

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

### CONFLICTOS COLECTIVOS. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

1. La sentencia de 6 de febrero de 1975 (JS, núm. 69, 183-184), que va a ser objeto de este comentario, aborda especialmente un tema de la suficiente entidad como para desbordar el marco forzosamente limitado de unas simples anotaciones.

Se trata del problema de la facultad de selección que se utiliza por el empleador frente a los despedidos por participación en un conflicto colectivo y su posible corrección en virtud del principio de igualdad de trato.

Consiste este último en una limitación de las facultades exorbitantes que posee el empresario en relación a los esquemas de la contratación civil. Frente a la libertad contractual, configurada como valor de pleno juego en la relación jurídico-laboral, se opone como límite la restricción de la misma requerida por la seguridad jurídica de los componentes del colectivo afectado (1).

En el campo que se analiza ahora, el principio de igualdad de trato se concretaría en la imposibilidad para el empresario de sancionar o dejar de sancionar arbitrariamente la misma falta laboral cometida por diversos trabajadores de una misma Empresa, específicamente respecto de aquellas medidas que afecten de forma colectiva a los trabajadores, que posean relevancia jurídico-colectiva (2).

2. La jurisprudencia, sin embargo, no ha aceptado este principio, alegando que no existe base legal que lo respalde con carácter general, sentando la siguiente elaboración teórica al respecto (3):

a) El ejercicio de la facultad de despido no sufre ninguna interferencia por el hecho de que en la causa de despido haya incurrido colectivamente

---

(1) En la doctrina española sobre este tema, vid., fundamentalmente, BERNARDO XI. CREMADES: «El tratamiento igual en la Empresa», en RPS, 83, págs. 15 y sigs.; JUAN E. BLANCO: «La consideración igual de los iguales», en RPS, 74, págs. 75 y sigs.; ANTONIO MARTÍN VALVERDE: «Comentario a sentencia del TCT», en RPS, 94, págs. 252-260; LUIS ENRIQUE DE LA VILLA: *Problemas de estabilidad en el empleo*, Murcia, 1973.

(2) CREMADES: *El tratamiento...*, cit., pág. 34.

(3) Doctrina iniciada ya en las sentencias del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 1964, 31 de enero y 3 de diciembre de 1968, sentencias del TCT de 20 de junio de 1964 y 12 y 23 de marzo de 1971. Vid. DE LA VILLA: *Problemas...*, cit., págs. 86-87; MARTÍN VALVERDE: *Comentario...*, cit., págs. 252-253; JUAN A. SACARDOY: *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Deusto, 1969, pág. 158, etc.

un grupo de trabajadores; esto es, no tiene entidad jurídica cualitativamente distinta el despido disciplinario colectivo (4).

b) La facultad de despido es plenamente discrecional: El control jurisdiccional afecta solamente a los casos en que no exista un comportamiento del trabajador que constituya causa suficiente para el despido: No se pueden reconocer otras limitaciones que el juicio sobre la procedencia o no del despido.

Las consecuencias de la admisión, por esta línea jurisprudencial, de la facultad «selectiva» disciplinaria del empresario, apareja indudablemente ciertas consecuencias que han sido puestas de relieve por la doctrina:

Comoquiera que el empleador puede despedir a cualquier trabajador que haya participado en el conflicto ilegal, esto significa que puede despedir a uno o a varios y no a otro u otros de los trabajadores, aunque éste o éstos hayan tenido más significativa intervención en el conflicto; no se aceptarían así graduaciones de la culpa ni influiría el hecho de que la duración del conflicto fuera mayor o menor, no valorándose tampoco «la justicia intrínseca de la reivindicación obrera» (5).

Se ha argüido, a su vez, que la admisión de estos actos discriminatorios empresariales puede dar lugar a abuso de derecho: se podría pensar en una renovación de plantillas sustituyendo al personal sin expediente de crisis y, en general, una represión de la actividad sindical en la Empresa, librándose de los trabajadores «molestos», quizá empañados, al margen del conflicto determinante de su desvinculación de la Empresa, en la defensa de los legítimos derechos de sus compañeros (6).

En esta línea, la sentencia comentada de 6 de febrero de 1975, afirma:

«Como reiteradamente ha declarado ya esta Sala, la facultad disciplinaria de la Empresa no queda sometida por igual y necesariamente a todos los partícipes en el paro, al no existir norma legal que a ello la obligue, y siempre es, efectivamente, una facultad de la que se hace o no uso, sin que pueda existir otro requisito que el de que cuando se aplique una sanción, éstaarezca acreditada y acorde con la gravedad de la falta cometida.»

