

**DESPIDO OBJETIVO: ALGUNAS GARANTÍAS DE LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social,
sede en Málaga), de 30 de marzo de 2001. (Rollo 81/2001)*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO¹

SUPUESTO DE HECHO: El señor M. R. de la R fue despedido de la empresa C.A de F., despido éste por causa objetiva fundamentado en la amortización de puestos de trabajo, específicamente, por causas económicas exteriorizadas en la circunstancias de pérdidas anuales, y recogido en el artículo 52.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores². Y es precisamente este último apartado del este artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores –“los representantes tendrán prioridad de permanencia...”– el que suscita el argumento de esta Sentencia que comentamos.

Resulta que el señor M.R. de la R. fue elegido representante legal de los trabajadores el 20 de noviembre de 1995. Las elecciones posteriores se celebraron el día 22 de noviembre de 1999 y la rescisión del contrato laboral por causas económicas se acuerda para el día 10 de enero de 2000, a lo que hay que agregar la prórroga de un año de garantía a partir de la extinción del mandato³. El despido fue recurrido ante el Juzgado de lo Social, solicitándose la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del mismo.

¹ T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

² Artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores: “El contrato podrá extinguirse cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado”.

³ La Sentencia de 30 de marzo de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, sede en Málaga, textualmente dice: “ a lo que hay que agregar la prórroga de un año de la garantía a partir de la extinción del contrato”, creemos que en vez de “extinción del contrato” debiera decir “extinción del mandato”.

RESUMEN: El despido recurrido por el señor M.R. de la R. fue declarado procedente en Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Málaga, de fecha 20 de junio de 2000 y fue revocada dicha Sentencia, declarándose el despido improcedente, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, con sede en Málaga, en la Sentencia de 30 de marzo de 2001. Lo que llama la atención de esta última Sentencia, es que la Sala, aún reconociendo la cualidad de representante de los trabajadores al señor M.R. de la R., condena a la empresa demandada a que elija entre la opción a la readmisión del trabajador en su mismo puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde que se produjo el despido y hasta que la readmisión tenga lugar, o la opción del abono de unas determinadas percepciones económicas. En definitiva la opción entre indemnización o readmisión se otorga a la empresa y no al trabajador-representante.

ÍNDICE

1. Límite temporal de la garantía del artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores
2. Despido objetivo:
 - 2.1. Prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores
 - 2.2. Readmisión o indemnización

1. LÍMITE TEMPORAL DE LA GARANTÍA DEL ARTÍCULO 68.C) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES⁴

Aunque nuestra legislación utiliza indiferentemente el término "garantías" para referirse a un conjunto de derechos que se atribuyen a los trabajadores que integran los órganos de representación, sin embargo ese término unánime se quiebra en la regulación internacional, e incluso en la interpretación jurisprudencial, como podremos ver a continuación.

Por una parte la legislación internacional alude a los conceptos "protección" y "facilidades". Así el Convenio núm. 135 de la Organización Internacional del Trabajo diferencia entre la "protección eficaz" contra cual-

⁴ Artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores: "Los miembros del Comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación".

quier acto que pueda perjudicar a los representantes de los trabajadores (artículo 1) y las "facilidades apropiadas" que les permitan un rápido y eficaz desempeño de sus funciones (artículo 2.1). De otra parte, la jurisprudencia utiliza de forma alternativa unas veces "garantía" otras veces "derecho".

Pero aunque esta variedad terminológica suceda de hecho, no es aquí el lugar en el que debemos tratar el tema, pues la cuestión que queremos plantear es el conocer hasta donde alcanza temporalmente la garantía que establece el artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores o dicho de otra forma, conocer si alguien que ha sido representante de los trabajadores puede ser despedido dentro del año siguiente a haber finalizado su mandato. Aunque esta cuestión parece tener fácil respuesta, en principio no resulta tan clara, pues hay que partir de premisas diversas, tales como qué tipo de despido es el que puede producirse o por qué causa puede ser despedido, o es más, si sólo el despido puede ser por motivo de su representación.

