

MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

PAGINA

- Orden de 28 de junio de 1971 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Sala Tercera del Tribunal Supremo en recurso contencioso-administrativo seguido entre doña Emily Muñiz Bender y su esposo, don Robert Bender, y la Administración General del Estado. 13261
- Orden de 9 de julio de 1971 por la que se concede a la Escuela de Turismo «Balears», de Ibiza, el título de «Centro no oficial de enseñanzas turísticas legalmente reconocidas». 13262
- Orden de 9 de julio de 1971 por la que se concede a la Escuela de Turismo del Instituto Navarro de Nuevas Profesiones, de Pamplona, el título de «Centro no

oficial de enseñanzas turísticas legalmente reconocidas.

PAGINA

13262

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

- Orden de 17 de julio de 1971 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de 29 de marzo de 1971, dictada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. 13262

ADMINISTRACION LOCAL

- Resolución del Ayuntamiento de Teverga (Asturias) por la que señala fecha para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas que se citan, afectadas por las obras de construcción del camino vecinal a Prado, Gradura, Murias y Hedrada, de este concejo. 13262

I. Disposiciones generales

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

DECRETO 1878/1971, de 23 de julio, por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos.

La Ley Sindical dos/mil novecientos setenta y uno, de diecisiete de febrero, determina, en su artículo cincuenta y uno, que todos los dirigentes y representantes sindicales, incluidos los representantes en la Empresa, estarán amparados por un régimen jurídico que garantice el cumplimiento de sus funciones y el ejercicio de su actividad representativa con plena libertad, independencia, responsabilidad, disposición del tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones, posibilidad de comunicación con sus representados y desarrollo de los derechos reconocidos en aquella Ley; y también dispone que las causas de suspensión, desposesión y rehabilitación de quienes ejerzan cargos sindicales serán establecidas en dicho régimen jurídico con las necesarias garantías para el interesado.

De conformidad con los criterios expuestos en la Ley Sindical, la presente disposición aborda el desarrollo del régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos, ateniéndose a estos principios básicos que inspiran el texto articulado:

Protección de la relación jurídico laboral, respecto de las acciones necesarias para el ejercicio de la representación sindical.

Libertad de ejercicio del cargo, como expresión de los atributos de la persona y de la autonomía sindical.

Responsabilidad, exigible según normas estrictamente objetivas, cuando se quebrantan las obligaciones básicas sindicales.

Idoneidad de los órganos y procedimientos arbitrados para la decisión de los casos que se planteen.

La normativa que se promulga afecta a la competencia del Ministerio de Trabajo en lo que atañe al reconocimiento y extensión de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, derivadas del contrato de trabajo, así como a la protección especial que de sus derechos laborales en la empresa necesitan los trabajadores para su función representativa; y compete también a la Organización Sindical en cuanto a la protección específica de los derechos sindicales, con las garantías y procedimientos para su defensa, así como en cuanto a la determinación de las responsabilidades en el ámbito sindical, derivadas de su ejercicio. La necesaria interrelación de uno y otro fenómeno y su tratamiento unitario en la Ley Sindical han determinado que por iniciativa conjunta del Ministerio de Trabajo y de la Organización Sindical se elaborase un proyecto único que, con el Informe del Comité Ejecutivo Sindical, fué sometido a la deliberación del Consejo de Ministros.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Trabajo y de Relaciones Sindicales, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día nueve de julio de mil novecientos setenta y uno,

DISPONGO:

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo primero. La designación para un cargo sindical de origen electivo faculta a su titular a ejercerlo libremente por toda la duración del mandato.

Artículo segundo. El derecho reconocido en el artículo anterior comprende las siguientes facultades:

- Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación sindical.
- Reunirse con los restantes miembros de los órganos de gobierno de su entidad sindical o con los sindicatos en general conforme a las normas reglamentarias y estatutarias, para deliberar sobre temas de su actividad sindical.
- Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés sindical confiado a su cargo.
- Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al ejercicio libre de su función.
- Obtener de los órganos sindicales competentes la información, el asesoramiento y la cooperación necesarios en las tareas propias de su cargo.
- Disponer de las facilidades precisas, con arreglo a lo que se dispone en este Decreto, para interrumpir su actividad laboral en la empresa cuando las exigencias de su representación sindical así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarse sobre los asuntos de interés sindical común.
- Ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo tercero. Nadie puede ser desposeído o suspendido en el ejercicio del cargo sindical sino por las causas y los procedimientos establecidos en este Decreto y mediante acuerdo del órgano competente.

