesto que se analiza, una vez concluye el plazo dado a los trabajadores para solicitar su integración como personal estatutario, con la pérdida consiguiente de la condición de elector, ante el abandono de su estatus como trabajador por cuenta ajena.

La traslación de esta doctrina al supuesto de despido nulo de un candidato que determina su exclusión del proceso electoral permite extraer algunas conclusiones, desde la doble óptica de los presupuestos y las consecuencias respectivamente. Por contraposición con la hipótesis de comparación, el despido nulo con vulneración del derecho de libertad sindical del candidato excluido del proceso electoral, sobre la base de no acreditar en ese momento su condición de trabajador por cuenta ajena de la empresa, descubre un componente intencional en la conducta del empresario que actúa como motivación real —que no aparente— del despido. En relación a la discrepancia entre los datos contenidos en el censo y el número real de electores potenciales para la votación, como factor de inseguridad jurídica, semejante disparidad se traslada ahora a los elegibles, ante la negativa de la Mesa Electoral para reconocer esa condición al candidato despedido, pendiente la calificación judicial del despido durante la sustanciación de las elecciones sindicales. Finalmente, la separación entre el proceso electoral y

las distintas vicisitudes de la relación laboral, modificativas, suspensivas o extintivas, no admite discusión posible, a salvo que las mismas no incluyan entre sus motivaciones, principales o secundarias, precisamente, interferir en las elecciones, jugando arbitrariamente con la condición de trabajador por cuenta ajena en cualquiera de sus proyecciones posibles, como elector o elegible. Circunstancia que concurre, con toda claridad, en el supuesto del despido nulo del candidato con vulneración de la libertad sindical, pero que no está presente, sin embargo, en la posibilidad abierta para transformar la naturaleza del vínculo que une al trabajador con el empresario, de personal laboral a personal estatutario.

La aplicación del razonamiento utilizado en la facultad de transformar la naturaleza del vínculo contractual al supuesto del despido nulo sobre el candidato durante el proceso electoral, analizadas desde los mismos parámetros las circunstancias que concurren en las dos hipótesis, permitiría extraer una consecuencia general a modo de conclusión, la opción suspensiva debe aplicarse al proceso electoral en marcha hasta la resolución judicial del despido, por mimetismo con la suspensión que se acuerda en el proceso electoral hasta la finalización del plazo legal para la integración de los trabajadores por cuenta ajena en el régimen de personal estatutario. Sin embargo, resta por valorar una clave, fundamental, cual es el tiempo de prolongación de la situación suspensiva, presumiblemente dispar en los dos ejemplos examinados, y sin embargo, determinante para declarar la idoneidad o no de la suspensión en función de la diferencia de tiempos existente entre ambas realidades. En un caso, existe un plazo legal tasado donde verificar la transformación de personal laboral a estatutario. En el otro, rige una indeterminación temporal hasta la obtención de una calificación judicial firme del despido acordado por el empresario, falta de concreción que se amplía notablemente si las partes agotan todas las posibilidades de recurso. El factor analizado puede determinar que la solución empleada para un supuesto no extienda su idoneidad en relación con el despido, ante la diferencia potencial de tiempos tan evidente que existe entre la fijación de un plazo legal a fecha cierta, otorgando la opción de transformar el vínculo contractual, y la demora por concretar hasta la obtención de una calificación judicial firme del despido actuado por el empresario.

De este modo, se puede dar un fenómeno de desplazamiento de la inseguridad jurídica desde una dimensión subjetiva, condicionada por la indeterminación en el número de electores y elegibles en un proceso electoral concreto, a una dimensión temporal, en función del tiempo de demora, presumiblemente extenso, que puede transcurrir hasta agotar las partes sus opciones de recurso en relación con la calificación del despido de uno o varios trabajadores, como electores o elegibles. A lo anterior se le puede sumar otro argumento, también de seguridad jurídica, en su proyección sobre la caracterización del procedimiento electoral, desde la lógica de que cual-