Vayamos por partes: de la literalidad del artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores⁵, esta ampliación temporal de la protección sólo se predica de la garantía allí regulada, es decir, no ser despedido ni sancionado por causas basadas en su actuación representativa. Pero para este mismo autor que acabamos de citar, la extensión de este ámbito se comprende mejor si se evita la interpretación literal del precepto, ya que ésta nos llevaría a poder despedir al representante por hechos fundados en su actuación representativa una vez transcurrido el año posterior a su mandato, lo que implicaría un resultado a todas luces rechazable e incluso absurdo, tal como es calificado por Sala Franco y Albiol Montesinos⁷.

Es más, otro sector de la doctrina opina que esto es una "protección especial"⁸ de que goza el representante y que una reiterada jurisprudencia ha venido sosteniendo desde antiguo -STS de 19 de octubre de 1982 (Ar. 6196); de 17 de mayo de 1983 (Ar. 2486); de 16 de julio de 1984 (Ar. 4180); de 3 de

⁵ Sentencia de 28 de julio de 2000, núm. 1600/2000, del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social: "entre las garantías establecidas para proteger a los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece en el apartado c) la siguiente... El derecho que recoge el precepto guarda directa relación con la...".
⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los supuestos de readmisión en el despido*. Tecnos, Madrid 1996. Pág. 37.

⁷ Para estos autores debe buscarse una interpretación más adecuada y entender que el objetivo es evitar la utilización formal del expediente sancionador por falta laborales al trabajador, para encubrir por el empresario una real voluntad de sancionar o despedir a un representante de los trabajadores. Es una nota de pie de página de GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los supuestos de readmisión...* op. cit. Pág. 38.

⁸ APARICIO TOVAR, J.: *Despidos de representante legal o sindical y de afiliado al sindicato*. En *Estudios sobre el despido, homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar*. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho. Madrid 1996. Pág. 279. También APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A. (editores): *El régimen del despido tras la reforma laboral*. IBIDEM Ediciones. Madrid 1995. Pág. 184.

octubre de 1989 (Ar. 7102)-. La extensión de esta protección solo es posible si el representante ha finalizado su mandato electoral por agotamiento del período para el que fue elegido.

Es esta última situación la que se encuentra en la Sentencia que aquí se comenta. Así en distintos apartados de la misma se recogen afirmaciones tales como que "el actor ostenta la condición de representante legal de los trabajadores al estar dentro del año de las garantías. El actor fue elegido el día 20 de noviembre de 1995. Las elecciones posteriores se celebraron el 22 de noviembre de 1999" o "la garantía consistente en la prioridad de permanencia en la empresa ha de considerarse que alcanza al actor no por el evento de estar en el ejercicio de funciones representativas, sino por encontrarse dentro del plazo del año siguiente a la expiración de su mandato", a todo lo cual se añade que este motivo de saber si se encuentra o no dentro del año de la garantía es importante para la calificación jurídica y de influencia decisiva respecto del fallo que haya de dictarse, circunstancia en la que posteriormente nos adentraremos, pues resulta paradójico que en la propia Sentencia se reconozca al actor como representante con todas sus garantías, pero a la hora de determinar el fallo, la opción de elección se asigne a la empresa.

De todo ello resulta claro que el actor tiene atribuida la garantía de encontrarse dentro del año siguiente a la terminación de su mandato, pero nos asalta la duda de si esa garantía pudiera invocarse para no ser despedido, en este caso, por amortización de puesto de trabajo. Claro es que el representante, como cualquier trabajador, sin duda puede ser sancionado por faltas que supongan incumplimiento de sus obligaciones contractuales, pero no puede ser sancionado por los actos realizados en cumplimiento de la función representativa, pues esta última está atribuida al representante por la ley, sin que emane en absoluto del contrato de trabajo, que, sin embargo es donde tienen su anclaje jurídico los poderes de sancionar del empresario. Claro es que pueden producirse determinadas conductas con ocasión de la función representativa que tengan repercusión sobre las obligaciones asumidas contractualmente, pero para que la sanción pueda darse tiene que ser una repercusión directa que permita se incluya en alguna de las causas que regula el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, las causas que se consideran incumplimientos contractuales para declararlos despidos disciplinarios⁹.