Artículo cuarto. La resolución del contrato laboral de un trabajador con cargo sindical, la imposición de sanción o la modificación de cualquiera de sus condiciones, sólo serán válidas y eficaces, en los supuestos contemplados en este Decreto, cuando se observe el procedimiento especial que en el mismo se establece.

Artículo quinto. Las cuestiones que se susciten en el ámbito sindical sobre la integridad, suspensión o extinción del mandato de los cargos sindicales electivos quedarán sometidas a los Tribunales Sindicales de Amparo.

TITULO II

GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

CAPÍTULO PRIMERO

Garantías relacionadas con la resolución o alteración del contrato de trabajo o medidas disciplinarias

Artículo sexto. Los trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical sólo podrán ser despedidos o

afectados por otras sanciones inferiores en la empresa a la que presten servicios con sujeción a las siguientes formalidades:

a) Deberá preceder un expediente para la concreción de los supuestos hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario. Cuando exista Jurado de Empresa, actuará de Secretario quien lo sea del Jurado, salvo que éste sea el expedientado o el empresario tuviera reparos fundados a su actuación. En este último caso, podrá el empresario efectuar la sustitución previa aquiescencia del Presidente del Sindicato o Entidad análoga de los que la empresa sea miembro.

b) Con carácter cautelar, y por razones imperiosas de seguridad o disciplina colectiva, podrá el empresario, incoado el expediente, suspender de empleo y sueldo al expedientado, y éste recurrir contra el acuerdo ante la Magistratura de Trabajo, en los dos días siguientes a la notificación. El Magistrado citará a las partes a una comparecencia, que tendrá lugar dentro de los tres días siguientes, y resolverá «in voce» sobre el mantenimiento o revocación de la medida, sin ulterior recurso.

c) La suspensión de empleo no privará al representante sindical de los derechos inherentes a su investidura, salvo que el empresario inste la suspensión ante el órgano sindical competente, y éste la acuerde, con arreglo al artículo veintitres.

d) La incoación del expediente se comunicará por escrito al interesado en el plazo de tres días desde su iniciación con expresión circunstanciada de los hechos que lo motivan, a fin de que dentro de los cinco días siguientes pueda proponer las pruebas convenientes a su defensa.

e) Transcurridos treinta días a partir de la iniciación, el interesado podrá pedir que se concluya el expediente, haciéndolo directamente o a través de su Organización profesional, y si transcurrieran otros quince días sin haberse concluido las actuaciones con formulación de propuesta ante la Organización Sindical, el expediente quedará invalidado y archivado, sin posibilidad de ulterior sanción por el mismo hecho.

f) Terminado el expediente en el plazo reglamentario, si el empresario quisiera hacer uso de sus facultades disciplinarias lo remitirá, con la correspondiente propuesta al Sindicato o Entidad sindical asimilada a la que la empresa pertenezca. Dentro de los cinco días siguientes dicho Sindicato unirá al expediente su informe con los elementos de juicio que estime oportunos, especialmente el testimonio de los Vocales del Jurado de Empresa o, en su caso, de los Entes sindicales y por conducto de la Delegación Provincial de la Organización Sindical dará traslado de todas las actuaciones a la Magistratura de Trabajo para su resolución.

Cuando el representante sindical forme parte del Consejo de Administración de la empresa, la propuesta de despido requerirá, además, el voto favorable de las tres cuartas partes de los vocales representantes del capital.

g) Recibido el expediente en la Magistratura, se dará al proceso el trámite del procedimiento ordinario.