quier opción suspensiva que acontezca durante su curso, o en una fase posterior, como ocurre con cualquiera de las alternativas procesales suspensivas de aplicación a la sentencia que resuelve la impugnación del laudo que pone fin al procedimiento arbitral, son soluciones contrarias al carácter de los plazos dispuestos para el procedimiento electoral, usualmente breves y tasados, precisamente, en evitación de situaciones abusivas y/o fraudulentas, y, sobre todo, para impedir injerencias de la empresa, a partir de una concepción del procedimiento como un derecho propio de los trabajadores⁶⁹. Las objeciones apuntadas no desvirtúan, en cualquier caso, la consideración de la opción suspensiva como la solución más plausible, por más que rebajen a posiciones más ajustadas los dividendos que se derivan de la misma.

D) *Vinculación de la sentencia que resuelve la impugnación del laudo arbitral a la calificación judicial del despido sustanciado en proceso distinto*

La subordinación del fallo de la sentencia que resuelve la impugnación del laudo arbitral a la calificación judicial del despido sustanciado en proceso distinto es la alternativa que, de entre las distintas opciones procesales posibles, tiene peor sustento técnico-jurídico. El elemento de aleatoriedad que introduce, inevitablemente, en la parte dispositiva de la sentencia puede dar entrada a resquicios futuros de cara a su eventual ejecución posterior. Hendiduras que, a buen seguro, explorará cada parte para tratar de eximir su responsabilidad en todo aquello que resulte desfavorecida por el contenido del fallo. En otro orden de cosas, la solución que se analiza dejaría abierta la puerta a futuras impugnaciones, por lo que tiene de recreación del proceso, atendida la ausencia de previsión expresa que sustente una decisión judicial de semejante tenor⁷⁰.

Con carácter general, la ejecución constituye la última oportunidad para modular la concreción final de las responsabilidades que deben asumir las partes como consecuencia del derecho previamente declarado y, en lo que es legítimo interés de cada una de ellas, la última ocasión para obstaculizar su normal y voluntario cumplimiento. Consciente de ello, el legislador dota de un carácter extraordinario a los recursos en fase de ejecución, admisibles sólo cuando los autos recurridos resuelvan «*puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado*» (artículos 189.2 y 204.2 de la LPL), dejando fuera del ámbito normal y propio de la ejecución el examen de la fundamentación jurídica de la sentencia a ejecutar, al igual que las causas determinantes de la resolu-

⁶⁹ STSJ de la Comunidad de Madrid de 15 de marzo de 1999 (AS 1999, 533).

⁷⁰ GARCÍA MURCIA, J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», cit., pág. 1858.

ción judicial, para centrar toda la relevancia en el fallo de la sentencia a efectos de ejecución.

Se requiere un cuidado exquisito para que la introducción en fase ejecutiva de cualquier obstáculo en interés de parte no desvirtúe el derecho declarado en todo aquello que resulte consustancial con el mismo, de manera que mientras, por un lado, la ejecución de sentencias carece de autonomía propia por ser la ejecución de un derecho declarado previamente, por otro lado, su significación impide también simplificar o reducir su realización a un mero ejercicio de automatismo. Semejantes reflexiones, expuestas con vocación de generalidad en relación con la ejecución de sentencias, mantienen toda su vigencia cuando se proyectan sobre el despido⁷¹, cuya regulación, a partir de la LPL de 1995, ha pretendido salvaguardar con carácter preferente dos objetivos principales, primero, conseguir una mayor adecuación de la materia con la tutela judicial efectiva y con el valor de las sentencias, según el dictado que impone la CE; en segundo lugar, evitar la instrumentalización del proceso laboral a través de sus incidencias o dilaciones como vía para incrementar las consecuencias económicas de los despidos, con una elevación de las indemnizaciones que hayan de abonar por despidos no ajustados a Derecho el empresario, y en su caso, el Estado⁷².

