

ORDENACION JURIDICA VIGENTE DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

La publicación del Decreto número 1.376/1970, de 22 de mayo, sobre conflictos colectivos de trabajo, que vino a derogar el Decreto número 2.354/1962, de 20 de septiembre, unido a la modificación del artículo 222 del Código penal, que lo fue por ley de 21 de diciembre de 1965, así como la constitución en determinados sectores de un estado de opinión favorable a la regulación del derecho a la huelga, ha dado lugar a una conmoción de los criterios que existían a propósito del ejercicio por parte de las direcciones de las Empresas de sus facultades disciplinarias.

A partir de la vigencia del anterior Decreto de 1962, estaba claro que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.º, número 2, la simple participación de un conflicto colectivo era causa justa de despido y, por consiguiente, la única prueba que había que aportar ante las Magistraturas de Trabajo era la relativa al simple hecho de que el trabajador había participado en tal conflicto, siendo suficiente para que el magistrado se viera obligado por imperativo legal (artículo 102 de la ley de Procedimiento laboral) a declarar la procedencia del despido.

Derogado este Decreto por el de 22 de mayo de 1970, uno debe preguntarse si esto sigue siendo así o, por el contrario, las cosas han cambiado y se exige una mayor matización en la conducta del trabajador, porque ya no baste con probar la simple participación, pues, aun siendo sancionable la conducta de éste, la sanción de despido únicamente se reserva para aquellas conductas que revistan gravedad.

Dicho con otras palabras, la pregunta es la de si, en un orden pragmático, ha dejado de ser simple el proceso de toma de decisión por parte de las direcciones de las Empresas al aplicar medidas disciplinarias con ocasiones de los conflictos colectivos y han de llevar a cabo un proceso selectivo, sancionando con el despido solamente a aquellos de sus empleados que se hacen acreedores a tal sanción por su grado y forma de participación.

2. ANTECEDENTES

Para responder a tal pregunta nos hemos de referir a las innovaciones introducidas por el Decreto número 1.376/1970, de 22 de mayo, para lo que es preciso hacer una referencia, aunque sea breve, a la doctrina derivada de la vigencia del anterior Decreto número 2.354/1962, de 20 de septiembre.

2.1. *Tipicidad de la participación en un conflicto colectivo como causa justa de despido*

En primer lugar, hubo una serie de sentencias en las que se declaró que la simple participación en los conflictos colectivos, que el artículo 5.º, número 2, del Decreto de 1962 declaraba como causa justa de despido, lo era con entidad u autonomía propia, y que había de ser agregada a las establecidas en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.

Así, las sentencias del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1970, la de 18 de noviembre de 1969, la de 21 de noviembre de 1968 y, especialmente, la de 22 de noviembre de 1967, entre otras.

Independientemente de que, según el tipo de conducta observada por el trabajador o trabajadores despedidos, se declaraba la pertinencia de aplicar el correspondiente apartado del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo en relación con dicho artículo 5.º, número 2.

Así, respecto al apartado b) —desobediencia— se puede citar, entre otras muchas, las del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 1971, 24 de septiembre de 1968, 29 de diciembre de 1967, 28 de noviembre de 1967 y la de 17 de enero de 1966; y del Tribunal Central de Trabajo de 1 de diciembre de 1970, 27 de septiembre de 1969, 8 de febrero de 1969, 13 de julio de 1965, 25 de febrero de 1965, etc. En relación con el apartado c) —malos tratos— la del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 1964. En cuanto al apartado d) —deslealtad—, la del mismo Tribunal Supremo de 28 de octubre de 1964. Por último, a propósito del apartado f) —disminución del rendimiento—, es de citar la del Tribunal Central de Trabajo de 27 de diciembre de 1965.

2.2. *Grado y forma de participación que justificaba el despido*

En segundo lugar, el despido se declaraba procedente sin más que atender a la simple participación, sin tener en cuenta el grado o forma de participación, ni a la justicia intrínseca o jurídica de la reivindicación obrera,

como declaró la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 1970. Tesis confirmada por otras, como la del 13 de mayo de 1969, en la que se declara que «son las Empresas, y no el órgano jurisdiccional, las facultades para comparar y graduar la sanción a imponer a sus productores en estos casos, no sólo en relación con su conducta durante el conflicto, sino también, en razón incluso a sus propias necesidades».