⁹ APARICIO TOVAR, J.: *Despidos de representante legal o sindical...* op. cit. Pág. 283 y APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: *El régimen del despido...* op. cit. Pág. 189. Remitiéndose a TUDELA CAMBRONERO, G., en base a este argumento distingue tres niveles de protección: el primero, que protegería al representante "contra cualquier intento del empresario de sancionarle en el ejercicio de sus funciones"; un segundo nivel "determinado por las negativas consecuencias que de la actuación representativa pudieran derivarse para un regular cumplimiento de la relación laboral", que tampoco podría ser objeto de sanción dada "la primacía de la relación representativa sobre la puramente laboral", y un tercer nivel que estaría constituido por la incoación de expediente por actos del representante subsumibles en alguno de los incumplimientos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, parece quedar claro que aquel trabajador que haya ostentado la condición de representante y se encuentre todavía dentro del año siguiente a la terminación de su mandato, siempre y cuando éste se haya cumplido por llegada del tiempo establecido, disfrutará de la garantía del artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores¹⁰. Pero en el caso que nos ocupa, el despido producido no ha sido como consecuencia del ejercicio de sus funciones representativas sino de un supuesto despido por causas objetivas fundamentado en la amortización de puestos de trabajo, específicamente, por causas económicas exteriorizadas en la circunstancia de pérdidas anuales, y recogido en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores¹¹.

La intención en el caso recogido en la Sentencia que comentamos, no era demostrar si el despido objetivo era o no posible en cuanto a su circunstancia, sino que este despido se declarara en un primer momento nulo (lo cual no se consiguió) y de no ser así que fuera estimado improcedente, por considerarse que el actor tenía la condición de representante legal de los trabajadores y por tanto prioridad de permanencia en la empresa en el caso de producirse un despido de estas características, lo que nos lleva a enlazar con el punto número 2 del ÍNDICE¹².

¹⁰ Sentencia de 28 de julio de 2000, núm. 1600/2000, Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social: "Requisito fundamental para que opere la garantía es, según se desprende de su redacción y de la exposición precedente, que la extinción contractual guarde relación con la actuación del trabajador como miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, de modo que si no existe tal relación el mecanismo protector no funciona por el mero hecho de reunir o haber reunido el afectado la condición de miembro del Comité de Empresa o delegado de personal".

¹¹ Artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, contenido del artículo en la nota pie de página número 2.

¹² Sentencia de 30 de marzo de 2001, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía: "El Juzgado de lo Social dicta sentencia en cuyo fallo, desestima igualmente la demanda por despido objetivo formulada por don M.R. de la R. frente a don J.M.A.G. y doña R.P.P., reclamando la nulidad o subsidiariamente, la improcedencia... Por tanto al no concurrir expresamente causa de nulidad, ni imputarse por la parte demandante recurrente, sino al contrario coincidiendo con su criterio contenido en el motivo jurídico primero del escrito de recurso, cuando manifiesta que lo que postula es que el efecto sea la declaración de improcedencia del cese acordado, es por lo que la Sala resuelve decretar la improcedencia del despido del actor por causas económicas".

2. DESPIDO OBJETIVO

2.1 PRIORIDAD DE PERMANENCIA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Concretamente, tal como se ha indicado, es el precepto 52.c) del Estatuto de los Trabajadores además del artículo 68.b) del mismo texto legal los que nos ocuparán este apartado¹³.