3. La doctrina española estima, por el contrario, que existe una base legal de indiscutible entidad que exige que el empleador proceda en su actuación colectiva, según criterios de igualdad (7).

Además del precepto constitucional «igualdad de los españoles ante la ley», exce-

(4) MARTÍN VALVERDE, cit., pág. 253.

(5) DE LA VILLA, cit., págs. 37-39.

(6) MARTÍN VALVERDE, cit., pág. 260; DE LA VILLA, cit., pág. 37.

(7) DE LA VILLA, cit., pág. 37; CREMADES, cit., págs. 41-44.

sivamente amplio del que sin duda no puede pensarse sino una aplicación subsidiaria en este tema, se halla el juego de los artículos 73, 6.º y 78 e) de la LCT, estimándose que los actos discriminatorios del empresario atentan contra el deber de respeto a la dignidad del trabajador y constituyen el suficiente *animus vexandi* que justifica la dimisión del mismo (8) y, en general, toda una serie de preceptos que se encuentran en diversas instituciones y técnicas jurídico-laborales que evidencian la vigencia del repetido principio en nuestro sistema legal (9).

Otros autores estiman que ante la injusta actuación de la Empresa en la selección entre los despedidos, podría considerarse como perjudicado alguno de éstos, mediante la técnica del abuso de derecho o de la nulidad de los actos contra ley (10). Por ejemplo, si se despide a uno de los partícipes en la huelga y no al promotor de la misma.

Es cierto, sin embargo, que la corriente jurisprudencial de matiz gradualista, al amparo del Decreto de 22 de mayo de 1970 ha aminorado en gran parte las consecuencias más extremas de la discrecionalidad del empresario (11).

Por otra parte, las decisiones judiciales del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo acogen tímida y excepcionalmente las limitaciones a esta facultad discrecional señalada (12) y ello cuando no la rechazan explícitamente (13).

4. Sin embargo, existe una sentencia del Tribunal Supremo que aplica el principio de igualdad de trato, y que es invocada en la del Tribunal Central de Trabajo, objeto de nuestro comentario.

En efecto, La sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 1974 (JS, 63, páginas 83-84) contempla el supuesto de un paro parcial durante unas horas por el que se despide a ochenta y tres trabajadores, siendo readmitidos después, salvo unos

(8) Es muy dudoso que una selección de trabajadores para el despido en el curso de un conflicto colectivo sea una conducta empresarial que respete, en términos legales, la dignidad de los trabajadores despedidos. Vid. MARTÍN VALVERDE, cit., pág. 259.

(9) Así, las normas relativas al despido por crisis (casos de desempleo parcial), mejoras voluntarias en la Seguridad Social, fundaciones laborales y, muy especialmente, el artículo 8.º del Decreto de Garantías Sindicales 1.678/71, de 28 de julio (en adelante DGS), que analizaremos en concreto más adelante.

(10) MARTÍN VALVERDE, cit., pág. 260; SAGARDOY, cit., pág. 139.

(11) Hay abundante jurisprudencia, tanto del Tribunal Supremo como del TCT, al respecto. Vid., por ejemplo, últimamente, sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1975 (JS, núm. 69, 85), que diferencia entre la participación activa y voluntaria en el paro y la meramente pasiva de los elementos de la masa de trabajadores, lo que hace necesaria una desigualdad de trato en la sanción acordada, siendo sólo precedente el despido en los casos de participación activa y destacada.

(12) Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1967, 3 de julio de 1968 y 19 de enero de 1968.

(13) Pese a que, como afirma MARTÍN VALVERDE, cit., págs. 259-60, aun en el caso de que no se aplicara el artículo 73, 6.º, de la LCT, habría que reconocer una laguna legal que tendría que integrar la jurisprudencia. En esta operación primaria el principio de trato igual ante el de autonomía empresarial, puesto que el primero es el límite natural del segundo, coexiste con él sin anularlo, mientras que la prevalencia absoluta del principio de autonomía empresarial supone la expulsión del de igualdad de trato de uno de sus principales campos de acción.

POCOS. La sentencia, tras afirmar que no consta que éstos tuvieran una intervención distinta en relevancia que la de los demás trabajadores readmitidos, afirma que:

«Para enjuiciar la conducta laboral de los recurrentes debió seguirse un criterio de igualdad y, por tanto, equitativo con relación al resto de los productores, puesto que todos adoptaron una misma actitud, que fue resuelta por la Empresa, readmitiendo a unos y despidiendo a otros, sin que respecto a los recurrentes se pruebe razón o fundamento que justifique esta diferenciación...»

por lo que procede a declarar improcedente el despido de los trabajadores de la Empresa que, además, eran cargos de elección sindical.

