

**DERECHO DE OPCIÓN: NOMBRAMIENTO DE  
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES  
POSTERIOR AL DESPIDO  
STS, Sala de lo Social,  
de 30 de octubre de 2000 (Rec. núm. 659/2000)**

**MARÍA DEL JUNCO CACHERO<sup>1</sup>**

**SUPUESTO DE HECHO:** El señor M.A.P. trabajaba en la empresa P. Y C. S.A. como vigilante de seguridad. Empezó su trayectoria profesional en dicha empresa el día 3 de diciembre de 1989, vinculado a ella por diferentes contratos. La empresa implantó a finales de 1997 el uso de gorra como parte del uniforme que debían llevar los trabajadores. Tras distintos requerimientos a M.A.P. de que usase dicha prenda y la negativa de éste a llevarla, la empresa acordó su despido disciplinario por falta muy grave de indisciplina y desobediencia, mediante carta de despido que tuvo lugar el 10 de noviembre de 1998, donde aparecían los siguientes hechos: “Desde el 1 de noviembre de 1998, fecha en la que se ha implantado la uniformidad de invierno, se ha negado Ud. de forma sistemática a ponerse la gorra reglamentaria, a pesar de las órdenes expresas que ha recibido para que se la pusiese”. Este despido fue recurrido ante el Juzgado de lo Social.

A su vez, el señor L. M., representante legal del Sindicato R.T., formuló reclamación en materia de elecciones sindicales, promovidas en la empresa por CC.OO., U.G.T. y U.S.O., por no haberse incluido en el censo electoral a M.A.P., quien tenía impugnado su despido, dictándose laudo arbitral el día 12 de enero de 1999, que estimó que el trabajador debía ser tenido en cuenta como elector y elegible a expensas del resultado firme del pleito, por despido, ordenando su inclusión en el censo y la retroacción del proceso electoral al momento de la proclamación definitiva del mismo.

La constitución de las mesas electorales se efectuó el 18 de diciembre de 1998 y la presentación de las candidaturas el 11 de enero de 1999. En cumplimiento de dicho laudo la empresa incluyó al actor en el censo, presentándose éste como candidato del Sindicato R.T. y saliendo elegido en la votación realizada el 21 de enero de 1999. El comité de empresa se constituyó el 1 de febrero de 1999.

---

<sup>1</sup> T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**RESUMEN:** Aunque se han relatado algunos datos de forma resumida en el SUPUESTO DE HECHO, la intención no ha sido otra que la de dejar patente que esta Sentencia que comentamos no alude solo a hechos relativos a la opción o no de elección de un trabajador cuando el despido se declara improcedente, sino a que en ella figuran otros supuestos como, las causas por la que es despedido, que nos sirven para poner de manifiesto que en la demanda se solicitó la declaración de nulidad del despido, y que en la Sentencia de instancia se declara el despido improcedente y no fue recurrida por el trabajador. Quien recurre en suplicación y posteriormente en casación es la empresa.

Así, tenemos que en la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, de 12 de febrero de 1999, se declara el despido improcedente y se otorga al trabajador la opción de elegir entre indemnización o readmisión al trabajador. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 3 de diciembre de 1999, se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa. Y en última instancia, ante el Tribunal Supremo en recurso de casación, la Sentencia de 30 de octubre de 2000, declara de igual manera el despido disciplinario improcedente, pero la opción de elegir indemnización o readmisión es otorgada a la empresa y no al trabajador como ocurrió en primera instancia y en recurso de suplicación promovido por la empresa posteriormente.

## ÍNDICE

### 1. **Ámbito subjetivo de aplicación del art. 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.**

### 2. **Participación en el proceso electoral.**

## 1. **ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 56.4 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

La inclusión de este apartado no debe consistir en relatar todas y cada una de las garantías, las relacionadas o no con el art. 56.4 del E.T., que aparecen en el art. 68 del E.T. La intención es delimitar el campo subjetivo en que debe aplicarse el art. 56.4 del E.T., es decir, conocer cuál es el alcance, a qué sujetos hemos de incluir, qué trabajadores, o qué representantes, lo cual, sin lugar a dudas, está íntimamente relacionado con algunas de las garantías que se detallan en el art. 68 del E.T.<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Concretamente los apartados a) y c) de dicho artículo que respectivamente establecen: “Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal” y “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 el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación”.