2.3. Análisis del artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral en el ordenamiento del Decreto número 2.354/1962, de 20 de septiembre

Es enmarcado en este ordenamiento jurídico en el que hay que considerar el artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral, publicada por Decreto número 909/1966, de 21 de abril, cuando, consecuentemente, no había entrado en vigor el Decreto de 1970.

Recordemos que el artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral, después de establecer que, en el caso de despido improcedente, la opción entre la readmisión o indemnización corresponde al empresario si la Empresa tiene menos de 50 trabajadores fijos y al trabajador si tiene más, continúa disponiendo: «Por excepción, cuando el despido haya sido motivado por la supuesta participación del trabajador en un conflicto colectivo con inobservancia de las normas legales vigentes, si aquél se declara improcedente, se concederá en todo caso al empresario la opción entre la readmisión y la indemnización, salvo que la sentencia declare que el trabajador no ha tenido participación alguna en el conflicto, en cuyo supuesto corresponderá a éste el derecho de opción, si así procediera, en relación con el número de trabajadores de la Empresa».

Indudablemente, el precepto no es de redacción clara, ni lo era entonces, ni lo es ahora, después de la publicación del Decreto de 1970, a pesar de que el Tribunal Central de Trabajo, en sus sentencias de 12 de julio de 1971 y en la de 7 de octubre de 1971, afirme que se trata de «precepto de redacción confusa que paradójicamente resulta ahora más comprensible». Expresión «más comprensible» con la que se sigue apuntando la dificultad que encierra.

A nuestro juicio, el artículo 103 adolece de un defecto de redacción o de transcripción que, en tanto no se subsane, lo mantiene confuso, consistente en la referencia a la «supuesta participación», que si hemos de hablar de «supuesta participación» lo hacemos de una participación que no es real, que es «supuesta», que se supone, pero que no es objeto de una prueba con-

creta que ponga de manifiesto su realidad. Entonces, como frente al despido, repugna la confirmación de éste por una simple sospecha de participación, la supuesta participación debe ser resuelta, en cuanto pregunta, bien en el sentido de que el trabajador participó en el conflicto, bien en el de que el trabajador no participó en el conflicto. En el primer caso, el despido se habría de declarar procedente, de conformidad con el artículo 103 de la propia ley de Procedimiento laboral en relación con el artículo 5.º, número 2, del Decreto de 1962, y no habría lugar a plantearse el tema del ejercicio del derecho de opción. En el segundo, el despido se habría de declarar improcedente y, entonces sí, habría que plantearse a quien corresponde el ejercicio del derecho de opción, que el propio artículo 103 resuelve en el sentido de remitir a la regla general. Luego, no tenía virtualidad la primera parte de la excepción.

Es claro, que la expresión «supuesta participación» también cabe referirla al hecho de que la dirección de la Empresa impute al trabajador la participación en el conflicto colectivo, porque tal participación es supuesta mientras no sea declarada en un resultando de hechos probados de sentencia firme. Pero, en este caso lo que sobra es la segunda parte de la excepción, porque, aunque el magistrado declare que el trabajador no tuvo participación en el conflicto colectivo, lo cierto es que el punto de partida en la declaración del despido improcedente es la «supuesta participación».

El precepto cobraría pleno sentido literal, aunque no jurídico, como veremos, si, en lugar de haber hecho figurar la expresión «la supuesta participación», la redacción hubiera sido la de «en el supuesto de participación...», de la misma forma que más adelante se dice, refiriéndose a cuando se declare que el trabajador no ha tenido participación en el conflicto, «en cuyo supuesto...».

Entonces nos encontraríamos con tres supuestos de hecho, con consecuencias jurídicas perfectamente definidas:

a) Supuesto de participación (activa o pasiva) en el conflicto, en que el despido debe ser declarado procedente y no ha lugar a plantearse el tema del ejercicio del derecho de opción (artículo 102 de la ley de Procedimiento laboral, en relación con el artículo 5.º número 2, del Decreto de 1962).

b) Supuesto de participación en que el despido se declara improcedente, en cuyo caso el ejercicio del derecho de opción le corresponde al empresario, cualquiera que sea el número de trabajadores fijos de plantilla (primera parte de la excepción del artículo 103), lo cual se encuentra en contradicción con lo dispuesto en el artícu-

lo 102 de la propia ley y el artículo 5.º, número 2, del Decreto de 1962.

c) Supuesto en que se declara que el trabajador no tuvo participación en el conflicto colectivo, en que el despido se declara improcedente, correspondiendo el ejercicio del derecho de opción al empresario o al trabajador según la regla general (artículo 103, en su primera parte, y en la segunda de la excepción).