En base a todas estas consideraciones, técnicamente, resulta preferible diferir el pronunciamiento de la sentencia el tiempo que sea necesario, ya sea mediante la suspensión de los autos ya sea con la suspensión del plazo para dictar sentencia, de manera que, una vez dictada, no incorpore ningún elemento condicional subordinado a lo que se derive de un proceso —y ante un juzgado— ajeno, en el supuesto que analizamos, con ocasión de la valoración que merezca el despido actuado durante la celebración del proceso electoral sobre un trabajador que ostenta la condición de candidato. Semejante conclusión se refuerza cuando se constata, además, que la opción rechazada no incorpora ninguna ventaja en términos de premura temporal, porque habría siempre que esperar hasta la firmeza de la resolución judicial que determina el contenido de la condición para aplicar el fallo de la sentencia *condicionada* al modo que es debido.

VI. VALORACIÓN CRÍTICA

Las referencias examinadas en los epígrafes anteriores acreditan la apuesta tan decidida que se hace desde la doctrina constitucional, interiori-

⁷¹ GARCÍA QUIÑONES, J. C.: «Ejecución de sentencia de despido y lanzamiento de vivienda del trabajador despedido (Comentario a la STS 4.ª de 11 de diciembre de 2001)», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2002, págs. 669 y ss.

⁷² RIVERO LAMAS, J.: Prólogo al Libro de M. C. Ortíz Lallana *La ejecución de sentencias de despido*, ACARL, Madrid, 1995, pág. XVI.

zada después por la doctrina judicial, en orden a la aplicación preferente del principio de subsanación respecto de los vicios graves que alteran el resultado electoral, determinante para confirmar o revocar en sede jurisdiccional el contenido del laudo dictado en el procedimiento arbitral. Fuera de esa primera opción favorable a la subsanación, no existe un predominio claro en la aplicación de criterios rígidos o laxos sobre las distintas hipótesis que alcanzan las sedes judiciales, tampoco en aquellas relacionadas con la falta de legitimidad o capacidad de los candidatos electos.

La traslación de ambas consideraciones al supuesto de despido durante las elecciones sindicales se traduce en una doble conclusión: a) La apuesta por el principio de subsanación encuentra su cauce de expresión a través de mecanismos procesales, como la suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia, o la inclusión de un elemento condicional en el fallo de la sentencia que conoce la impugnación del laudo arbitral, en función de la calificación judicial del despido que se tramita en procedimiento y ante juzgado distinto, advertida la inaplicabilidad de la acumulación de acciones y de autos en la hipótesis que se estudia, por las razones ya explicadas; b) La ausencia de una posición definida hacia la rigidez o la flexibilidad en supuestos de falta de legitimidad o capacidad de los candidatos electos no tiene, en este caso, un peso específico relevante para desmentir la condición de trabajador del candidato despedido de manera improcedente, contemporáneamente con la celebración de elecciones sindicales.

En el marco del proceso electoral, la opción preferencial por la subsanación y la aplicación secundaria, aparentemente asistemática, de un criterio laxo o rigorista, según el supuesto de que se trate, no son técnicas contradictorias sino que interactúan en régimen de complementariedad. En ocasiones, esa presunta asistematicidad aparece matizada con la distinción de dos momentos diferenciados en la interpretación del mandato que expresa el artículo 71.2 del ET, respectivamente, durante y con posterioridad a la presentación de la lista. En la fase de presentación, exige el precepto que la lista presentada contenga, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir, en definitiva, que sea una lista completa. Nombres que son, obviamente, candidatos, condición que debe ser real, sin admisión de nominalismos ni simulaciones, mediante personas en las que concurra la condición de elegibles en los términos que previene el artículo 69.2 del ET —ser trabajadores, mayores de 18 años y con una antigüedad en la empresa superior a seis meses—. El parecer rígido se impone para garantizar que las listas electorales responden a la implantación previa sindical y no son un vehículo para instalar sindicatos ajenos a la vida sindical en el seno de la empresa⁷³. Sin embargo, superado ese estadio de presentación de la lista, la importancia del número de candidatos que reste en la misma se relativiza, entrando en juego con toda su virtualidad potencial

⁷³ STC 18/2001, de 29 de enero (RTC 2001, 18).

el principio de subsanación, para dar oportunidad a las candidaturas de subsanar y completar sus listas, admitiendo incluso la continuidad de aquellas que se reduzcan, siempre que permanezcan candidatos, cuando menos, en ese porcentaje del 60 por 100 de los puestos a cubrir.