La empresa demandada formula recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia<sup>3</sup> dictada en suplicación, que desestimando este recurso confirmó la de instancia<sup>4</sup>, la cual declaró improcedente el despido y condenó a la empresa que, previa opción del trabajador, le readmitiese en las condiciones anteriores o le indemnizase en la cuantía señalada.

En base a ello son dos las cuestiones que hemos de comentar. Una, la improcedencia del despido y otra, la opción de elección entre indemnización o readmisión adjudicada en dos ocasiones al trabajador y finalmente a la empresa. Lógicamente la primera de las cuestiones no constituye el tema central que nos ocupa, aunque no por ello hemos de dejarlo a un lado, pues de la calificación que al despido disciplinario se dé, se extraerán consecuencias distintas. En el supuesto que nos ocupa, inicialmente el trabajador solicitó la nulidad de su despido<sup>5</sup>, con lo cual la consecuencia hubiese sido readmisión inmediata, sin posibilidad de existir opción de elegir otra cosa. Pero desde la primera instancia, este despido es declarado improcedente, hecho ante el cual el trabajador no recurre, sino que quien lo hace dos veces sucesivas es la empresa, motivada por el fallo de las dos primeras Sentencias donde se declara la opción de elección a favor del trabajador y no de aquella. Esta situación nos da pie para poder adentrarnos en el núcleo de nuestro comentario: a quién corresponde la opción de elegir entre indemnización o readmisión cuando un despido disciplinario es declarado improcedente.

“La cuestión debatida se contempla en el art. 56.4 del E.T., en el supuesto del despido de autos, cuando dispone que «Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un Delegado Sindical, la opción corresponde siempre a éste». Este precepto no hace referencia alguna, respecto de la titularidad del ejercicio de la facultad de optar entre readmitir o indemnizar cuando el demandante no es representante legal de los trabajadores en el momento del despido, pero ostenta tal condición -al ser elegido durante la tramitación del proceso- en el momento que se dicta la resolución judicial declarando el despido improcedente”<sup>6</sup>.

La calificación de este despido como improcedente lo motiva el supuesto de que las faltas imputadas no son consideradas como muy graves, excluyéndose la existencia de cualquier discriminación por parte de la empresa, por lo que no se declaró nulo. Choca el razonamiento que la primera Sentencia, así

---

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 3 de diciembre de 1999, núm. 8791/1999.

<sup>4</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, de 12 de febrero de 1999.

<sup>5</sup> La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, de 12 de febrero de 1999 estableció “que no existe nulidad por vulneración de derechos fundamentales ni discriminación prohibida por la Constitución como exige el art. 55.5 del E.T. para tal pronunciamiento, porque el actor no demuestra que la empresa, ante conductas iguales a las suyas, haya dejado de sancionar a trabajadores en su misma situación”.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2000, núm. 659/2000.

como el argumento que la de suplicación llevan a cabo para disponer la opción de elegir al trabajador.