La Magistratura podrá declarar la procedencia o absoluta improcedencia de la sanción propuesta o bien autorizar al empresario para que dentro de los límites que le señale imponga otra sanción menor. En los dos últimos supuestos, si se hubiese suspendido de empleo y sueldo al expedientado, el empresario será condenado a abonar al trabajador todos los devengos dejados de percibir durante la suspensión, pudiendo incrementarse hasta un cincuenta por ciento los correspondientes al tiempo de tramitación del expediente, a juicio del Magistrado.

h) En el proceso podrá comparecer como coadyuvante la Organización profesional de la que sea miembro el representante sindical, cuando en la cuestión planteada tenga interés la Entidad sindical respectiva.

i) De la sentencia se remitirán testimonios a la Autoridad laboral de la provincia y a la Delegación Provincial de la Organización Sindical.

Artículo séptimo. Uno. Si la Magistratura de Trabajo declara la improcedencia del despido, corresponderá siempre al representante sindical la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente, con independencia del censo laboral de la empresa y de que la sanción se promueva por supuesta participación en un conflicto colectivo.

Dos. Cuando el trabajador representante sindical opte por la readmisión y el empresario se niegue a readmitirlo, a darle ocupación efectiva o lo haga con criterios discriminatorios, la ejecución de la sentencia se acomodará a lo que disponen los artículos doscientos ocho al doscientos catorce de la Ley de Procedimiento Laboral.

Tres. Si el trabajador decide aceptar la indemnización optativa fijada por la Magistratura a que se refiere el párrafo primero, automáticamente pasará a ser beneficiario del régimen de

protección contra el desempleo de la Seguridad Social, siempre que reúna los restantes requisitos para obtener sus prestaciones, que le serán satisfechas con independencia de la indemnización percibida.

Cuatro. En los recursos de casación que se articulen contra sentencias dictadas por la Magistratura de Trabajo, aceptando las propuestas de despido de trabajadores representantes sindicales, la integridad de actuaciones del expediente instruido por la empresa conforme al artículo sexto de este Decreto, tendrán consideración documental, cualquiera que sea su naturaleza, a los efectos del número cuatro del artículo ciento sesenta y seis del texto refundido.

Artículo octavo. Uno. Quienes sean objeto de cualquier clase de discriminación o represalia, consistentes en actos u omisiones realizados por el empresario u otra persona en su nombre que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias del cargo sindical o perjudiquen sus intereses o derechos laborales dentro de la empresa, deberán denunciarlo ante el Sindicato o Entidad sindical de análoga naturaleza de la que sean miembros, por conducto de su respectiva Organización profesional.

El Sindicato o Entidad sindical practicarán una información sumaria, con audiencia de la empresa, y antes de transcurridos diez días remitirán todo lo actuado, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, o a la Autoridad laboral, si fuera de su competencia.

Dos. La Magistratura de Trabajo dará a este proceso el trámite de procedimiento ordinario y en él podrán comparecer las Organizaciones profesionales correspondientes cuando entiendan que la trascendencia de los hechos afecta a los intereses reconocidos en sus Estatutos.

De la resolución que recaiga se dará traslado a la Autoridad laboral y a la Delegación Provincial de la Organización Sindical, que a su vez lo notificará al Sindicato respectivo.

Tres. Si la Magistratura de Trabajo aprecia la existencia de los actos abusivos o discriminatorios, resolverá lo que proceda para que cesen y evitar su repetición.

Artículo noveno. Uno. Cuando por efecto de cesación o suspensión de actividades laborales, reducciones de jornada o de días de trabajo, terminación de obras o cualesquiera otros hechos análogos se produzcan suspensiones de contrato de trabajo, despido o ceses, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría, a los representantes sindicales, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa y con preferencia a cualquier otro orden de prelación.

Dos. El traslado de estos trabajadores, no motivado por sanción, deberá comunicarlo el empresario por escrito, con expresión del hecho que lo motiva y la fecha prevista para llevarlo a cabo y diligencia acreditativa de la notificación. Contra el acuerdo de traslado podrá reclamar el interesado ante la Magistratura de Trabajo en los dos días siguientes a la notificación, cuyo plazo se ampliará a cinco días si reside en localidad distinta de la de radicación de la Magistratura, quedando en suspenso la ejecución del traslado hasta la resolución de la reclamación. El acuerdo del Magistrado es irrecorrible.

Artículo diez. Todos los procedimientos en los que se alegue por los trabajadores que la resolución del contrato de trabajo o la modificación de las condiciones laborales tienen carácter discriminatorio, en razón a su actividad sindical, corresponderá al empresario la obligación de probar que los actos determinantes de la supuesta discriminación están justificados.

