

J. E. Repullés

## reglamento general de elecciones sindicales 1966

*Orden General de la Delegación número 96, de 14 de mayo de 1966,  
por la que se aprueba el Reglamento General de Elecciones Sin-  
dicales («B. O. S.» de 17 de mayo de 1966).*

No nos parecerían completas estas crónicas sino reseñáramos en ellas el Reglamento General de Elecciones Sindicales para el año en curso, aunque su publicación no haya aparecido en el *Boletín Oficial del Estado*, pues juzgamos que su trascendencia, no ya sólo práctica, sino doctrinal, es de sumo interés para nuestros lectores.

«El constante afán de garantizar la legitimidad del origen del mandato—dice el preámbulo del Reglamento—, la libertad en el desempeño de los cargos, la autenticidad de la representación y la sistemática ordenación del proceso electoral, han determinado, una vez más, la amplia consulta que sobre esta materia ha sido hecha a los Sindicatos Nacionales, a los Consejos de Empresarios y Trabajadores nacionales y provinciales, a los Consejos Sindicales y en general a todos los órganos representativos de la Organización Sindical.»

Pero no se trata aquí de transcribir todo el Reglamento, pues aparte de la longitud de su extensión, que haría imposible su inclusión en estas crónicas, no lo consideramos necesario para el buen entendimiento del mismo.

Consta de 122 artículos y tres disposiciones finales.

Llama la atención del Reglamento por lo que se refiere a la libertad que permite lo mismo para el elector como para ser elegido, ya que para lo primero bastará, según el artículo 10, lo siguiente:

- 1.º Ser españoles.
- 2.º Tener dieciocho años cumplidos en la fecha de publicación de la convocatoria.
- 3.º Estar vinculados por contrato de trabajo a una unidad económica.
- 4.º Figurar incluidos en el censo profesional de la Empresa o Centro de trabajo en el que se verifique la elección.

Y para lo segundo, y según el artículo 11 del mismo Reglamento, lo siguiente:

- 1.º Ser españoles.
- 2.º Tener veintiún años en la fecha de publicación de la convocatoria.
- 3.º Saber leer y escribir.
- 4.º Haber trabajado en la Empresa en la que se verifica la elección durante un año, por lo menos, antes de la convocatoria y acreditar tres, computando, incluso, los de pinche y aprendiz en el oficio y profesión o actividades idénticas o semejantes a la de la Empresa.
- 5.º Estar incluido en la sección segunda del censo de la entidad sindical respectiva en el grupo y categoría profesional a que afecte la elección. La entidad sindical respectiva a que afecte la elección.
- 6.º Reunir las debidas condiciones de idoneidad legal, moralidad y aptitud profesional con arreglo a la legislación vigente.
- 7.º Ser proclamados candidatos.

La proporción de enlaces con respecto al número de trabajadores de que consta la Empresa van determinados por el artículo 30 en la siguiente proporción:

1. De seis a 25 trabajadores, un enlace.
2. De 26 a 50 trabajadores, dos enlaces.
3. De 51 a 100 trabajadores, tres enlaces.
4. De 101 a 250 trabajadores, ocho enlaces.
5. De 251 a 500 trabajadores, 16 enlaces.
6. De 501 a 1.000 trabajadores, 36 enlaces.
7. De más de 1.000 trabajadores, 48 enlaces.

Que si bien nos parece excesivo, es de esperar que no por ser tantos se diluya la responsabilidad entre todos.

Por último, baste con reseñar aquí que ha suscitado una gran expectación las campañas que la Prensa, Radio y T.V. vienen haciendo sobre estas elecciones sindicales, que esperamos hagan una realidad ese *slogan* que hoy vemos por todas las esquinas: «ELIGE AL MEJOR».

## enlaces sindicales

*DECRETO 1348/1966, de 2 de junio, por el que se regula el régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical. («B.O.E.», 14 de junio de 1966.)*

El normal ejercicio de las funciones que tienen atribuidas los trabajadores que desempeñan cargos representativos de origen sindical—nos dice el preámbulo de la ley que nos ocupa—constituye uno de los factores más esenciales para mantener la deseable armonía en el ámbito de las relaciones laborales.

Ello requiere—añade—un adecuado régimen de garantías que permita el desarrollo de esas funciones de autenticidad, libertad, independencia y responsabilidad.

Por todo lo cual—resumimos—es por lo que se articulan nuevas normas en defensa de estos trabajadores que les garantice su libertad de movimiento dentro del ámbito de su Empresa.

Consta el decreto de 10 artículos, una disposición adicional y otra final, y va definido, a lo largo de los mismos, todas las garantías que la ley les concede y que podríamos sintetizar en las siguientes:

a) *Despidos.*—Los trabajadores que ostenten cargo sindical no podrán ser despedidos sino después de un expediente especial, que debe reunir los requisitos que preceptúa el decreto, dando traslado del mismo a la Dirección Provincial de Sindicatos para que ésta, a su vez, lo remita a la Magistratura con su informe, que le dará curso según el procedimiento ordinario. De la sentencia dará cuenta a la autoridad laboral y Dirección Provincial de Sindicatos.

En el caso de improcedencia del despido, la opción establecida en el artículo 103 del texto refundido del Procedimiento Laboral corresponderá siempre a los trabajadores a los que el presente decreto se refiere, cualquiera que sea el número de operarios fijos que ocupe el empresario y aun en el caso de que la sanción de despido hubiera sido motivada por la supuesta participación del trabajador en un conflicto colectivo, con inobservancia de las normas legales.

Pero si se ejecuta la sentencia se acomodará a lo que disponen los artículos 208 al 213, ambos inclusive, del texto refundido del Procedimiento Laboral.

Estas garantías se mantendrán durante el ejercicio de los cargos a que se refiere el número 1 del artículo 2.º y por todo el año siguiente a la fecha del cese en tales cargos.

b) *Otra clase de sanciones.*—Se efectuarán por el mismo procedimiento aludido.

c) Tendrán la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, a los efectos de la justificación de la ausencia a que se refiere el número 2 del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo:

- a) La asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueren reglamentariamente convocados por la Organización Sindical o por la Administración Pública, en consideración a los respectivos cargos sindicales que ostenten.
- b) La participación en actividades de carácter formativo a las que, para su capacitación sean convocados por la Organización Sindical, cualquiera que fuere la denominación y duración de dichas actividades.
- c) Las actuaciones que les fueren encomendadas por la Organización Sindical en atención al cargo electivo que desempeñan.

d) Por último, en caso de traslado, los trabajadores a que se refiere este decreto, no motivados por sanción, deberán de ser comunicados por escrito al interesado, con expresión del motivo y fecha. Contra este acuerdo podrá reclamar ante la Magistratura del Trabajo el enlace sindical, quedando en suspenso el traslado hasta que se dicte la pertinente resolución.