A este propósito, la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 1969 declaraba que, respecto a la aplicación del artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral, era necesario partir del hecho de «que el actor no tuviera participación directa y voluntaria en el conflicto no laboral, o, que la tuvo con vicio en el consentimiento, que es lo previsto en todo caso en dicha norma para admitir la improcedencia del despido». Existencia y concurrencia de fuerza mayor a que se remiten también las sentencias del mismo Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1970 y en la de 30 de diciembre de 1967.

3. LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO NÚMERO 1.376/1970, DE 22 DE MAYO

3.1. *Innovaciones derivadas de la vigencia del Decreto de 1970*

Refiriéndose a esta cuestión, el Tribunal Central de Trabajo, en sentencia de 7 de octubre de 1971, señala: «si se considera que la simple participación en el conflicto colectivo, según el artículo 5.º del derogado Decreto de 1962, era causa suficiente para decretar el despido, en tanto que a partir de la vigencia del 22 de mayo de 1970 esa causa ha perdido su autonomía para ser subsumible en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo y cabe graduar la participación a efectos sancionadores». En el mismo sentido, las de 28 de diciembre de 1971, 21 de diciembre de 1971, las de 6 de noviembre de 1971, 12 de julio de 1971, 10 de abril de 1971 y 5 de marzo de 1971.

Ahora se comprende perfectamente la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 1971, cuando recuerda que es de aplicación la doctrina legal sentada a propósito de la aplicación del apartado b), artículo 77, de la ley de Contrato de trabajo y, concretamente cuando se perturba la producción con conducta indisciplinada que quebranta los deberes impuestos a los trabajadores por leyes y Reglamentos, diciendo así en su segundo considerando: «... cuya doctrina puede darse aquí por reproducida en orden a que aquella causa de rescisión de la relación laboral es perfectamente estimable cual-

quiera que sea la duración del paro laboral colectivo que no se ajusta a las prescripciones legales, con independencia del tratamiento jurídico-penal de la huelga o conflicto antes o después de la reforma del artículo 222 del Código penal, doctrina cuya vigencia es indiscutible, aunque no se haya derogado el Decreto de 20 de septiembre de 1962 por el de 22 de mayo de 1970, que estableció variaciones en el trámite de los conflictos colectivos de trabajo y que hace un nuevo planteamiento del paro laboral (cuando no tenga su propio tratamiento en la órbita penal si se tipifica como delito), regulando su trámite y resolución por la autoridad laboral, y en su caso por la jurisdicción del trabajo; de aquí que los paros colectivos siguen siendo ilegales si no se siguieron los trámites establecidos, y el artículo 10 del Decreto de 22 de mayo citado, previene que si se altera la normalidad en el trabajo, sea cual fuere su origen, la autoridad laboral efectuará el oportuno requerimiento para el restablecimiento de aquélla y la observancia de lo establecido en dicho Decreto, siendo esto justamente lo que se hizo en el caso contemplado, sin que los productores, entre ellos los recurrentes, obedecieran el requerimiento, por lo que el conflicto se siguió desarrollando ilegalmente, haciéndose acreedores los que tomaron parte en él a la sanción de despido que no puede ser modificada ni moderada por la autoridad laboral ni por la Magistratura de Trabajo, en armonía con el artículo 11 del mismo ordenamiento, por no haber obedecido el requerimiento que les hizo el delegado de Trabajo para que se reintegraran a la actividad laboral y por no haber instado los procedimientos regulados en el Decreto, según se previene en el último párrafo del antes citado art. 11.»

Así es como afirmamos la conclusión que, a partir de la derogación del Decreto de 20 de septiembre de 1962 por la entrada en vigor del de 22 de mayo de 1970, la simple participación del trabajador en un conflicto colectivo, sin distinguir su grado o formas, ha dejado de ser causa específica de despido, debiendo ser calificada la conducta del trabajador o de los trabajadores con arreglo a las causas previstas en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, cuya concurrencia o no, son la que imponen la declaración de procedente o improcedente del despido efectuado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 102 de la ley de Procedimiento laboral. En este sentido, la tesis la confirma el Tribunal Central de Trabajo en las sentencias de 28 de diciembre de 1971, 6 de noviembre de 1971 y 5 de marzo de 1971, entre otras muchas.