Artículo once. Uno. La protección concedida en este capítulo a los cargos sindicales electivos se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos hasta dos años después de la cesación del mandato.

Dos. Las normas protectoras a que se refiere el párrafo anterior sólo serán aplicables a los candidatos no elegidos, hasta el momento de la proclamación de los resultados de la elección en la que hubieran participado.

Artículo doce. Uno. Los trabajadores que ostenten un cargo de representación sindical o de carácter público desempeñado en virtud de aquella investidura, podrán obtener la situación de excedencia en la empresa a la que presten servicio, si sus tareas sindicales o públicas exigen una dedicación incompatible con el cumplimiento habitual de sus obligaciones laborales, previo informe del organismo sindical o público respectivos.

Dos. El tiempo de excedencia se computará como de servicio activo y el excedente tendrá derecho a ocupar la plaza o puesto de trabajo que venía desempeñando, siempre que se reúna

tegre antes de un mes a partir del cese en el cargo. Si se produjera la reelección en segundo o ulteriores mandatos, el derecho futuro a reincorporarse se referirá a ocupar la primera vacante de su categoría o puesto de trabajo acorde con su aptitud profesional.

CAPÍTULO II

Deberes de colaboración con los representantes sindicales

Artículo trece. Los representantes sindicales dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales mensuales, que podrá ser mejorada por acuerdo de empresa o convenio colectivo, para faltar al trabajo en donde presten sus servicios en los siguientes casos:

a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueren reglamentariamente convocados por las Entidades sindicales o por los órganos de la Administración en atención a su condición sindical.

b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por la Organización Sindical a los que fueren convocados para su capacitación.

c) Actos de gestión que deban realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales o por razón de sus obligaciones específicas.

Artículo catorce. Con cargo a la reserva de horas del artículo anterior, los representantes sindicales en la empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores y técnicos de la categoría o grupo profesional que representen, sobre asuntos de interés directo sindical o laboral. Dicha comunicación, de la que deberán dar cuenta previa al empresario, se efectuará de modo que no se perturbe la normalidad del proceso productivo. El Presidente del Sindicato arbitrará en las diferencias que puedan producirse entre el empresario y los representantes sindicales de los trabajadores como consecuencia de la aplicación de este precepto.

Artículo quince. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario y la participación en órganos de colaboración como el Jurado de Empresa u otros de análoga naturaleza.

Artículo dieciséis. Uno. El tiempo de ausencia en las circunstancias señaladas en los tres artículos anteriores tendrá la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, conforme al artículo sesenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo y se abonará como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral, y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos treinta días de trabajo efectivos.

Dos. Sin perjuicio del límite señalado a efectos retributivos en el artículo trece, en los supuestos previstos en los apartados a) y b) del mismo, será preceptiva la concesión de licencia cualquiera que fuere la duración y denominación de dichas actividades.

Artículo diecisiete. La Organización Sindical y las Entidades sindicales, al cursar las convocatorias, y los representantes sindicales que hagan uso de las facultades reconocidas en este capítulo, procurarán moderar las ausencias de manera que se produzcan las menores perturbaciones en las empresas. En todo caso, deberá justificarse ante el empresario el motivo de la falta de presencia y el tiempo empleado, anunciándolo con la posible antelación.

Artículo dieciocho. Uno. En las empresas o centros de trabajo con censo superior a cincuenta trabajadores se pondrá a disposición de los representantes sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes.

Dos. En las mismas empresas o centros se pondrá a disposición de los representantes sindicales espacios visibles y de dimensiones suficientes, que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que puedan ser utilizados para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral específico en la empresa.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Secretario del Jurado, si lo hubiere; Presidente de la Organización profesional correspondiente, o la firma de todos los enlaces sindicales, por este orden de prefe-

rencia, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la empresa a los efectos de que pueda alegar ante el Delegado Sindical, Local o Provincial, la improcedencia de su publicidad.

