

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

LA PARTICIPACIÓN EN UNA HUELGA IMPROCEDENTE, CAUSA JUSTA DE DESPIDO

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 29 de octubre de 1975, Ar. 4.670; 29 de octubre de 1975, Ar. 4.673; 6 de noviembre de 1975, Ar. 4.871)

1. El Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, establece en su artículo 4.2 que la mera participación en una huelga improcedente es causa justa de despido, pudiéndose ejercer esta facultad de manera discriminada por la Empresa respecto de cualquier participante (1). Con ello se ha vuelto al sistema que establecía el Decreto de 20 de septiembre de 1962, que declaró causa justa de despido la participación en conflictos colectivos ilegales, con lo que el único requisito exigible estriba en la comprobación por el Tribunal de la participación en una huelga en la que no se hayan observado los procedimientos o los requisitos previstos en el Decreto-ley, así como la ejecución de otras alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo que revistan el calificativo de improcedentes. El despido es la sanción que ordena el mencionado artículo 4.2 del Decreto-ley, sin atender al grado o formas de participación en el paro, ni de las motivaciones que llevaron a los trabajadores a emplear esta medida (2).

De esta forma, la jurisprudencia gradualista hasta entonces aplicable, que matizaba la sanción impuesta en razón a la participación en la huelga, aparece corregida por la dición legal del Decreto-ley (3).

Este aspecto de la normativa reguladora del derecho de huelga ha sido duramente criticado por la doctrina (4), que en última instancia pretende encontrar criterios com-

(1) La indeterminación de esta afirmación permite pensar que se pueda aprovechar una huelga improcedente para rejuvenecer plantillas, etc. Esta posibilidad la apunta BAYÓN CHACÓN en el Apéndice al *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, septiembre 1975, pág. 51.

(2) Vid. ALMANSA PASTOR: «Efectos de la huelga sobre las relaciones individual de trabajo y de Seguridad Social», en *Revista de Trabajo*, núm. 49-50, 1975, pág. 27.

(3) Así, ALONSO OLEA: «Los conflictos colectivos de trabajo», en *Estudios Laborales*, núm. 2, 1975, pág. 32, entiende que dicha jurisprudencia es «de armonización difícil con el precepto de que la facultad resolutoria puede ejercer respecto de cualquiera de los trabajadores participantes».

(4) Para F. VALDÉS DAL-RE («Límites al derecho de huelga», de próxima aparición en *CCDT*, 1976) se afirma así el carácter transaccional de la regulación actual de la huelga, compromiso entre el poder y la clase empresarial, que cede en otras áreas con la contrapartida de las limitaciones a que se ha sometido el derecho de huelga; en

patibles con el texto del Decreto-ley y que mantengan de algún modo la anterior línea jurisprudencial (5).

De ahí la indudable importancia de un examen de la interpretación por nuestros Tribunales de trabajo, de un texto tan taxativo en su enunciación.

Por su parte, las sentencias del TCT más recientes que incorporan la línea jurisprudencial de carácter gradualista, cuidan de señalar la vigencia del Decreto de Conflictos de 1970 cuando ocurrieron los hechos base de la revisión del juicio, con lo que parece admitirse por el TCT una línea demarcadora entre ambos textos legales (6).

2. La primera de las sentencias comentadas, de 29 de octubre (Ar. 4.670), contempla un supuesto de huelga de solidaridad de unos profesores de un colegio con un compañero despedido. Las alegaciones de éstos sobre la actitud mantenida, de protesta contra la Dirección del colegio, sin que en ningún momento se dejase de prestar atención a los alumnos, se considera insuficiente para el TCT, en base a que este hecho no resulta probado con ninguna de las pruebas hábiles a efectos revisorios en el número 2 del artículo 152 de la ley de Procedimiento laboral, sin que «el subjetivo y particular criterio de la parte pueda prevalecer sobre el del magistrado».

De esta forma, las motivaciones alegadas por los recurrentes se consideran irrelevantes ante la valoración conjunta que de la prueba ha realizado el juez de instancia y, a continuación, del carácter del paro, definido como de solidaridad, se hace derivar una intención extralaboral y una participación decidida. En efecto:

«Inalterados los antecedentes fácticos de la sentencia y apareciendo de

este sentido, RIVERO LAMAS afirma que los beneficiarios principales de la nueva regulación sobre la huelga son los empresarios, que, «con el derecho a despedir a los participantes en una huelga no procedente... han recibido ya más de lo que pueden ser privados» («La regulación jurídica de la huelga en España», en *B. O. del Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza*, 1975, pág. 49).

(5) Vid. ALMANSA PASTOR: *Efectos de la huelga...*, cit., pág. 25, cuando afirma que «con todo, la jurisprudencia debería continuar la apreciación gradualista ante situaciones de flagrante imposición coactiva, interpretando que la expresión "mera participación" debe entenderse completada con la calificación de voluntaria».