La convalidación de actuaciones a partir de un principio de actualidad, por el que se valida un acto que refleja con fidelidad aquello que existe en el momento de la certificación, como sucede en relación con la aprobación del censo por la Mesa Electoral, de constatar su coincidencia con el número de trabajadores de la empresa al tiempo de su elaboración, con independencia de su reducción posterior antes de la elección, se matiza de un modo singular en materia de despido. Su concurso activa en paralelo dos tipos de efectos, por un lado, está admitida con todas sus consecuencias la concreción de la eficacia extintiva en el momento de ejercitarse por parte del empresario. Por otro lado, para el caso de verificar la readmisión del trabajador bajo cualquiera de las fórmulas legales, se aplica la *fictio iuris* del mantenimiento ininterrumpido de la relación laboral durante todo ese período que va desde el día siguiente al despido del empresario hasta la fecha en que se concreta el derecho de readmisión del trabajador, bien por declararse nulo bien improcedente y optar por la readmisión el sujeto legitimado para ello, empresario o trabajador amparado por el blindaje que acompaña su condición representativa.

El esquema jurídico descrito, aparentemente impecable, plantea sin embargo problemas de aplicación en todas aquellas hipótesis que tienen lugar durante el estado de pendencia que va desde la adopción del despido por parte del empresario hasta la declaración judicial que resuelve su impugnación, activada en tiempo y forma por el trabajador, sobre todo, cuando los perjuicios ocasionados en aplicaciones de tracto único, por ejemplo, en relación con el proceso electoral —inclusión en el censo, legitimación para postularse como elegible...—, resultan después de imposible o, en el mejor de los casos, de muy difícil reparación. La integración entre el otorgamiento de efectos extintivos inmediatos al despido empresarial y la doctrina sobre los efectos de nulidad del mismo por vulneración de derechos fundamentales, que asume en toda su expresión la STC 44/2001 por referencia al derecho de libertad sindical, tiene su punto débil en el modo de articulación, ante el peso sobredimensionado que cobran para sellar semejante simbiosis las distintas alternativas procesales propuestas, de forma que el resultado no puede ser nunca —como no lo es tampoco en la controversia que analizamos— enteramente satisfactorio.

Un rasgo común a las cuestiones procesales es el alto componente técnico con el que aparecen imbuidas, que reduce considerablemente el grado de discrecionalidad sobre su adopción por aquel sujeto facultado para ello, el juzgador, de oficio o a instancia de las partes, según la materia de que se trate. Ello tiene dos consecuencias. En primer lugar, si se dan las condiciones para aplicar una determinada medida procesal, por ejemplo, la acumu-

lación de autos, su adopción no sólo es facultativa, puede ser determinante asimismo para la buena marcha del proceso, en ocasiones, el único resultado posible. La utilidad no se limita únicamente a incorporar beneficios en la tramitación de una controversia concreta, su adopción deviene obligada para no dar lugar a resoluciones contradictorias o de ejecución imposible. En segundo lugar, deben medirse las consecuencias que se derivan de una concreta actuación procesal, evitando la inflación en los efectos, para no alentar actuaciones encaminadas a una preconstitución de la prueba.

En el supuesto que examina la STC 44/2001, el problema a resolver radica, precisamente, en que la previsión procesal de un tratamiento autónomo de los dos procesos que se siguen simultáneamente, el de impugnación del laudo arbitral y el que impugna el despido, debe conjugarse con la vinculación incuestionable que existe entre los mismos. La solución judicial que se derive para el despido del trabajador que integra la candidatura guarda una incidencia decisiva para la cuestión debatida en el proceso de impugnación del laudo arbitral, advertido que el argumento del trabajador se sustenta en que la decisión extintiva empresarial no tiene otra finalidad que impedir su eventual elección en las elecciones sindicales que van a celebrarse en la empresa. Y ello, edulcorado con un agravante adicional, porque el curso procesal dispuesto para el procedimiento de impugnación del laudo tiene muchas posibilidades de resolverse antes que la obtención de una calificación judicial firme del despido, a nada que se utilicen las vías de recurso, en función de la propia dinámica dispuesta para la sustanciación de uno y otro proceso, de manera que el conflicto que se resuelve antes queda condicionado por la solución final que resuelve un procedimiento ajeno, cuya adopción, previsiblemente, se demorará bastante en el tiempo, de agotar las partes las opciones de recurso para la obtención de una calificación judicial firme del despido actuado por el empresario.