3.2. *Referencia a las causas justas de despido*

En este momento y lugar, pues el estudio exhaustivo llevaría mucho más lejos, únicamente nos interesa destacar que no toda conducta ilícita del traba-

jador da lugar al despido, puesto que esta sanción sólo está reservada a aquellos supuestos en los que tal conducta es susceptible de ser enmarcada en alguna de las causas del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.

No vamos a insistir en ello, pero señalamos que salvo en el caso del apartado a) —Faltas de asistencia y puntualidad— y el f) —Disminución voluntaria y continuada del rendimiento—, en los demás hay implícito un juicio de valor sobre la gravedad de conducta del trabajador, como requisito básico para determinar la concurrencia o no de las causas previstas en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo y, por ende, para declarar la procedencia o improcedencia del despido.

En relación con la apreciación de estas causas, terreno en donde debe situarse el ejercicio de las facultades disciplinarias, seguidamente citaremos las sentencias que se han venido dictando y publicando con posterioridad al Decreto de 22 de mayo de 1970, subrayando la importancia de tener en cuenta toda aquella otra jurisprudencia de fecha anterior en la que se analiza, con ocasión de los conflictos colectivos, la concurrencia o no de las causas especificadas en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.

3.2.1. *Faltas injustificadas.*—El Tribunal Supremo en sentencia de 17 de octubre de 1972 recuerda la concurrencia de los dos requisitos del apartado a), artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, repetición e injustificación y, así, declara improcedente el despido de quienes faltaron un sólo día al trabajo, en el cual, además, la Empresa dejó en libertad a los trabajadores para no continuar, lo que revela que la inasistencia fue, hasta cierto punto, justificada y consentida por la misma.

3.2.2. *Desobediencia.*—El planteamiento de la situación conflictiva, según el Tribunal Central de Trabajo en 28 de diciembre de 1971, con olvido de los requisitos exigidos en la vigente normativa, así como la transgresión de sus preceptos, especialmente el 10, desatendiendo los requerimientos de la autoridad laboral para que cesara la anormalidad en el trabajo, sea cual fuese su origen, supone la existencia de un conflicto ilegal que, como declara la muy reciente sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 1971, hace acreedores a cuantos en él participan, a partir de la desobediencia, a tal requerimiento y por no haber iniciado los procedimientos regulados en su artículo 11, de la sanción de despido.

Línea en la que se mantienen las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 8 y 21 de abril de 1972, al señalar que la participación en un conflicto colectivo debe calificarse ilegal, ya que no se observaron los trámites exigidos en el Decreto de 22 de mayo de 1970, siendo evidentemente que esa par-

ticipación supone el quebrantamiento de los deberes de obediencia y disciplina a los reglamentos de trabajo, que señalan los artículos 64 y 69 de la ley de Contrato de trabajo.

Abundando en esta tesis el mismo Tribunal Central de Trabajo en sentencias de 8 y 12 de julio de 1972 hace prevalecer el apartado b) sobre el c) de la ley de Contrato de trabajo, cuando las actoras aparecieron implicadas en conflicto colectivo de trabajo, con inobservancia de las normas legales vigentes, contenidas en el Decreto de 22 de mayo de 1970, al desatender los requerimientos que tanto la Inspección de Trabajo como la Empresa practicaron con el fin de conseguir el restablecimiento de la normalidad laboral.

Por consiguiente, tratándose de esta causa de despido, el Tribunal Supremo, en sentencia de 25 de octubre de 1971 recoge el informe del ministerio fiscal que recuerda que «la gravedad de la conducta y de las faltas cometidas ha de graduarse en atención a las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en el caso.

Así, pues, con esta perspectiva, a continuación se citan los supuestos en que se ha estimado que tal causa concurría y aquellos otros en los que no se ha considerado que la conducta del trabajador incidiera en tal causa de despido.

a) *Se apreció la causa justa de despido de desobediencia.*—Cuando los actores, que desempeñaban cargos electivos sindicales, estando por ello en condiciones de influir en sus compañeros, su actuación consistió en tratar de que éstos se sumaran a una huelga en contra de las advertencias de la Empresa, amenazando uno de ellos con utilizar una navaja y provocando el otro el abandono de sus puestos de trabajo de parte del personal de talleres para dirigirse al ingeniero jefe de éstos a protestar en términos excitados. (Tribunal Supremo, 15 de octubre de 1971.)