Tres. Igualmente, en dichas empresas y centros de trabajo los representantes sindicales podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de difusión lícita e interés sindical o laboral. La distribución habrá de estar necesariamente autorizada por el Presidente de la correspondiente Organización profesional y se atenderá a las demás formalidades previstas en el número anterior, sin que pueda realizarse en ningún caso durante la jornada de trabajo.

TÍTULO III

EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL MANDATO ELECTORAL Y REHABILITACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

Causas de extinción del mandato electoral

Artículo diecinueve. La desposesión de un cargo sindical de carácter electivo antes de la expiración del mandato solo podrá ser acordada por hechos expresamente definidos en las normas legales o estatutarias y mediante resolución acordada por el órgano competente en el procedimiento contradictorio regulado en este Decreto.

Artículo veinte. El mandato electoral podrá declararse extinguido antes del plazo reglamentario mediante decisión del órgano competente fundada en alguna de las siguientes causas:

Uno) Cuando en cualquier jurisdicción se dicte sentencia contra el interesado por hechos delictivos cuya significación resulte incompatible con las obligaciones inherentes al cargo sindical.

Dos) Cuando se acredite la comisión de actos que, aunque no sean constitutivos de infracción penal, supongan grave falta de probidad en el ejercicio del cargo, abuso del poder, lucro ilícito o cualquier otra circunstancia de naturaleza semejante.

Tres) El abandono, la desidia o el desinterés habituales en el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo sindical.

Cuatro) La deslealtad grave a la Entidad Sindical en la que se participe o a la Organización Sindical, acreditada por una actuación contraria a los principios que inspiran el sindicalismo nacional y el orden institucional vigente o el debido acatamiento y respeto a las personas y a los órganos de gobierno de aquéllas.

Cinco) La conducta que suponga violación de las disposiciones legales o de las normas o acuerdos sindicales de obligado acatamiento.

Seis) Por incurrir en incapacidad legal, incompatibilidad o inhabilitación para el ejercicio del cargo sindical.

Siete) Por resolución del contrato de trabajo cuando la vinculación laboral a la empresa sea condición inexcusable de su mandato sindical.

Ocho) Por pérdida de las condiciones de elegibilidad.

Nueve) Por las demás causas previstas en los estatutos y reglamentos de las Entidades sindicales.

Artículo veintiuno. Uno. La investigación de los hechos y la resolución que corresponda se realizarán en expediente contradictorio conforme a lo que disponen los artículos siguientes.

Dos. Las disposiciones de este Decreto no serán de aplicación a los Presidentes de los Sindicatos Nacionales y demás Organos de Composición asimilados a los mismos, que se regirán por sus normas específicas.

CAPÍTULO II

Organos competentes

Artículo veintidós. Uno. Podrán acordar la iniciación del expediente los Comités Ejecutivos de los Consejos sindicales Provinciales para todos los cargos cuyo ámbito de actuación no rebase la esfera provincial, excepto los Presidentes y Vicepresidentes de los Consejos Provinciales de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos.

b) El Comité Ejecutivo de la Organización Sindical, para los restantes cargos no incluidos en la competencia de los Consejos Sindicales Provinciales.

Por delegación de los Comités Ejecutivos correspondientes, podrán acordar la incoación sus Comisiones Electorales en los supuestos previstos en los apartados seis, siete y ocho del artículo veinte.

Dos. El Comité Ejecutivo de la Organización Sindical y los de los Consejos Sindicales Provinciales acordarán con carácter preceptivo la incoación del expediente para el esclarecimiento de los hechos:

a) Cuando reciban requerimiento expreso y fundado del Sindicato u Organización profesional de los que sea miembro el representante sindical, previo acuerdo mayoritario de sus órganos de gobierno respectivos.

b) Cuando tengan conocimiento de haberse decretado la suspensión de un representante sindical conforme a lo que se dispone en el artículo siguiente.

Tres. La competencia territorial vendrá determinada por el lugar en el que se ejerce estatutariamente el cargo sindical.

Cuatro. En los supuestos de pluralidad de cargos, la competencia se determirá:

a) Al Órgano competente para el cargo de mayor rango, si el expediente ostenta varios cargos sindicales o el expediente afecta a varias personas.

b) Al Comité Ejecutivo de la Organización Sindical cuando se instruya un solo expediente a varias personas con cargos de igual rango, pero radicados en distintas provincia.