(6) Vid., entre otras, sentencias del TCT de 11 y 30 de junio de 1975, Ar. 3.059 y 3.475; 8 de julio de 1975, Ar. 3.686 («el Decreto sobre regulación de conflictos colectivos, vigente cuando se produjeron los hechos motivadores de este litigio»); 23 y 29 de octubre de 1975, Ar. 4.558 y 4.672; 26 de noviembre y 2 de diciembre del mismo año, Ar. 5.295 y 5.413. La invocación del Decreto de 1970 es más concreta en los casos en que el TCT estima el despido improcedente. La citada sentencia de 26 de noviembre resume la doctrina jurisprudencial «interpretando la normativa vigente en la fecha en que tales hechos ocurrieron», afirmando que «debe declararse improcedente el despido si los operarios se encontraron con una realidad de paro colectivo por ellos no provocado... y si no consta que los despedidos iniciaran o fomentaran la huelga y que su inasistencia causare grave perjuicio a la Empresa». En definitiva, continúa esta sentencia, «la simple participación en una situación conflictiva no es, por sí sola, causa bastante para el despido, debiéndose en consecuencia examinar la conducta de sus partícipes a fin de concretar si en su actuación durante el tiempo en que se produjo la situación de anormalidad laboral, incurrieron en alguna de las causas previstas en el artículo 77 (de la ley de Contrato de trabajo)».

los mismos que el paro iniciado por los actores lo fue por motivos ajenos a sus condiciones de trabajo, en solidaridad con un compañero, esa conducta expresamente la califica de improcedente a todos los efectos el apartado a) del artículo 3.1 del citado Decreto-ley (5/1975, de 22 de mayo), por lo que la decidida e intencional participación de los actores que consta en los hechos probados justifica su despido.»

Por otra parte, el que la Empresa no alegara en la comunicación de despido el Decreto-ley de 22 de mayo de 1975 ni hiciera uso de la facultad que ésta le concede de ejercerlo discriminadamente, no obsta para la aplicación objetiva de dicho texto legal,

«de conformidad con el principio jurídico *da mihi factum, dabo tibi ius*, por lo que si, como sucede en el caso presente, la demandada alega y prueba que los actores cometieron determinados actos que perturbaron la normalidad en la Empresa, es al magistrado sentenciador a quien incumbe enjuiciar esta conducta y aplicar la norma legal correspondiente.»

En definitiva, esta sentencia parece recoger el carácter objetivo del despido por participar en una huelga improcedente, sin atender a cualquier circunstancia que matice la sanción. Basta, en definitiva, demostrar que se ha participado en una huelga de solidaridad, definida como improcedente, para que se haga derivar de ello la aplicación correcta de la sanción de despido. No obstante, es de apreciar que pese a su configuración objetiva, en la sentencia se deduce del comportamiento de los despedidos una «decidida e intencional participación de los actores», con lo que siquiera sea accidentalmente, parece atenderse al enjuiciamiento de la conducta de los mismos.

3. La segunda sentencia de 29 de octubre (Ar. 4.673) matiza aún mucho más la enunciación taxativa del artículo 4.2 del Decreto-ley de mayo del 75. Dice así:

«Los actores y otros 16 trabajadores más se declararon en huelga a las 9,30 de la mañana el 17 de junio, abandonando sus puestos de trabajo, siendo requeridos por los directivos de la patronal en las oficinas de la Empresa para que depusieran su actitud y se reintegrasen nuevamente al trabajo, previa advertencia de su ilegal conducta, leyéndoles al efecto las disposiciones contenidas en el Decreto-ley de 22 de mayo e incluso se les hizo entrega de este texto legal, y retirándose los operarios a deliberar fuera del recinto de la factoría, regresaron seguidamente a las oficinas manifestando que persistían en su postura de no reintegrarse al trabajo, es visto que *esa voluntaria conducta, no secundada por el resto del personal*, se halla comprendida en los supuestos previstos en el (art. 4.º, p. 2) y al no haber sido por éstos negada su participación en una huelga no ajustada a los trámites establecidos en el tantas veces mencionado Decreto-ley, es correcta la calificación de procedente hecha por el juzgador al enjuiciar los despidos acordados por la parte demandada.»

En el mismo sentido se manifiesta la tercera y última de las sentencias comentadas, la de 6 de noviembre (Ar. 4.871) (7), que contempla el caso de huelga de solidaridad con ocupación de fábrica:

«Es indudable que la conducta de estos operarios al perturbar el régimen laboral por solidaridad con unos trabajadores justamente despedidos incide plenamente en las prevenciones establecidas en el Decreto-ley de 22 de mayo de 1975, puesto que participaron en una huelga ilegal al no concurrir los requisitos a que hace referencia su artículo 3.1; esa *participación fue voluntaria y totalmente libre*, como se infiere del hecho de que la mitad de los operarios que componen la plantilla permanecieron en sus puestos, y si a todo ello se añade que estos siete recurrentes fueron portavoces y dirigentes de los demás parados, hay razones más que suficientes para estimar que el juzgador rectamente interpretó los artículos 4 y 6 de la mencionada norma legal.»