El hecho de que un productor hubiera sido despedido con incumplimiento de requisitos formales podrá justificar el ejercicio de otras acciones administrativas o contenciosas para remediar tal situación, pero nunca adoptar la actitud de violencia de acordar un paro e imponer la condición coercitiva de la readmisión, del productor despedido para reanudar el trabajo, desoyendo los requerimientos que se les hicieron para deponer su situación de rebeldía hasta provocar la intervención de la policía. (Tribunal Supremo, 27 de marzo de 1972.)

La intervención en cuestiones ajenas a su gestión administrativa, sin autorización alguna y con la finalidad de ampliar un conflicto laboral dentro de la factoría, en detrimento de los intereses de la Empresa, conducta y aplicación a la que se aplica correctamente esta causa. (Tribunal Supremo de 18 de abril de 1972.)

Integra esta causa la posición del demandante, de franca oposición a lo ordenado en el Decreto de 22 de mayo de 1970, que a la vez no sólo desoye sino que en forma terminante incumple lo ordenado por el ingeniero ante el encargado, con lo que claramente incide su conducta en este apartado. (Tribunal Central de Trabajo, 27 de junio de 1972.)

Quien participó activamente en la huelga, obstruyendo el acceso a la fábrica (Tribunal Central de Trabajo, 11 de julio de 1972.) Cuando los actores abandonan su puesto de trabajo y recorren diversas dependencias de la factoría con la finalidad de que el resto del personal secundara el paro. (Tribunal Central de Trabajo, 26 de mayo de 1971.)

Concurre, en quienes se presentaron en el lugar de parada de los autobuses, destinados a recoger el personal de la Empresa, tratando de convencer a los operarios para que no iniciaran el trabajo, en tanto que el segundo se encaminó a los talleres y acompañado de parte del personal que servía el turno de noche y abandonó sus puestos, se dirigió al ingeniero jefe de talleres en términos excitados recriminándole deficiencias existentes. (Tribunal Central de Trabajo, 25 de octubre de 1971.)

b) *No se apreció la causa justa de despido.*—Por el simple hecho de hacer uso de la palabra en la reunión celebrada en la fábrica, al no constar si lo hizo para oponerse al paro, como ella alega o para incitar al mismo como dice la Empresa. (Tribunal Supremo, 10 de julio de 1972.)

3.2.3. *Malos tratos de palabra y obra y falta grave de respeto.*—La constituye, al atentar contra libertad del jefe y de servicios, que deseaba penetrar en el recinto de la Empresa, de modo que el actor actuando violentamente menospreció un atributo humano, que le hizo incurrir muy gravemente en la causa c), artículo 77, de la ley de Contrato de trabajo. (Tribunal Central de Trabajo, 11 de julio de 1972.)

3.2.4. *Disminución voluntaria y continuada del rendimiento.*—En primer lugar, el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 28 de diciembre de 1971 recuerda una vez más lo que debe entenderse por rendimiento normal, señalando que el que habitualmente o de ordinario se viene obteniendo en periodos anteriores y en idénticas condiciones de trabajo, según tiene establecido el Tribunal Supremo en sentencias de 17 de febrero de 1964, 24 de octubre de 1964, 22 de octubre de 1966, y el mismo Tribunal Central de Trabajo en 22 de enero de 1970, 6 de febrero de 1971 y 25 de febrero de 1971.

a) *Ha sido calificada como desobediencia.*—Por el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 25 de junio de 1971, considerando que la conducta de los actores rebasa los límites de una disminución voluntaria de rendimiento,

más o menos continuada, en cuanto afectó a varios viajes, habida cuenta de que la marcha lenta en el servicio de transportes representaba una esteriorización más de actitud improcedente después de que la Empresa había condonado la falta que implicó el paro masivo del 4 al 13 del mismo mes, incumpliendo así el deber primordial de diligencia que el artículo 60 de la ley de Contrato de Trabajo impone, incurriendo, por tanto, en desobediencia a esta norma fundamental y en grave indisciplina, totalmente inadmisibles como expresión, no de un acto aislado sino de una táctica preconcebida bajo el signo de la coacción que lleva al dolo en el terreno laboral y hace incurrir en esta causa.