La primera de estas Sentencias establece que “la facultad de opción de los representantes legales de los trabajadores en los supuestos de despidos declarados improcedentes debe extenderse a los proclamados candidatos que fueron despedidos apresuradamente días antes de las elecciones, sin base alguna para ello, y siendo elegidos en dichas elecciones”<sup>7</sup>. Sin adentrarnos aún en el tema de las fechas, que a continuación veremos, lo que si parece claro es que en el supuesto que nos encontramos hay un argumento para el despido por parte de la empresa y es la desobediencia del trabajador “de forma sistemática a ponerse la gorra reglamentaria, a pesar de las órdenes expresas que ha recibido para que se la pusiese<sup>8</sup>, lo que nos pone en la situación de defender que no ha existido base lo suficientemente grave como para despedir disciplinariamente al trabajador. Es más, en el momento en que se produce el despido, el trabajador no era ni siquiera candidato en las elecciones sindicales. Ello nos conduce a la segunda Sentencia (suplicación) cuando en su fundamento de derecho tercero reconoce” que el demandante no era candidato en la fecha en que fue despedido”<sup>9</sup>. Luego teniendo como base ambas Sentencias, para una lo relevante es que cuando se lleva a cabo el juicio por despido, ya el trabajador ha sido elegido representante y para la otra, aún reconociendo que el trabajador ni siquiera era candidato cuando se le despide, toma como referencia y por tanto es la fecha que tiene validez para adjudicar al trabajador el disfrute de la opción de indemnizar o readmitir, la fecha en que se promueven las elecciones sindicales, que es el 22 de octubre de 1998, aunque la propia Sentencia de suplicación se contradice ella misma, pues reconoce que “la fecha de constitución de las mesas y por tanto del inicio del proceso electoral, es la de 18 de diciembre de 1998”<sup>10</sup>.

Resumiendo, la promoción de elecciones es el día 22 de octubre de 1998; el trabajador recibe carta de despido el 10 de noviembre de 1998; la constitución de las mesas electorales es el 18 de diciembre de 1998; la presentación de las candidaturas es el 11 de enero de 1999; la votación el día 21 de enero de 1999, donde resulta elegido el trabajador. Y el comité de empresa se constituyó el 1 de febrero de 1999.

Pues bien, con todo este “baile” de fechas, hemos de conocer desde cuál de ellas los trabajadores despedidos disciplinariamente tienen atribuido el disfrute de la opción de elegir entre indemnización o readmisión, bien porque son representantes, bien porque están en fase de serlo.

---

<sup>7</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, de 12 de febrero de 1999.

<sup>8</sup> Carta de despido enviada al trabajador el 10 de noviembre de 1998.

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 1999, núm. 8791/1999.

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 1999, núm. 8791/1999.

En muchas ocasiones ni la jurisprudencia, ni la doctrina, han tenido un criterio unánime para decantarse por el momento a partir del cual deben tener las garantías o las facultades que la ley establece para los representantes de los trabajadores, otros sujetos que todavía no tienen de una forma plena o semi-plena esa consideración. La Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981<sup>11</sup>, marcó un hito que posteriormente ha ido puntualizándose<sup>12</sup>. De esta forma señalaba el Tribunal Constitucional que de acuerdo con lo previsto en el art. 1 del Convenio núm. 135 de la O.I.T. y en el apartado III. 5 y 7.1 de la Recomendación núm. 143 del mismo Organismo, las garantías frente al despido deben extenderse (incluyamos también la facultad de opción en la elección) “a los trabajadores que son candidatos o que han sido presentados como candidatos”<sup>13</sup>. Luego desde el momento en que se presentan las candidaturas se tendrían ya las garantías. Según este criterio en el supuesto que analizamos debería haber sido la fecha para el disfrute como si fuera representante de los trabajadores, de las garantías que para estos se tipifican, la del 11 de enero de 1999 (fecha de presentación de candidaturas).

Para la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1993 estas “garantías empezarán a operar a favor del candidato a partir del momento en que sea proclamado por la mesa electoral”, por tanto no desde la presentación de la candidatura<sup>14</sup>.

A todo esto, hemos de añadir la situación de adquirir la condición de representante de los trabajadores con posterioridad a la imposición de una sanción<sup>15</sup>, como es el caso concreto de un despido<sup>16</sup>. Esta condición adquirida y

---

<sup>11</sup> STC 38/1981.

<sup>12</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de junio de 1989; de 5 de noviembre de 1990; de 15 de marzo de 1993. ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*. Tirant lo blanch. Valencia 1995. Págs. 75 y 76.