Sin duda hay que relacionar esta sentencia del Tribunal Supremo con lo preceptuado en los artículos 2.º, g), y 8.º del Decreto 1.878/71 de 23 de julio de garantías sindicales (en adelante DGS). El artículo 2.º, g) explicita que el ejercicio libre del cargo sindical supone:

«... ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación a su empleo.»

y el artículo 8.º precisa que:

«... 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 perjudique en 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.»

Se prevé así un caso especial de intervención de la jurisdicción laboral en esta materia de conflictos colectivos: El procedimiento reseñado en el artículo 8.º DGS es realmente sencillo. Oído el empresario por el Sindicato, éste emite un informe que manda a Magistratura (o a la autoridad laboral si fuese de su competencia). Esta sigue el proceso por el trámite ordinario, pudiendo comparecer las organizaciones profesionales cuando les afecten los hechos.

«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.» (Art. 8.º, 3 DGS 71) (14).

---

(14) BAYÓN-F. BOTIJA: *Manual*, II, pág. 962.

Es este un procedimiento idóneo para controlar las medidas discriminatorias de la Empresa contra sus trabajadores, muy especialmente en lo que se refiere a los despidos colectivos y facultad de selección que nos ocupa.

Pese a que la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 1974 parece enunciar una doctrina con carácter general, sin limitar el principio de igualdad de trato a los trabajadores con representación sindical, lo que coincide con alguna opinión doctrinal (15), no es esto, sin embargo, general en la jurisprudencia, que parece aceptarlo únicamente para los representantes sindicales.

Así, la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 1974 (JS, núm. 67, 85) prescribe que:

«... las referidas disposiciones legales establecen, efectivamente, las medidas de protección de los cargos sindicales contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical» (16).

Y en el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de enero de 1975 (JS, núm. 69, 81), habla de:

«... razones de discriminación respecto a cargos sindicales...»

Así, también argumenta la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de febrero de 1975 comentada:

«Que aparte de ser única la sentencia que se cita en el recurso sobre improcedencia de una acción discriminatoria en el caso de conflictos o huelgas, lo que sería suficiente para que no tuviese decisiva fuerza el motivo, una cosa es la discriminación referida en relación con los que ostentan la condición de enlaces sindicales, ya que dicha discriminación no se admite legalmente en el Decreto de Garantías de los Cargos Sindicales de 23 de julio de 1971, y otra diferente que, habiéndose despedido a la totalidad de los que tomaron parte en el paro ilegal, tanto los actores como los demás productores de la Empresa en idénticas circunstancias, con posterioridad, al tener que reanudar sus trabajos, admitieran como de nuevo ingreso a todos los que le interesasen, manteniendo los despidos de los que no lo hicieron, según se razona en el escrito de impugnación del recurso, pues el despido se produjo respecto a todos los que desobedecieron el requerimiento de la Delegación de Trabajo y no sólo en relación con los demandantes...»

(15) CREMADES, cit., pág. 42, referido al precepto correlativo en el (Decreto de Garantías Sindicales) DGS, 66, que no debe aplicarse solamente a los trabajadores a quienes se extiende la protección sindical, sino a cualquier trabajador.

(16) Esta sentencia del Tribunal Supremo advierte que aun cuando estos actos discriminatorios se hayan producido, el procedimiento a seguir es el especial descrito en el artículo 8.º, DGS, 71, y no en el trámite jurisdiccional común, para pedir el cumplimiento de los preceptos que se invocan.

Parece, pues, que la tendencia jurisprudencial dominante limita la prohibición de acciones discriminatorias a los trabajadores que desempeñen cargo sindical electivo, siendo libre, pues, el empresario de ejercitar su facultad selectiva para con los demás trabajadores, desprovistos de esta garantía.

En definitiva, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo comentada prosigue la línea mayoritaria de la jurisprudencia al no admitir el principio de igualdad de trato en un sector tan importante como el de la potestad disciplinaria y, en consecuencia, es profundamente criticable la amplitud con que se configura ésta en la interpretación jurisprudencial presente (17).

5. Por último, hay que tener en cuenta que las sentencias citadas y muy especialmente la que es objeto de estas anotaciones, aplican e interpretan el Decreto de conflictos colectivos de 1970, por lo que al estar actualmente en vigor un texto legal diferente, procedería esbozar la descripción de este problema en la normativa vigente.