Y, el mismo Tribunal Central de Trabajo, en la de 8 de julio de 1972, califica como desobediencia a los trabajadores que, ante la discrepancia que sobre incrementos existió entre obreros y la Empresa, trabajando aquéllos con incentivos, adoptaron la posición, inadmisible, de trabajar a jornal base, disminuyendo en forma apreciable y voluntaria el rendimiento, conculcando en tal conducta lo dispuesto en el artículo 72 de la Ordenanza Siderometalúrgica, y en vez de acudir al Órgano competente para resolver aquella disparidad se arrogan atribuciones que, en principio, según el artículo 6.º de la misma, corresponden a la Empresa, adoptando un sistema de trabajo que necesariamente había de llevar a la caída de la producción.

b) *Se aprecia la causa prevista en el apartado f) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.*—En quien trabaja en forma lenta en unión de otros compañeros y con reiteración, pues al trabajar los otros normalmente y deponer su actitud al ser requerido para ello, el recurrente continuó en ella, disminuyendo el rendimiento normal de su trabajo en un 30 por 100, conducta agravada por ser enlace sindical, cargo que le obligaba a cumplir sus deberes de trabajador para servir de ejemplo a los demás con la máxima diligencia y efectividad. (Tribunal Supremo, 6 de marzo de 1972.)

En la de 19 de mayo de 1972 el Tribunal Supremo confirma el despido por disminución voluntaria y continuada del rendimiento, sin que los recurrentes obedeciesen las órdenes de la Empresa para que cesasen en tal disminución.

3.3. *Examen del artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral en el ordenamiento del Decreto de 1970*

Es hora de volver a considerar el artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral, con esta perspectiva, y, prescindiendo de la dificultad literaria apuntada, se comprende la afirmación del Tribunal Central de Trabajo de que el

precepto resulta ahora más comprensible, pues los supuestos de hecho a que el mismo se refiere, y sus consecuencias jurídicas, son las siguientes :

1.º Participación del trabajador en el conflicto colectivo, susceptible de ser calificado con arreglo al artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, en que el despido debe ser calificado de «procedente», con arreglo a lo dispuesto en el artículo 102 de la ley de Procedimiento laboral, por lo que no ha lugar a plantearse el problema de quién ejercita el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización.

2.º Participación del trabajador en el conflicto colectivo, que implica una conducta indisciplinada del trabajador, pero no susceptible de ser calificada con arreglo al artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, por lo que el despido se declara «improcedente», reservando a la Empresa la posibilidad de sanción. Aquí se declarará la posibilidad de la readmisión o del abono de la indemnización, resolviendo la excepción del artículo 103 que en todo caso, cualquiera que sea el número de trabajadores fijos de la Empresa, la opción corresponde al empresario.

3.º El trabajador, según se declara en la sentencia, no ha participado en el conflicto colectivo, por lo que el despido se debe declarar «improcedente» y no hay reserva de facultad de sanción, puesto que la conducta del trabajador «al no haber participado» no es acreedora de sanción de ninguna clase, en cuya hipótesis, según termina declarando el artículo 103, el ejercicio del Derecho de opción se resuelve de acuerdo con las normas generales del propio artículo.

4. EL EJERCICIO DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA

4.1. *La facultad disciplinaria de la dirección de la Empresa*

Independientemente de la doctrina legal establecida con carácter general, a propósito de su ejercicio con ocasión de conflictos colectivos, se recuerda que corresponde a las facultades de las direcciones de las Empresas, así el Tribunal Supremo en sus sentencias de 27 de diciembre de 1969 y en la de 31 de enero de 1967 y el Tribunal Central de Trabajo en las de 23 de marzo de 1971, 27 de diciembre de 1969, 14 de junio de 1968, 6 de junio de 1967 y la de 20 de junio de 1964.

No obstante, parece oportuno examinar en qué medida resulta afectada

la facultad disciplinaria que corresponde a la dirección de las Empresas, a la vista de los artículos 11, 13, 14 y 16 del Decreto de 22 de mayo de 1970.