<sup>13</sup> 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. 277. También APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A. (editores): *El régimen del despido tras la reforma laboral*. IBIDEM Ediciones. Madrid 1995. Pág. 184.

<sup>14</sup> En los antecedentes de hecho de la Sentencia que comentamos, solo conocemos la fecha de presentación de las candidaturas, no la de proclamación de las mismas, que varía tal y como señala el art. 8 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa: “La presentación de candidaturas deberá... La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados...” Distinto día el de la presentación y el de la proclamación. Esto no lo confirma el art. 74.3 del E.T.: “Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos”.

<sup>15</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores...* op.cit. Pág. 84.

<sup>16</sup> La Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 1986, trata de los efectos derivados de la notificación a la empresa de la elección como delegado sindical con posterioridad al despido, en la que se declara que los efectos derivados del acto extintivo “deben desdoblarse en una doble

en base a lo matizado jurisprudencialmente, parece quedar limitada a conocer en el momento del despido que al menos el sujeto despedido es candidato a representante de los trabajadores. No que, como es el supuesto de la Sentencia que comentamos, cuando el trabajador es despedido, en ese momento de su sanción ni siquiera se han presentando las candidaturas. Ello daría lugar a jugar con la posibilidad de ser despedido y posteriormente en tanto en cuanto ese despido es recurrido, en el iter de celebrarse elecciones sindicales, presentarse como candidato y resultar elegido, como en el caso que aquí nos trae, lo que a nuestro entender dejaría un gran interrogante en la credibilidad o no de las candidaturas de un proceso electoral.

Es más, para poder disfrutar de estas garantías y en particular de la opción de elección, lógicamente con ser candidato no es suficiente, pues por esa regla todos los trabajadores de la empresa podrían serlo<sup>17</sup> y por lo tanto de producirse la sanción del despido en alguno de ellos, disfrutar de dicha opción de elegir. Hace falta, pues, ser elegido en las elecciones que se celebren<sup>18</sup>.

Y respecto a esto último, algún sector doctrinal aún matiza más, entendiendo que el disfrute de estas garantías “hay que entender que nace desde el momento de la proclamación de los resultados por la Mesa electoral, sin necesidad de publicar el resultado o que se remitan copias del acta al empresario, interventores u administración laboral<sup>19</sup>”.

En conclusión, el actor en el momento del despido no sólo no ostentaba representación legal de los trabajadores, sino que además, son hechos

trayectoria, por un lado, el puramente formal relativo a la no exigencia de expediente contradictorio, ya que el día en que aquél se produjo, la empresa no tenía conocimiento del resultado de la elección, y por otro, el deducido de la aplicación del derecho sustantivo a la declaración judicial de improcedencia del despido de quien gozaba ya, en el momento de iniciación del proceso cuando ya era conocido dicho resultado, de las garantías otorgadas a los representantes legales de los trabajadores y concretamente de la facultad de opción entre readmisión o indemnización, solución que compagina la doctrina elaborada por la Sentencia de 24 de mayo de 1983, según la cual no pueden concederse efectos retroactivos a la exigencia de tales garantías pues éstas deben condicionarse a la exteriorización del nombramiento, con la de la Sentencia de 25 de mayo de 1984 que declara que la no proclamación oficial del elegido trasciende a efectos de la negociación colectiva no obstante lo cual, se generan garantías para aquél”. Estos mismos argumentos se repiten en Sentencias tales como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 13 de marzo de 1992 o la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 25 de abril de 1994.

<sup>17</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores...* op.cit. Pág. 76.

<sup>18</sup> “Las garantías de que goza el candidato despliegan su eficacia durante el proceso electoral; por ello en el caso en que resulte elegido, gozará de ellas en tanto que representante ordinario, aunque no se haya posesionado de su cargo” (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 1990). Si, caso contrario, no resulta elegido, no tendrá más garantías que las del trabajador ordinario”. APARICIO TOVAR, J.: *Despidos de representante legal o sindical...* op. cit. Pág. 278 y APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: *El régimen del despido...* op. cit. Pág. 185.