A este respecto, parece definitiva la redacción que se ha dado al artículo 4.2 del Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo:

«La mera participación en una huelga que no reúna los requisitos o no se ajuste a lo establecido en el Decreto-ley, así como la ejecución de otras alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo, serán causa de despido procedente, pudiendo la Empresa ejercer su facultad resolutoria respecto de cualquiera de los trabajadores participantes.»

Se excluye así radicalmente del campo disciplinario por conflictos colectivos toda posible aplicación del principio de igualdad de trato, llevando incluso hasta sus últimas consecuencias la discrecionalidad de la facultad disciplinaria del empresario, puesto que a nuestro entender cabe válidamente, a tenor de la redacción del Decreto-ley, el despido por mera participación en una huelga improcedente, pudiendo la Empresa no ejercitar su potestad respecto de quien ha tenido un comportamiento más activo en la misma. Cabe, pues, ante la presente dicción legal, que el empleador utilice el conflicto colectivo y la huelga como medio cómodo para desembarazarse de plantilla de mayor antigüedad o reducir o eliminar plazas; en definitiva, todas las observaciones que se han hecho por la doctrina sobre este particular son muy válidas.

Piénsese en la importancia de esta modificación ante la situación anterior. Toda una jurisprudencia «gradualista», a la que se ha hecho alusión anteriormente, se basaba precisamente en que al desaparecer la causa de despido configurada en el número 2 del artículo 5.º del Decreto de 20 de septiembre de 1962 —mera participación en un conflicto colectivo ilegal— era preciso remitirse al artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, a) y b), para lo que exigía un incumplimiento contractual cualificado, esto es, una actuación decidida y protagonista en el desarrollo de la huelga, una voluntad indisciplinada cualificada contraria al deber de obediencia impuesto al trabajador, con lo

---

(17) Sobre la repercusión de esta línea jurisprudencial inserta en toda la problemática de la estabilidad o seguridad en el empleo, v. DE LA VILLA, cit., págs. 8-11.

que quedaban fuera de esta sanción máxima los comportamientos meramente pasivos, que no revelaban voluntad contraria a los deberes de disciplina y obediencia que al trabajador le son exigibles (18).

No parece que ante el texto del Decreto-ley quepa seguir manteniendo esta postura, pese a algunas decisiones de Magistraturas de Trabajo al respecto, sino que del artículo 4.2 del mismo se desprende una prohibición expresa de matizar la culpabilidad del incumplimiento base del despido; queda en manos de la Empresa el ejercicio --discriminado y en consecuencia quizá arbitrario-- de su potestad resolutoria, y no cabe revisión eficaz por parte de los Tribunales de aquélla, que se configura ilimitada, con la sola excepción, quizá, de los cargos sindicales, al haber un precepto expreso en el DGS que prohíbe los actos discriminatorios respecto a los trabajadores con cargo sindical electivo.

Pero, habida cuenta del insuficiente rango jerárquico de la disposición que consagra estas garantías respecto del Decreto-ley vigente, y la ausencia en éste de un precepto semejante al artículo 14 del anterior DCC de 1970, que remitía expresamente al DGS y al artículo 107 de la Ley de Procedimiento laboral, ¿no podría pensarse que el texto legal sobre la huelga plantea un sistema parecido al que configuró la jurisprudencia y el propio DCC de 1962? Si ello fuera cierto, nos encontraríamos con una derogación tácita del DGS 71 y con la consecuencia de que no podrían aplicarse las garantías previstas en el mismo para los casos de despidos por huelga improcedente.

Una solución podría consistir en defender la aplicación del artículo 107 de la ley de Procedimiento laboral por su especialidad, con lo que el Decreto de Garantías Sindicales, y especialmente el procedimiento reseñado, continuaría en vigor como norma que desarrolla el precepto citado de la LPL.

Hay que tener en cuenta la doctrina jurisprudencial que reconoce este principio, si bien no se puede ocultar que se establece con el mismo, de modo excepcional, el principio de trato igual en lo que se refiere a los trabajadores con cargo sindical electivo, negándolo, sin embargo, al colectivo de los trabajadores que no gozan de esta condición.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

---

(18) Sentencias del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 1974, 3 de enero y 14 de febrero de 1975 y 14 de octubre de 1974; sentencias del TCT de 14 y 24 de octubre de 1974, etc. V. DE LA VILLA, cit., pág. 26: «En efecto, al no ser ya la mera participación en un conflicto colectivo ilicita causa de despido, sino la consecuencia de esa participación, tipificada en el artículo 77 de la LCT, todo despido intentado por tales conductas ha de basarse necesariamente en la comisión de faltas en el trabajo».