Producido un conflicto colectivo no hay ninguna duda para nosotros de que la dirección de la Empresa puede hacer uso de sus facultades disciplinarias. Así se deduce de un modo expreso del artículo 13 del Decreto, en el que se contienen dos extremos distintos:

a) De una parte señala (eludimos la expresión dispone, porque en este caso no le corresponde al legislador la facultad de disponer, sino al empresario) que «la representación legal de las Empresas podrá renunciar a la imposición de sanciones por hechos que se hubiesen producido con ocasión del conflicto», en el acto de conciliación, tanto en la Organización Sindical como ante la autoridad laboral.

Y como nadie puede renunciar a lo que ya tiene, es claro que la dirección de la Empresa puede sancionar «por hechos que se hubiesen producido con ocasión del conflicto», porque si no pudiera sancionar no podría renunciar a tal facultad.

b) De otra, en el segundo párrafo, dispone (aquí la palabra tiene su sentido propio) que «si se hubieran producido resoluciones de contratos laborales —es tanto como decir que si la dirección de la Empresa hubiera acordado la imposición de sanciones de despido—, la Magistratura de Trabajo competente suspenderá la tramitación de las demandas por despido relacionados con el conflicto colectivo hasta la fecha del acto de conciliación con avenencia o, en su caso, la del laudo o sentencia que lo resuelva.

Precepto que exige algún análisis y que hay que poner en relación con el artículo 16 del mismo Decreto, partiendo del supuesto de hecho de que las direcciones de las Empresas hubieran impuesto a algún empleado la sanción de despido, requisito previo para la interposición de la demanda en reclamación contra el mismo, dando lugar al procedimiento laboral. Luego, es claro que el legislador está ratificando las facultades disciplinarias que corresponden a las direcciones de las Empresas.

4.2. *La suspensión del procedimiento ante la Magistratura de Trabajo*

La disposición, párrafo 2.º del artículo 13, se refiere a la suspensión de la tramitación de las demandas por despido, relacionadas con el conflicto colectivo, lo que lleva a formular las siguientes observaciones:

a) En principio, se trata de una «suspensión», no un archivo definitivo, por lo que se debe pensar en una reanudación del procedimiento, lo que es tanto como decir en una reconsideración de la oportunidad o inoportunidad de la medida disciplinaria acordada.

Pero, insistiendo en el supuesto de hecho, éste se refiere a las «demandas por despido», luego, dado el carácter excepcional del precepto, no cabe extender la suspensión a las demandas por sanciones de otra naturaleza distinta a la del despido.

b) Se plantea la pregunta desde cuándo se produce esta suspensión, a la que no contesta el Decreto, ya que el 2.º párrafo del artículo 16 parte del supuesto del párrafo 1.º en que se refiere a los «procedimientos regulados en este Decreto» y es claro que el procedimiento ante la Magistratura de Trabajo no se encuentra regulada en el Decreto sino en la ley de Procedimiento laboral. Además, se refiere a «cuando las partes, conjuntamente y por escrito, justifiquen ante la autoridad laboral haber sometido las cuestiones debatidas a mediación o a la decisión de uno o más árbitros, en la esfera sindical», lo cual da lugar a distintos problemas.

Así, si en la terminología habitual «autoridad laboral» es tanto como autoridad administrativa, delegado provincial de Trabajo o Dirección General de Trabajo (art. 2.º del Decreto), queda excluida la autoridad jurisdiccional, el magistrado de Trabajo, que es precisamente quien tiene que acordar la suspensión.

Por otra parte, se limita la suspensión a los casos en que las partes hayan «sometido las cuestiones debatidas a mediación o a la decisión de uno o más árbitros, en la esfera sindical», con lo que se excluyen los casos de convocatoria a acto de conciliación sindical (arts. 3.º, 4.º y 5.º) y de convocatoria a acto de conciliación ante la autoridad laboral (art. 6.º), lo que es un tanto paradójico. No obstante, pensamos, que en ausencia de doctrina legal o del Tribunal Central de Trabajo, la suspensión del procedimiento se admitirá en

los casos en que se hubiera iniciado a instancia de cualquiera de las partes alguno de los procedimientos de solución del conflicto colectivo regulados en el Decreto.

c) Asimismo, surge la pregunta de hasta cuándo se mantiene la suspensión, a lo que contestan los artículos 13 y 16; hasta que las partes lleguen a un acuerdo en la Organización Sindical o ante la autoridad laboral (obsérvese la contradicción con el párrafo 2.º del artículo 16, que acabamos de apuntar) o, en su caso, hasta la fecha del laudo o sentencia que resuelva el conflicto colectivo laboral.

d) También debe examinarse lo que ocurre con el procedimiento al finalizarse la suspensión.