Esa derivación excesiva de responsabilidad hacia la vertiente procesal, focalizado ahora bien en la eventual suspensión de los autos o del plazo para dictar sentencia bien en la introducción de un elemento condicional en la sentencia que conoce la impugnación del laudo arbitral, según la calificación judicial del despido que se sustancia en un proceso y ante un juzgado distinto, manifiesta una problemática de calado bastante más profundo. El origen hay que rastrearlo en el desequilibrio actual del régimen jurídico del despido, particularmente, con el vaciamiento progresivo de los efectos inherentes a la calificación de improcedencia, cuyo último episodio ha tenido lugar con la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*, introduciendo, por la vía de la limitación/eliminación de los salarios de tramitación —conforme a la nueva redacción del artículo 56.2 del ET—, modificaciones de trascendencia sobresaliente en su configuración que pueden sintetizarse como la convalidación legal tácita de un modelo de despido,

en práctica libre, cualitativamente pagado y cuantitativamente barato⁷⁴. Consecuencias todas que amplifican su proyección por la intensa rotación que caracteriza nuestro mercado de trabajo a partir de una generalización de la contratación temporal⁷⁵, con la merma consiguiente de uno de los parámetros de cálculo de la indemnización como es la antigüedad.

Contemporáneamente, la desproporción actual del régimen del despido sobre la base de los efectos anudados a las calificaciones respectivas de nulidad e improcedencia, complementada con la disposición por el legislador de un criterio restrictivo en los supuestos de despido nulo, no evita que el trabajador trate de buscar cobijo en alguna de las hipótesis tasadas de nulidad, de vislumbrar el más mínimo resquicio para ello, y en muchas ocasiones, sin que ni tan siquiera concorra. La utilización instrumental de las fisuras que no cierra el régimen jurídico del despido no es, ni ha sido, tradicionalmente, monopolio del trabajador, encontrando numerosas manifestaciones también desde el lado empresarial. Sin ir más lejos, con la desmodalización, o lo que es igual, la utilización interesada de las distintas modalidades legales, disciplinario o por causas objetivas, en función, básicamente, de una combinación de factores según la diferencia de gravámenes procedimentales —sobre todo probatorios— y la indemnización resultante a partir del módulo cuantitativo aplicable, que ponen al empresario en la tesitura de elegir la modalidad de despido a utilizar desde parámetros de etiología utilitarista o pragmática, al margen de la causa real que está en el origen de la decisión extintiva.

La suma de factores enumerados colocan al despido en el centro de una paradoja que podría sintetizarse en la idea de que la pérdida de su importancia por lo que es —reducción de los supuestos de despido nulo y generalización del despido improcedente, con el vaciamiento paralelo de parte de las consecuencias vinculadas a esta calificación—, se contrarresta por un aumento artificial de su trascendencia por lo que las partes quieren que sea, en función de los efectos indirectos inherentes a una decisión de semejante trascendencia. En el conflicto que conoce la STC 44/2001, instrumentalizando su ejercicio para vulnerar la libertad sindical del trabajador por la vía de dificultar o imposibilitar la restitución de determinadas consecuencias anudadas al reconocimiento pacífico de la eficacia extintiva del despido cuando se adopta por el empresario. La pérdida de jerarquía del mismo, medida en términos de

⁷⁴ En este sentido, véase LAHERA FORTEZA, J.: «Los efectos de la reforma del despido», AA.VV.: *Nuevo Régimen Jurídico del Despido y del Desempleo (Análisis Crítico de la Ley 45/2002)*, Dir. Gete Castrillo P. y Valdés Dal-Ré F., Ediciones Cinca, Madrid, 2005, págs. 180-195.