Artículo veintitrés. Uno. Con independencia de las facultades de los órganos jurisdiccionales, el Ministro de Relaciones Sindicales y los Delegados de la Organización Sindical, en los respectivos ámbitos territoriales, podrán acordar la suspensión provisional en el ejercicio del cargo, si tienen conocimiento de hechos imputables a un representante sindical que justificarian la revocación del mandato y estiman que su mantenimiento perjudicaría gravemente los intereses sindicales. Del acuerdo se dará traslado, con sus antecedentes, al Comité Ejecutivo Sindical o al del Consejo Sindical Provincial, según los casos, los que dispondrán la inmediata apertura del expediente para el esclarecimiento de los hechos si aún no se hubiera incoado.

Dos. Cuando la suspensión afecte a un número de miembros que impida el normal funcionamiento estatutario de los órganos de gobierno, el Ministro o los Delegados antes citados, después de oídos el Comité Ejecutivo Sindical o el del Consejo Sindical Provincial, podrán designar una Comisión Gestora que atienda provisionalmente al gobierno y administración de la Entidad respectiva, con las facultades propias del órgano suspendido.

La suspensión se mantendrá hasta que sea levantada por el órgano competente para resolver, o, en su caso, sea firme el acuerdo de cesación en el cargo.

Artículo veinticuatro. Será Instructor del expediente el letrado sindical de la esfera central o provincial que designe el Comité Ejecutivo correspondiente. Este último designará también el funcionario que deba asumir las funciones de Secretario, que será precisamente el de la Comisión Electoral respectiva cuando corresponda conocer a la misma con arreglo a lo dispuesto en el artículo veintidós, número uno, párrafo final.

Artículo veinticinco. Corresponde a los Tribunales Sindicales de Amparo la resolución de los expedientes de desposesión mencionados en este capítulo y asimismo la concesión del beneficio de la rehabilitación, con arreglo a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo veintiséis. Las causas de incompatibilidad, abstención y recusación que rijan para los Tribunales de Amparo serán también aplicables a los miembros de los Comités Ejecutivos, al Instructor y al Secretario que intervengan en los expedientes.

CAPÍTULO III

Instrucción del expediente

Artículo veintisiete. Uno. El Instructor formalizará el acta de apertura del expediente con una relación sucinta y clara de los hechos que lo motivan y de su presunta calificación legal, de la que se dará traslado al interesado a fin de que dentro de los diez días siguientes pueda hacer las alegaciones y presentar o proponer las pruebas oportunas. El Instructor podrá acordar, de su propia iniciativa, la práctica de las pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Dos. En cuanto sea posible, el Instructor dará intervención directa en la práctica de la prueba al expedientado, quien podrá actuar por sí mismo o por medio de Letrado.

Tres. Podrán comparecer en el expediente el Sindicato y

la Organización profesional a los que pertenezca el expedientado.

Cuatro. En cualquier estado de la tramitación del expediente, y por conducto del Comité Ejecutivo que corresponda, podrá proponer el Instructor al Ministro de Relaciones Sindicales o al Delegado Provincial de la Organización Sindical, mediante informe razonado y cuando concurren causas graves, que haga uso de la facultad de suspensión a que se refiere el artículo veintitrés.

Cinco. Terminada la investigación y después de haber oído al órgano de gobierno de la Organización profesional, de la que sea miembro el expedientado, si aquella no estuviese comparecida, el Instructor remitirá el expediente, con su informe, al Comité Ejecutivo Sindical o al del Consejo Sindical Provincial.

Artículo veintiocho. El Comité Ejecutivo Sindical o el del Consejo Sindical Provincial podrán adoptar, a la vista del expediente, en el plazo de veinte días a partir de su recepción, algunos de los siguientes acuerdos:

Primero) Devolución del expediente al Instructor para que practique nuevas diligencias de prueba.

Segundo) Acuerdo de archivo, por entender que no existen indicios de que haya ocurrido el hecho que sería determinante de la desposesión o que no se ha acreditado la participación del expedientado.

Tercero) Remisión del expediente al Tribunal Provincial de Amparo o Tribunal Central, según los casos, para que dicte la resolución que corresponda.