Ninguna de las dos sentencias citadas elude la prescripción legal de que la mera participación en una huelga es causa de despido. Lo que sucede es que tanto en un caso como en otro, se matiza esta participación en atención a la voluntariedad en la misma.

4. Con ello se introduce un elemento de flexibilidad en la interpretación del artículo 4.º-2 del Decreto-ley. No se trata ya de la mera participación voluntaria. A medio camino entre la absoluta objetivización de la norma legal y la jurisprudencia gradualista, la interpretación que efectúa el TCT pretende proteger a los trabajadores huelguistas en los casos de coacción externa (8).

En este sentido, toda una línea interpretativa de esta coacción exterior se mantendría vigente pese a la dicción legal del Decreto-ley de 22 de mayo de 1975, si bien de una manera restrictiva, por cuanto, de una parte, la alegación de esta coacción ha de ser probada, y la participación en el paro no puede suponer una intervención destacada en el mismo, de otra. Por ello, las sentencias comentadas ponen especial énfasis en señalar la posibilidad racional de mantener una conducta contraria al paro, como lo demuestra el hecho de que una parte de la plantilla permaneció en sus puestos de trabajo (9).

(7) En ambas sentencias, fue magistrado ponente el Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón-Pacheco García.

(8) Esta es la tesis de ALMANSA: *Efectos de la huelga...*, cit., pág. 25.

(9) Línea jurisprudencial que pone el acento en la prueba de la coacción, que se considera como no irresistible si el paro no es total. Vid. ALMANSA PASTOR: *Efectos de la huelga*, cit., pág. 26, con sentencias que allí cita. En esta misma línea, con idéntica alusión a la existencia de no huelguistas, se alinean las sentencias del TCT de 8 y 10 de julio de 1975 (Ar. 3.685 y 3.737, respectivamente). Así también, la sentencia de este mismo Tribunal de 11 de diciembre de 1975, Ar. 5.618: «Pese al criterio gradualista... en relación con la mayor o menor participación en tales hechos, que se

Esta tendencia interpretativa se presenta desde la óptica con que entienden nuestros Tribunales la libertad de trabajo, en el sentido de que la protección jurídica va dirigida siempre al no huelguista (10). Bastará, pues, con que una huelga, severamente reprimida por el ordenamiento español, de otra parte, no llegue a implantarse unitariamente, para que la participación en ella se entienda voluntaria y, en consecuencia, sancionable con el despido.

Porque, en último término, la matización introducida por el TCT no distingue entre grados de participación, como expresamente se afirma en los considerandos reseñados, sino que exige el calificativo de voluntariedad unido al de la participación. Los motivos aducidos por los huelguistas tampoco son tenidos en cuenta.

Naturalmente que ante un texto legal como el reiterado Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, la labor de los jueces forzosamente ha de quedar limitada. No en vano el artículo 4.º-2 del mismo corrige la tendencia jurisprudencial de graduación de sanciones. Una norma que configura una situación de represión de la huelga, concebida como fenómeno patológico de las relaciones laborales (11) no puede dar más de sí que la interpretación realizada por el TCT, y aun ésta con cierta dificultad.

Por ello siguen constituyendo excepción aquellas decisiones judiciales que alegando la adecuación de la norma a las realidades sociales actuales (12) o teniendo en cuenta comportamientos anteriores de la Empresa (13), introducen matizaciones más acordes con la concepción real de la situación socio-laboral, en donde el derecho de huelga, encorsetado y sometido a formalismos extremos, vaciado de contenido en el plano normativo, se actúa y se reafirma en la práctica sindical.

ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU

ha venido aplicando por la jurisprudencia, en el caso de autos siempre aparece que la participación de la demandante fue voluntaria y libre, pues nada se acredita en cuanto que pudiera ser coaccionada por otras productoras».

(10) Vid., RPS, núm. 110, las consideraciones de F. DURÁN LÓPEZ sobre el tema, en su comentario a la jurisprudencia del TCT sobre «Contrato de trabajo y otras materias», página 246.

(11) F. VALDÉS DAL-RE: *Límites...*, cit.

(12) Artículo 1.3 del Código civil en su redacción dada por la ley de 31 de mayo de 1974. La alegación de este precepto ante el TCT resulta ineficaz ante los hechos probados de participación destacada en el paro: sentencia del TCT de 8 de julio de 1975, Ar. 3.685.

(13) Últimamente, el fallo de la Magistratura de Trabajo núm. 5 de Madrid, de 16 de agosto de 1976, sobre los trabajadores despedidos de Hutschinson, en la que se tiene en cuenta el incumplimiento por parte de la Empresa del acuerdo verbal de no tomar represalias, reintroduciendo la corriente gradualista a pesar de la dicción del Decreto-ley: «En modo alguno se ha probado que alguno o varios de los demandantes hubiesen tenido una actuación destacada en la huelga, únicamente se ha probado que todos los trabajadores participaron en la huelga solidariamente y movidos por la actuación anterior de la Empresa».