<sup>19</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los supuestos de readmisión en el despido*. Tecnos. Madrid 1996. Pág. 35. “De igual forma lo ha entendido la jurisprudencia del Tribunal Supremo: “La no proclamación oficial del elegido trasciende a los resultados globales a efectos de la negociación colectiva y representación de los diversos sindicatos, no obstante lo cual dispensa protección al elegido la proclamación de la Mesa” (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 1984).

declarados probados que: el despido se produjo el 9 de noviembre de 1998 y la presentación de las candidaturas se efectuó el 11 de enero de 1999. Luego cuando se produce el despido, a la empresa no le podía constar que el despido fuera a ser, si quiera candidato en las elecciones que se habían promovido. Por tanto aunque la Sentencia es posterior al momento de la celebración de elecciones, declarándose aquel despido improcedente, la opción de elección entre readmisión o indemnización debió corresponder a la empresa desde un primer momento. Ha sido en una tercera Sentencia dictada sobre el caso donde se ha llegado a este fallo. Ello nos enlaza con el segundo de los apartados que se han señalado en el ÍNDICE, “la participación en le proceso electoral”, pues no hemos de perder de vista que este trabajador despedido, tiene la posibilidad de presentarse a las elecciones y de ser elector, porque existió un laudo que así lo consideró.

## **2. PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO ELECTORAL**

Vuelve a ser la Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, la que nos sirva de referencia para comenzar este apartado<sup>20</sup>. Para el Tribunal Constitucional lo “decisivo parece ser que se haya puesto en marcha el proceso electoral”<sup>21</sup> y así disfrutar de las garantías o de la opción en la elección que venimos comentando. Pero claro, el proceso electoral comienza con la constitución de la mesa electoral<sup>22</sup>. Y será una vez constituida ésta cuando, para el caso que nos ocupa, elección de comité de empresa, aquélla solicite al empresario el censo laboral y aquí es donde nos surge el problema. Se formula, en el supuesto comentado, reclamación en materia de elecciones sindicales, por no haberse incluido en el censo electoral al actor, quien tenía impugnado su despido, dictándose laudo arbitral el 12 de enero de 1999 que estimó que el trabajador debía ser tenido en cuenta como elector y elegible a expensas del resultado firme del pleito por despido ordenando su inclusión en el censo y la retroacción del proceso electoral al momento de la proclamación definitiva del mismo. En cumplimiento de dicho laudo, la empresa incluyó al actor en el censo, presentándose éste como candidato por el Sindicato R.T. y saliendo elegido en la votación realizada el 21 de enero de 1999. El comité de empresa se constituyó el día 1 de febrero de 1999<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> STC 38/1981.

<sup>21</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Tecnos. Madrid 1988. Pág. 44

<sup>22</sup> Art. 74.1 E. T.: “La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral”.

<sup>23</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, de 12 de febrero de 1999; reproducido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 1999.

Con respecto a la inclusión o no en el censo laboral para participar en las elecciones sindicales encontramos dos posturas divergentes: una, partidaria de la inclusión de un trabajador despedido que tiene recurrido el mismo y otra, la no inclusión aún habiendo interpuesto demanda judicial contra dicho despido. Así, la primera, la partidaria de la inclusión, parece ser la más común, por cuanto encontramos en los relatos de laudos dictados al efecto. Sirva a modo de ejemplo estos párrafos: “Cualquier injerencia empresarial, impedimento u obstaculización al sindicato o a sus miembros de participar en el proceso electoral (elecciones laborales) puede constituir una violación de la libertad sindical... Los despidos de los representantes legales de los trabajadores o de los candidatos, tratados por las Sentencias del Tribunal Constitucional, aunque no se correspondan en identidad absoluta de hechos con el que tratamos, ya que en este asunto no se ostenta la condición de representante legal de los trabajadores en la fecha del despido, ni se ha probado que el trabajador ostentase la condición de candidato en esa misma fecha, sí que son aclaratorias en cuanto a la protección por dicho alto Tribunal se otorga, mientras se substancian los oportunos recursos o se resuelve jurisdiccionalmente el despido, en cuanto al derecho de participación en las elecciones laborales o de ejercer su condición representativa (por todas las Sentencias del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, la 78/1982, de 20 de diciembre y la 180/1994, de 20 de junio). Por todo ello, no admite duda para el que suscribe que la decisión a tomar ha de ser la posibilidad de que el trabajador despedido ejercite todos sus derechos, sin perjuicio de las diferentes consecuencias jurídicas que se derivarían de la posterior resolución de la jurisdicción competente sobre el despido del mismo”<sup>24</sup>.