⁷⁵ Para el estudio de conjunto de la contratación temporal en nuestro sistema de relaciones laborales, analizando desde el marco normativo hasta los problemas de transposición de la Directiva 1999/70 en el ordenamiento español, véase VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J.: *La precariedad laboral en España (Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario)*, Comares, Granada, 2004, págs. 13 y ss.

reserva de la calificación de nulidad para determinadas hipótesis tasadas y en relación con las derivaciones jurídicas anudadas a su calificación como improcedente, se contrarresta por un aumento *artificial* del protagonismo que le reservan las partes, promoviendo su realización interesada a partir de las posibilidades abiertas para manipular sus efectos, con el consiguiente desplazamiento de su importancia nuclear en función del objetivo instrumental que trata de conseguirse a su través, con afectación de otras instituciones del Derecho del Trabajo, abandonado su ejercicio, por disposición del legislador, a la voluntad unilateral del empresario.

La interpretación judicial dada en supuestos concretos, como la que desmiente la existencia de vicio grave, que altera el proceso electoral, cuando el despido improcedente del trabajador condiciona su falta de inclusión en el censo electoral, y otras de parecido tenor que pudieran darse en conflictos distintos, podrían explicarse en la necesidad de valorar, sobre las circunstancias concurrentes en el caso, si la exclusión del censo con ocasión del despido improcedente constituye únicamente un efecto derivado, indirecto, en un segundo, tercero o cuarto orden de consecuencias, ausente un componente intencional específico y objetivado, de la eficacia extintiva del despido coincidente con su adopción por parte del empresario, o por el contrario, está presente dicha motivación, con protagonismo fundamental o no, perseguida con la propia decisión del despido. Desde un planteamiento teórico, cabría plantearse si debería condicionarse la respuesta en función de la intencionalidad del despido, entendiendo por tal el motivo real —que no formal— en el proceso lógico que lleva al empresario a despedir un trabajador determinado, con la dificultad que supone adentrarse en la subjetividad del empleador. Problemática que convive con un inconveniente añadido, en términos de inseguridad jurídica, por la inclusión de un elemento condicional en la solución del proceso valorativo de la presencia de un vicio grave que altera el proceso electoral, en función del resultado obtenido en otro proceso distinto que resuelve el despido.

La controversia que plantea la STC 44/2001, con afectación de institutos tan importantes como el despido y la libertad sindical, merecería la elaboración de una respuesta con solvencia jurídica, también en el apartado sustantivo, sin derivar su suerte únicamente a actuaciones procesales para restablecer el equilibrio perdido desde una base coyuntural. Conclusión que reconoce implícitamente la doctrina cuando vincula la aportación del pronunciamiento del TC con el rechazo de lecturas demasiado apegadas a la literalidad de la Ley procesal, para el caso de que su aplicación estricta no pondere la dimensión constitucional que subyace en el proceso⁷⁶. Sobre

⁷⁶ SANTIAGO REDONDO, K. M.: *Un doble par colectivo: negociación y Leyes de Presupuestos; elecciones y libertad sindical (Pronunciamientos del TC en materias sociales en el primer trimestre de 2001)*, cit., págs. 1085-1086.

todo, cuando la solución adoptada asume como válida una premisa, si no necesariamente incierta, cuando menos discutible, cual es la pronta resolución judicial del despido. Actuación que, pudiendo obtenerse con una relativa prontitud, no será en ningún caso firme, de manera que la expectativa de firmeza retrasa *sine die* la situación de pendencia por un período presumiblemente largo, de agotar las partes sus posibilidades de recurso.