“El ordenamiento jurídico laboral regula la materia en el segundo párrafo de la letra c) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de extinción del contrato de trabajo basados en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas en el artículo 51.1 del propio Estatuto de los Trabajadores, precepto al que se remite el primer párrafo de la letra c) del indicado artículo 52, y ello en íntima conexión con la letra b) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que establece como una de las garantías de los miembros del comité de empresa y de los delegados de personal, en su calidad de representantes legales de los trabajadores, la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas”¹⁴.

La norma internacional, al igual que se indicaba en el apartado I anterior, recoge esta prioridad de permanencia, concretamente la Recomendación Núm. 143 de la Organización Internacional del Trabajo concreta esta protección de los representantes frente a sanciones –incluido el despido– por actos realizados en el cumplimiento de su función, frente a comportamientos discriminatorios, consagrando la prioridad de permanencia de aquellos en la empresa.

Esta garantía juega aunque el puesto de trabajo que permanezca no pertenezca a la categoría profesional del representante: “El derecho de prioridad o preferencia en la permanencia en los supuestos de reducción de plantilla, implica conceptualmente la concurrencia posible de dos o más trabajadores para un mismo puesto de trabajo que subsiste, siendo inherente a ella la idoneidad profesional para su desempeño, en cuyo supuesto se impone la permanencia y preferencia del representante, como medio facilitador de su función representativa...” Y aunque los puestos de trabajo que permanecen no

¹³ Artículo 68.b) del Estatuto de los Trabajadores: “Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas”.

¹⁴ Sentencia de 30 de marzo de 2001, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social. Sede en Málaga.

pertenezcan a la categoría profesional de los representantes, “éstos, con su pretensión, están aceptando la movilidad funcional descendente que podría implicar su desempeño, al cual están legitimamente abocados en virtud de la preferencia legalmente atribuida por su condición de representantes”¹⁵.

“La prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores constituye una limitación al poder de dirección y de organización del empresario, en su concreto aspecto de selección de los trabajadores afectados por su decisión extintiva con causa en argumentos económicos”¹⁶. Aunque la propia Sentencia argumenta este tipo de declaraciones, no entra a analizar prácticamente si el despido que se recurre debió o no ser llevado a cabo; tan sólo establece que “atendiéndonos al caso contemplado, se trata obviamente de un supuesto de despido por causas objetivas fundamentado en la amortización de puestos de trabajo, específicamente, por causas económicas exteriorizadas en la circunstancia de pérdidas anuales, y recogido en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores”.

En definitiva, lo que se aduce para la declaración por la Sala de la improcedencia del despido es que realmente el actor no debió ser el elegido por el empresario para llevar a cabo la extinción objetiva, pues, queda argumentado en varios apartados de la Sentencia, disfruta de la garantía de prioridad de permanencia en la empresa: “La garantía que consagra el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la prioridad de permanencia en la empresa en los casos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas resulta aplicable al actor en base de la prórroga legal de un año una vez agotado su mandato de carácter representativo, extendiéndose así el mecanismo protector a período superior al que abarca el mandato legal de cuatro años, si bien la previsión se limita al año posterior a la expiración de éste”.

Continúa la misma Sentencia, “así pues el problema de fondo suscitado en el recurso no es otro que el de la interpretación que debe darse a los artículos 52.c) y 68.b) respecto a si las garantías de permanencia en la empresa que se otorgan a los delegados de personal y miembros del comité de empresa como representantes legales de los trabajadores comprende el año siguiente a la expiración de su mandato, inclinándose la Sala de lo Social, ante la finalidad y la literalidad de redacción de la norma, por la solución afirmativa de la comentada garantía de prioridad de permanencia en la empresa, en los supuestos de extinción por causas tecnológicas o económicas, alcanza a los representantes legales elegidos durante su mandato y durante el año siguiente a la expiración del mismo”.

¹⁵ ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*. Tirant lo blanch. Valencia 1995. Págs. 92 y 93. Es una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de 15 de febrero de 1994 (Ar. 484).

¹⁶ Sentencia de 30 de marzo de 2001, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social. Sede en Málaga.