Por otro lado, la segunda postura, la no inclusión: “en cuanto a la posibilidad de que se considere al Sr... como elegible, es decir, candidato, en base a que, aunque despedido, seguía teniendo la imprescindible cualidad de trabajador de la empresa, porque había interpuesto demanda judicial, y por tanto su contrato debía de considerarse suspendido, hasta la sentencia, tampoco puede tenerse en consideración. Esta cuestión, que hace algún tiempo produjo jurisprudencia contradictoria, está hoy resuelta de un modo unánime por la doctrina, y prácticamente unánime por la jurisprudencia. El despido extingue el contrato de trabajo (y el trabajador deja de serlo de la empresa), aunque se produzca demanda judicial contra él. Ello sin perjuicio de que, una vez recaída sentencia se produzcan los efectos legalmente previstos para el caso, dependiendo de la calificación jurídica que haya merecido la cuestión. Es precisamente a esa conclusión a la que hoy hay que llegar, por la lectura literal del art. 49.11 del E.T., que dice literalmente, que el contrato de trabajo ‘se

---

<sup>24</sup>Laudo dictado por D. Juan Úbeda Granero, Almería, 14 de febrero de 1995. GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I. ; LANTARÓN BARQUÍN, D. Y AGUT GARCÍA, C.: *Los Laudos arbitrales de las elecciones sindicales*. Lex Nova. Valladolid 1997. Pág. 227.

extinguirá por despido...’; del art. 54.1 del E.T., que repite que ‘el contrato... podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido’; y el art. 109 del actual Texto de la Ley de Procedimiento Laboral, que dice literalmente, que se declarará convalidada ‘la extinción del contrato que aquél produjo...’. La doctrina jurisprudencial es por demás clara, en este mismo sentido, sobre todo después de los pronunciamientos en este sentido del Tribunal Constitucional, en SS de 12 marzo 1987 y 6 junio 1984, y de otros pronunciamientos del TS (Cfr. SSTs, 7 diciembre y 21 diciembre 1990; y 4 febrero 1991)<sup>25</sup>.

En cualquiera de estas dos posturas podemos ver reflejado el caso que nos ocupa, pero creemos que deberíamos decantarnos por la segunda, pues claro es que una extinción del contrato de trabajo sea por la causa que sea, en este caso un despido, no es, ni puede tener los mismos efectos que una suspensión de aquél, pues en la extinción nos encontramos con la ruptura del vínculo contractual, mientras que lo que caracteriza entre otras cosas a la suspensión es justamente lo contrario, la permanencia de dicho vínculo. Por tanto no puede derivarse la misma posibilidad para alguien que tiene el contrato suspendido (en cualquier momento volverá a reanudar su actividad laboral) con otro que lo tiene extinguido (despido disciplinario, art. 49.1.k) del E.T.) y que quizás dependiendo de si ha existido o no reclamación judicial y de cómo sea calificado dicho despido, pueda o no volver a su actividad.

---

<sup>25</sup> Laudo dictado por D. José Vida Soria. Granada, 1 de noviembre de 1994. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I.; LANTARÓN BARQUÍN, D. Y AGUT GARCÍA, C.: Los Laudos arbitrales.....op. cit. Pág. 228 y 229