Para ese propósito es preciso elaborar, desde las claves que contiene el ordenamiento jurídico, un compromiso general, de conjunto, que impida por principio, *ab initio*, la producción irreparable de efectos perniciosos para los intereses del trabajador despedido —por ejemplo, la exclusión de una determinada candidatura durante un proceso electoral—, a la espera de que la calificación judicial del despido gane firmeza. La dificultad no está tanto en el signo de la respuesta como en la composición de argumentos válidos para sustentarla. En este sentido, la doctrina ha apuntado la posibilidad de aplicar a los culpables —para el caso de que los haya— la correspondiente maquinaria represiva, bien en su versión administrativa bien en su versión penal, sin perjuicio de las posibles responsabilidades patrimoniales⁷⁷. En cualquier caso, la manera de evitar perjuicios irreparables —o de difícil reparación— sólo puede venir por el mantenimiento de determinadas prerrogativas inherentes a la condición de trabajador, fuera del marco estricto de las prestaciones recíprocas de las partes, mientras no se convalida por resolución judicial firme la extinción acordada primeramente por el empresario, máxime cuando en muchos supuestos se comprueba que ha sido, precisamente esa motivación, la verdadera causa que activa la decisión extintiva empresarial.

El Derecho —y por lo tanto, también el Derecho Laboral— debe afanarse en no dejar flancos para la producción de situaciones de difícil o imposible reparación, sobre todo si esa dificultad o imposibilidad es el resultado directo de una decisión como el despido cuya puesta en práctica, a salvo el cumplimiento puramente formal del principio de causalidad, queda al libre arbitrio de quien se reivindica, a la postre, como beneficiario último y principal de esa dificultosa —cuando no irrealizable— reparación, el empleador, al albur de las consecuencias inherentes a la decisión extintiva empresarial en esferas conexas con su ámbito natural de influencia. Así sucede con la vulneración del derecho de libertad sindical del trabajador, objeto de despido nulo, cuya desvinculación contractual provisional derivada de una decisión unilateral del empresario resulta determinante para su exclusión de la candidatura en el curso de un proceso electoral.

⁷⁷ GARCÍA MURCIA, J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», cit., pág. 1859.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, R. M.^a: *Derecho Procesal del Trabajo*, 14 edic. revisada, Civitas, Madrid, 2006.
- CUENCA ALARCÓN, M.: «Ámbito temporal (o subjetivo) del derecho de opción reconocido al representante de los trabajadores en caso de despido improcedente: la figura del “precandidato”», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001.
- GARCÍA MURCIA J.: «Libertad sindical y despido en época de elecciones sindicales», *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, Parte Estudio, Tomo III, 2001.
- GARCÍA QUIÑONES J. C.: «Ejecución de sentencia de despido y lanzamiento de vivienda del trabajador despedido (Comentario a la STS 4.^a de 11 de diciembre de 2001)», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2002.
- GARCÍA ROMERO B.: «Incidencia del cambio de afiliación sindical en la composición del comité intercentros», *Aranzadi Social*, Vol. III, Parte Presentación, 1999, págs. 2928-2934.
- LAHERA FORTEZA J.: «Los efectos de la reforma del despido», AA. VV.: *Nuevo Régimen Jurídico del Despido y del Desempleo (Análisis Crítico de la Ley 45/2002)*, Dir. Gete Castrillo P. y Valdés Dal-Ré F., Ediciones Cinca, Madrid, 2005.
- LUJÁN ALCARAZ J.: «Efectos sobre la condición de representante unitario del cambio de afiliación sindical», *Aranzadi Social*, Vol. II, Parte Presentación, 1997.
- MONTOYA MELGAR A.: *Derecho del Trabajo*, 29 edic., Tecnos, Madrid, 2008.
- RIVERO LAMAS J.: Prólogo al Libro de M. C. Ortiz Lallana *La ejecución de sentencias de despido*, ACARL, Madrid, 1995.
- SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I.: *Derecho Sindical*, 9.^a edic., Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.
- SANTIAGO REDONDO, K. M.: «Un doble par colectivo: negociación y Leyes de Presupuestos; elecciones y libertad sindical (Pronunciamientos del TC en materias sociales en el primer trimestre de 2001)», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001.
- TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, 2.^a edic., Tecnos, Madrid, 1991.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J.: *La precariedad laboral en España (Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario)*, Comares, Granada, 2004.