Así pues, la Sentencia que se comenta no analiza si el despido que se recurre, despido objetivo, tiene o no causa suficiente para ser tal, es decir, si la empresa tiene o no los motivos necesarios para proceder a la amortización de puesto de trabajo. De lo que se trata es de calificar un despido objetivo de improcedente, revocando la Sentencia de primera instancia que lo declaró procedente, pero basándose en que el actor ostenta la garantía de permanecer en la empresa por estar dentro del año siguiente a la finalización de su mandato y en consecuencia tener prioridad de permanencia sobre sus compañeros, siendo por tanto dicho despido objetivo, improcedente, lo que nos lleva al último punto que analizaremos, que será el efecto de la declaración de improcedencia.

2.2 READMISIÓN O INDEMNIZACIÓN

El Estatuto de los Trabajadores establece una garantía de carácter sustantivo que se concreta, conforme a lo previsto en el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores¹⁷, en la atribución al representante del derecho de opción que, en supuestos de despidos improcedentes, cabe entre readmisión e indemnización. Esta peculiaridad presenta siempre un extraordinario interés, siendo la consecuencia más espectacular del ejercicio de tal derecho, y para el caso de que la opción lo sea en el sentido de la readmisión el que ésta resulte obligada por imperativo legal. Con ello se asegura la estabilidad real en el empleo del representante¹⁸.

Este mecanismo de protección es extensivo a la extinción del contrato por causas objetivas, y ello porque el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores¹⁹ otorga iguales efectos a uno y otro despido, ya sean improcedentes o nulos.

La consecuencia de la declaración de improcedencia cuando se trata de un representante de los trabajadores es que se le otorga en virtud del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores el derecho de opción. "El derecho de opción corresponde al representante en todo el arco temporal en que las garantías operan, esto es, desde su proclamación como candidato hasta el año siguiente en que finalizó su mandato. Las garantías del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores no se limitan, por tanto, a la apertura del expediente, sino que

¹⁷ Artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores: "Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada".

¹⁸ TUDELA CARBONERO, G.. *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Tecnos. Madrid 1988. Pág. 244.

¹⁹ Artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores: "La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario..."

también incluyen el derecho de opción entre readmisión o indemnización en los casos de despido improcedente, como claramente se estableció en la STS de 23 de mayo de 1983 (Ar. 2333) al declarar que "el fallo de instancia que declara improcedente el despido y concede la opción entre readmisión y la indemnización a la empresa, una vez completados los hechos probados con la adición de que el actor ostentó en el año anterior al despido el cargo de Delegado de personal, incurre en violación del artículo 53.3²⁰ del Estatuto de los Trabajadores"²¹.

Este último argumento jurisprudencial nos refleja la situación actual de la Sentencia que se comenta pues, en ella se recoge el hecho de haber sido representante, pero no se da la opción de readmisión o indemnización al trabajador, sino que por el contrario se le otorga a la empresa: "La conducta de la empleadora de prescindir de los servicios del actor por causas económicas dentro del año siguiente a la extinción de su contrato²² de representante legal de los trabajadores, desconociendo así su derecho de preferencia a permanecer en la empresa no ofrece incardinación en ninguno de los supuestos legales de la declaración de nulidad del despido, fijados taxativamente y con carácter de *numerus clausus* en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 122.2 y 3 de la Ley Procesal Laboral.

Por tanto, al no concurrir expresamente causa de nulidad, ni imputarse por la parte demandante recurrente, sino al contrario coincidiendo con su criterio contenido en motivo jurídico primero del escrito de recurso, cuando manifiesta que lo que postula es que el efecto sea la declaración de improcedencia del cese acordado, es por lo que la Sala resuelve decretar la improcedencia del despido del actor por causas económicas pues aunque ya no ostentaba la condición de representante legal de los trabajadores, ni, por ende, ejercía real y efectivamente funciones representativas, la extinción tuvo lugar dentro del año siguiente a la expiración de su mandato representativo, lo que consecuentemente significa que la calificación de improcedente lleva consigo el derecho de opción a favor de la empresa, de acuerdo con la regla normal recogida en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin que sea de aplicación lo dispuesto en el número 4 del referido precepto, ni en el artículo 110.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, por mor de que el demandante no era ya real y efectivamente representante legal de los trabajadores".