Si las partes llegan a un acuerdo, en la Organización Sindical o ante la autoridad laboral, se archiva el procedimiento en el trámite en que se halle (párrafo 1.º, artículo 16).

Si las partes no llegan a un acuerdo y es necesario resolver el conflicto por laudo, de la autoridad laboral, o sentencia, de la Magistratura de Trabajo, parece claro que se estará a lo dispuesto en uno u otra.

4.3. Medida en que puede resultar afectada la facultad disciplinaria de la dirección de la Empresa

En el artículo 11 del Decreto se dispone que en los laudos, así como en las sentencias de la Jurisdicción de Trabajo, «podrán declararse el paro o paros ocurridos determinen tan sólo la suspensión de los contratos de trabajo durante el tiempo de interrupción de la prestación laboral», estableciendo a continuación, en los apartados a) y b), y el último párrafo, los requisitos que deben concurrir.

Antes de analizar este precepto, debemos formular dos observaciones previas.

La primera es que, aun cuando concurren los requisitos que examinaremos, el precepto no implica un mandato dirigido a la autoridad laboral o a la Jurisdicción de Trabajo, «podrá declararse», por lo que nos encontramos frente a facultades discrecionales de una y otra.

La segunda observación es que el precepto se refiere al supuesto de hecho de «interrupción de la prestación laboral», por lo que, de aplicarse literalmente, habría de excluirse todo supuesto en el que el conflicto colectivo se manifestara en forma que no signifique la interrupción de la prestación laboral,

no utilizando de servicios asistenciales de la Empresa, e, incluso, la disminución de rendimiento que no llegue a la interrupción. Sin embargo, es de suponer que en la práctica no se aprecie esta limitación y la posibilidad se extienda a todo caso y forma de producirse y manifestarse un conflicto colectivo.

Si en el laudo o sentencia se acuerda «la suspensión de los contratos de trabajo», quiere decirse que se están suspendiendo todos los efectos derivados del mismo, y entre ellos el ejercicio de la dirección de la Empresa de sus facultades disciplinarias, puesto que derivan del contrato de trabajo que quedó en suspenso.

La cuestión jurídica no es tan simple como aparenta, en buena hermenéutica jurídica, pero es de esperar que el pragmatismo se imponga, sobre todo cuando se trata de poner fin a una situación conflictiva y reanudar la normalidad laboral.

Como presupuestos de hecho, para que así lo pueda acordar la autoridad laboral o la jurisdiccional de Trabajo, el precepto exige:

1) Que se haya acatado el requerimiento efectuado por la autoridad laboral para el restablecimiento de la normalidad en el trabajo, en cumplimiento del artículo 10 del mismo Decreto.

2) Que se hayan instado los procedimientos, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.º del Decreto, es decir, por los titulares de las Empresas o sus representantes legales o sindicales, por los representantes sindicales de los trabajadores o por la Inspección de Trabajo.

3) Cuando conste:

a) Que los enlaces sindicales o vocales del Jurado de Empresa hubiesen formulado ante la dirección de la misma, con quince días de antelación al comienzo del paro, reclamación formal por escrito denunciando el incumplimiento de las condiciones de trabajo contenidas en disposiciones legales o en convenios, y este incumplimiento pueda originar perjuicio grave a los trabajadores de imposible o muy difícil reparación, siempre que dicho escrito no fuese contestado, dentro del término de referencia, ofreciendo subsanar en un plazo prudencial, los hechos denunciados o demostrando la inexistencia de los fundamentos de la reclamación.

b) Que autorizadas las negociaciones para el establecimiento o revisión de un convenio colectivo sindical, la Empresa o Empresas requeridas para el nombramiento de vocales en la

Comisión deliberante: rehusaron hacerlo; dejasen de comparecer los nombrados u obstaculizarasen de modo patente y notorio el normal desenvolvimiento de las negociaciones, previa denuncia formal y estricta de la otra parte ante el organismo sindical competente, presentada con una antelación mínima de siete días.

CARLOS RODRÍGUEZ DEVESA