CAPÍTULO IV

Procedimiento ante los Tribunales de Amparo

Artículo veintinueve. Uno. Recibido el expediente en el Tribunal de Amparo, se dará vista del mismo por cinco días al expedientado, quien durante dicho plazo podrá examinarlo en Secretaría, bien personalmente o por medio de la persona que le represente y defienda, y formular por escrito las alegaciones convenientes a su derecho.

Dos. También se dará vista por plazos sucesivos de cinco días al Sindicato u Organización profesional que hubieren comparecido en el expediente.

Artículo treinta. El Tribunal se constituirá antes de dictar resolución para oír al Instructor, al defensor y al letrado del Sindicato u Organización profesional que hubiesen comparecido, y dentro de los cinco días siguientes pronunciará el acuerdo que corresponda.

Artículo treinta y uno. El acuerdo del Tribunal de Amparo contendrá uno de los pronunciamientos siguientes:

Primero) Devolución del expediente al órgano Instructor por conducto del Comité Ejecutivo Sindical o del Consejo Sindical, según los casos, para que practique las pruebas que, propuestas en tiempo y forma por cualquiera de los comparecidos, hubieran sido indebidamente denegadas, o para que se subsanen omisiones procesales o vicios de forma que hayan producido indefensión.

Segundo) Archivo del expediente sin imputación alguna.

Tercero) Declaración de extinción del mandato por cualquiera de los motivos enumerados en el artículo veinte, que podrá incluir la inhabilitación para el desempeño de cargos electivos hasta el límite de dos mandatos electorales, además del que estuviere ejerciendo el expedientado.

Si el Tribunal de Amparo no hiciera declaración expresa en este sentido, se entenderá que la inhabilitación queda limitada al tiempo que falte al expedientado para la expiración normal de su mandato.

Artículo treinta y dos. Uno. Salvo que expresamente se disponga otra cosa sobre esta materia en las normas orgánicas y de funcionamiento de los Tribunales Sindicales de Amparo, los acuerdos que dicten los Tribunales Provinciales serán recurribles ante el Tribunal Central de Amparo conforme a las normas de este Decreto.

Dos. El recurso ante el Tribunal Central de Amparo se formalizará mediante escrito presentado en el Tribunal Provincial respectivo dentro de los tres días siguientes a la notificación del acuerdo impugnado. Del mencionado escrito se dará vista a las partes comparecidas por plazos sucesivos de tres días, y seguidamente se remitirán las actuaciones al Tribunal Central, que resolverá sin más trámites dentro de los diez días a partir de la recepción del expediente.

Artículo treinta y tres. Los acuerdos del Tribunal Central de Amparo, tanto en única instancia como en apelación de los dictados por los Tribunales Provinciales, causan estado en la vía sindical, pudiendo ser objeto de recurso contencioso-sindical en los casos y forma que determinen las disposiciones reguladoras correspondientes.

CAPÍTULO V

Ejecución de los acuerdos de los Tribunales de Amparo

Artículo treinta y cuatro. Uno. Firme el acuerdo dictado por los Tribunales de Amparo, se remitirá testimonio del mismo, con devolución del expediente, al Comité Ejecutivo Sindical o al del Consejo Sindical Provincial, según proceda, para su ejecución correspondiente.

Dos. Si el acuerdo declarase o confirmase el archivo del expediente sin imputación alguna o fuera revocatorio de la declaración de extinción del mandato pronunciada por el Tribunal inferior, quedarán sin efecto cuantas medidas cautelares se hubieran adoptado restringiendo o suspendiendo el libre ejercicio del cargo sindical.

Tres. Si el acuerdo contuviera la declaración de extinción del mandato, el interesado cesará en el cargo, aplicándose las disposiciones legales necesarias para la sustitución.

Artículo treinta y cinco. La declaración de extinción del mandato por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo veinte sólo llevará aparejada la desposesión de los restantes cargos cuando así lo declare expresamente el Tribunal de Amparo, fundado en la conexión existente entre los hechos juzgados y las distintas funciones sindicales.