Atendiendo a todos estos argumentos, es precisamente esto lo que llama la atención de la Sentencia que comentamos, pues habiendo afirmado y declarado que el actor es un representante, o que lo ha sido, pero como estando den-

²⁰ Hoy, actualmente 53.4 del Estatuto de los Trabajadores.

²¹ APARICIO TOVAR, J.: *Despidos de representante legal o sindical...* op. cit. Págs. 299 y 300 y APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: *El régimen del despido...* op. cit. Pág. 207.

²² Debiera decir "mandato", en vez del término "contrato".

tro del año siguiente a la terminación de su mandato goza de las garantías, entendemos que también goza de la garantía de opción al haberse declarado el suyo como despido improcedente. De lo contrario, tal y como ocurre, al conceder la opción a la empresa, poco sentido tendría el haberle reconocido que es representante, pues en definitiva, si la empresa tiene la opción, y su intención desde un inicio ha sido despedir a dicho trabajador, lógicamente esta será la postura por la que opte. La propia jurisprudencia determina que cuando ha existido un error en la atribución del derecho de opción al empresario y la sentencia no se recurre, debe ejecutarse: "...si la sentencia de que se trate ha otorgado esa opción a la empresa, aun cuando en ella se reconozca la condición de representante del actor, y esa sentencia no ha sido recurrida por éste adquiriendo firmeza legal, ello obliga a mantener para siempre ese derecho de opción a favor del empresario..."²¹.

No se entiende pues, la intención de la Sala de resaltar tanto las garantías, privilegios, del actor, cuando realmente podía haber mantenido la calificación de instancia –procedente– pues el resultado final poco va a variar (salvo alguna percepción económica), ya que la intención de la empresa desde el inicio era despedir a dicho trabajador y ahora se le "vuelve a dar la oportunidad".

²¹ ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores...*, op. cit. Pág. 90. Es una Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 1990 (Ar.3081).

PROCESO LABORAL
Universidad de Jaén

EL LUGAR DE PRESENTACIÓN DE ESCRITOS EN EL PROCESO LABORAL: EL TS ¿ZANJA O ALIMENTA LA POLÉMICA?

*Autos del Tribunal Supremo de fechas 18 y 24 de Julio de 2001.
Recursos número 1080/2001 (RJ 2001\7015) y 1091/2001*

JOSÉ MARÍA MORENO PÉREZ*

SUPUESTO DE HECHO: El Auto de fecha, 18 de Julio de 2001, responde a la resolución del recurso de queja interpuesto contra el auto dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 11.04.2001 por el que no admitía la tramitación de un recurso de casación para la unificación de doctrina, que se interpuso contra sentencia del mismo Tribunal. Don José Manuel V.A., recurrente en casación, dispuesto a entregar el recurso en el último día del plazo y siendo este un sábado, día en el que no fue posible realizar la presentación del escrito de preparación, ni en la oficina de notificaciones del Tribunal Superior de Galicia, ni en el Juzgado de Guardia, por encontrarse cerrados, la recurrente, optó por presentar el escrito de interposición del recurso en el día siguiente hábil y antes de las tres de la tarde, ante el mismo Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

El auto de fecha 24 de Julio de 2001, responde a idéntica situación. Se tramita recurso de queja, por la inadmisión de un recurso de casación para la unificación de doctrina, contenido en el auto de fecha 22 de mayo de 2001, dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, cuya preparación se realizó al día siguiente hábil del vencimiento del plazo, circunstancia que ocurrió en sábado, por lo que la recurrente, ante la imposibilidad de preparar el recurso en el último día del plazo, optó por presentarlo el lunes siguiente, siendo por tanto este el día siguiente hábil, quedando presentado ante la Sala de lo Social del mismo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.