CAPÍTULO VI

De la rehabilitación

Artículo treinta y seis. Uno. El inhabilitado para el ejercicio de cargos sindicales electivos conforme a lo establecido en el artículo treinta y uno podrá obtener el beneficio de la rehabilitación, antes del cumplimiento del plazo, si han transcurrido como mínimo tres años desde la extinción del mandato y el interesado acredita una conducta que justifique su incorporación activa a las tareas sindicales.

Dos. El beneficio de la rehabilitación se solicitará por escrito ante el Comité Ejecutivo de la Organización Sindical, exponiendo los hechos que justifican la pretensión.

Tres. Dicho Comité Ejecutivo, directamente en los expedientes de que él mismo hubiera conocido, o en otro caso, a través del Comité Ejecutivo del Consejo Sindical Provincial, ordenará al Instructor la apertura de una información sumaria a los efectos de acreditar la concurrencia de los requisitos necesarios para la rehabilitación. Concluida la información, el Instructor la remitirá, con su dictamen y el expediente originario, al Comité Ejecutivo correspondiente, los que darán traslado de todo ello con su informe, al Tribunal de Amparo que hubiera dictado el acuerdo de extinción del mandato. Recibido el expediente, el Tribunal de Amparo respectivo resolverá de plano y sin ulterior recurso sobre la solicitud presentada.

Cuatro. Denegada la rehabilitación, no se admitirá nueva solicitud hasta transcurridos otros tres años.

DISPOSICIONES FINALES

Uno. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y a la Organización Sindical para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, dicten las disposiciones necesarias para el desarrollo de lo establecido en el presente Decreto.

Dos. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a la presente, y de modo expreso el Reglamento Sindical de dos de febrero de mil novecientos cuarenta y ocho, para la desposesión de los cargos sindicales electivos y el Decreto del Ministerio de Trabajo número mil cuatrocientos ochenta y cuatro/mil novecientos sesenta y seis, de dos de junio, de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Uno. Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dos. Las presentes normas serán de aplicación a los hechos que ocurran y a los expedientes y procedimientos que se inicien a partir de su entrada en vigor.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintitrés de julio de mil novecientos setenta y uno.

FRANCISCO FRANCO

El Vicepresidente del Gobierno,
LUIS CARRERO BLANCO

MINISTERIO DE HACIENDA

ORDEN de 24 de julio de 1971 sobre índices de precios aplicables a la revisión de contratos de obras del Estado correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 1971.

Excelentísimos señores:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo noveno del Decreto-ley de 4 de febrero de 1964, el Comité Superior de Precios de Contratos del Estado ha elaborado los índices de precios de mano de obra y materiales de construcción correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 1971, los cuales han sido sometidos a la aprobación del Gobierno.

Aprobados los citados índices por el Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de julio de 1971, este Ministerio ha tenido a bien disponer su publicación:

MANO DE OBRA

	Enero	Febrero	Marzo
Alava	189	189	189
Alicante	224	224	224
Almería	239	239	245
Avilés	229	229	229
Badajoz	237	237	237
Baleares	203	203	208
Barcelona	250	252	252
Burgos	215	215	215
Cáceres	240	240	240
Cádiz	233	233	233
Castellón	204	204	204
Ciudad Real	239	239	239
Córdoba	233	233	233
Coruña, La	248	248	248
Cuenca	239	239	241
Gerona	213	213	213
Granada	257	257	257
Guadalajara	210	210	210
Guipúzcoa	216	217	217
Huelva	245	245	246
Huesca	208	208	209
Jaén	243	243	243
León	250	251	250
Lérida	203	203	203
Logroño	235	235	235
Lugo	228	228	228
Madrid	218	218	218
Málaga	227	226	226
Murcia	253	253	253
Navarra	232	233	233
Orense	235	235	235
Oviedo	218	218	218
Palencia	234	234	234
Palmas, Las	233	234	234
Pontevedra	254	256	256
Salamanca	246	246	246
S. C. Tenerife	221	222	222
Santander	213	215	215
Segovia	226	227	227
Sevilla	260	261	262
Soria	233	233	234
Tarragona	225	225	225
Teruel	224	224	224
Toledo	238	238	237
Valencia	218	219	219
Valladolid	223	223	224
Vizcaya	260	261	259
Zamora	231	231	231
Zaragoza	232	233	233