

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

EL COMPROMISO DE LA EMPRESA DE NO DESPEDIR A LOS TRABAJADORES EN HUELGA ILEGAL

(Comentario a la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de marzo de 1977 [Ar. 1.343].)

1. La sentencia objeto de este comentario afronta el tema habitual en la práctica de las relaciones laborales españolas del compromiso que adopta la empresa de no despedir a los trabajadores en huelga como condición previa para la conclusión de un pacto que ponga fin a la misma. ¿Qué sucede si, una vez concluido éste, la empresa decide sancionar a los huelguistas con el despido? Pues bien, la decisión del Tribunal Central afirma la incorrección de este comportamiento empresarial, por cuanto que si por acuerdo verbal entre la Empresa y el Jurado se comprometió aquélla a no sancionar a las trabajadoras en huelga,

«... no puede tampoco triunfar el segundo de los motivos... que acusa a la sentencia de infringir el artículo 4, 2, del decreto-ley de 22 de mayo de 1975, pues inalterado el relato fáctico de tal resolución, deviene incuestionable que si la recurrente contrajo el compromiso de no sancionar a las trabajadoras demandantes, pese a su participación en los paros de autos, su conducta posterior, en abierta contradicción con lo convenido, al despedir a las accionantes, infringió claramente el principio jurídico de que nadie puede ir válidamente contra sus propios actos, con lo que el magistrado de instancia, al estimar las demandas de las recurridas, declarando la improcedencia de sus despidos, no vulneró el precepto expresado al inaplicarlo al caso debatido...»

El sentido de la sentencia aparece, pues, claro; el tema que trata, sin embargo, parece susceptible de una más detenida consideración sobre algunos problemas que inciden directamente en el supuesto resuelto.

2. En efecto, la argumentación de la empresa, al considerar justificada su pretensión de ejercitar su poder disciplinario respecto de unas trabajadoras que, como en la propia sentencia se reconoce, habían participado en una huelga ilegal, reposa en estimar como nulo un pacto que supone la renuncia por la empresa del ejercicio de su facultad de despido, en la indisponibilidad de este poder disciplinario.

El razonamiento empresarial se apoyaría, de esta forma, en la dicción legal del artículo 4.º de la ley de Convenios Colectivos, que establece, como es bien sabido, la prohibición de cláusulas que supongan disminución de las facultades inherentes a la dirección de la empresa según el ordenamiento laboral (1).

Naturalmente que frente a ello cabría sostener diversas razones que la sentencia comentada no recoge, dándolas sin duda como implícitas en el desarrollo de su argumentación. En efecto, no se trata de una renuncia genérica al poder disciplinario empresarial, sino que contempla un caso concreto, específico, en donde ha de materializarse aquella facultad. Por otra parte, las causas de despido no operan de manera automática; su sanción por el empleador es potestativa y cabe, pues, tanto la renuncia previa como el «derecho de gracia» sobre la sanción impuesta (2), o el sobreseimiento del procedimiento disciplinario

(1) Véase T. SALA FRANCO: «Contenido de los convenios colectivos: parte contractual y parte normativa», en *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Facultad de Derecho, Madrid, 1976, págs. 362-363. Confrontar, sin embargo, con el artículo 11 de la ley, que prevé que puedan regularse por convenio colectivo los regímenes de participación de los trabajadores en la empresa. ¿Dónde encontrar el límite a la intervención de los trabajadores en las facultades de mando y de ordenación de la empresa? ¿Cuál puede ser el nudo de las mismas cuya intangibilidad se asegure? El artículo 29 del real decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977, permite deducir que las facultades empresariales reconocidas en Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo pueden ser sustituidas por las pactadas en convenio colectivo, con lo que la prohibición del artículo 4 de la ley se ciñe a las que reconoce el ordenamiento jurídico general. En definitiva, como afirma G. BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1977-1978 (11.ª ed.), vol. I, págs. 131-132, se trata de un problema de interpretación concreta en cada caso por la Administración Laboral a la hora de homologar el convenio, o por la Jurisprudencia. Como elemento comparativo, no obstante lo anterior, puede ser útil la consulta del proyecto de ley de regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, en cuyo artículo 9, según la redacción dada por la Comisión de Trabajo del Congreso, se sigue manteniendo inalcanzable para el control decisorio de los trabajadores, aun en régimen de cogestión, las facultades «inherentes a la dirección de la empresa», llegando incluso a establecerse la obligación para el comité de empresa de colaborar con la dirección para el cumplimiento de las medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa. Sin embargo, en el artículo 3 se establece la posibilidad de mejora de estas normas mediante convenio colectivo.

(2) Así lo denomina B. CREMADES: *La sanción disciplinaria en la empresa*, I. E. P., Madrid, 1969, págs. 104-105.

incoado. De lo contrario, carecerían de sentido las reglas legales sobre la prescripción de las faltas, etc.

Sobre esta base se ha realizado el compromiso, y en este sentido parece correcta la argumentación del Tribunal Central sobre la infracción del principio *venire contra factos proprios*, así como del *pacta sunt servanda*.

En definitiva, lo que aparece en el supuesto comentado es, a nuestro juicio, un negocio transaccional, más que una renuncia unilateral por parte del empleador. No existe aquí un abandono de derechos sin contraprestación, sino que de un lado el colectivo de trabajadores se ve beneficiado con la renuncia por el empresario a despedir a los huelguistas, pero éste, a su vez, consigue que cese el paro y con ello el perjuicio que se le está causando. Y ello sin entrar a considerar el equilibrio de reciprocidad de prestaciones en la transacción, puesto que cabe que la pérdida sufrida por una de las partes sea proporcionalmente mayor que la sufrida por la otra (3).

3. Hay, sin embargo, una vertiente no abordada en la sentencia que se comenta, y es el tema de la posible nulidad del compromiso de no despedir por la existencia de coacción. Y es un tema interesante justamente por el silenciamiento a que se ve sometido en la decisión del Tribunal Central.

En este sentido, y aun cuando se trate de una extrapolación legal (4), ha de traerse a colación el artículo 12 de la ley de Convenios en la nueva redacción dada al mismo por el real decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, según el cual «la huelga ilícita o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo se entenderá, en todo caso, constitutiva de coac-

(3) Véase A. OJEDA AVILÉS: *La renuncia de derechos del trabajador*, I. E. P., Madrid, 1971, págs. 190-191, y, en general, su exposición sobre el tema en págs. 184-200. Véase también F. DURÁN LÓPEZ: *Transacción y renuncia de derechos en el pacto para la reintegración del trabajador despedido*, RPS, núm. 111, 1976, págs. 221-227.

(4) Extrapolación por cuanto no era esta la norma vigente al enjuiciar el supuesto que se comenta. La redacción primitiva del artículo 12 de la ley de Convenios no especificaba concretamente los términos de dolo, fraude o coacción. Sin embargo, parece claro que la mente del legislador pensaba en los supuestos de huelga como típico punto de referencia de aquéllos. E. CECA MAGAN: «La obligación de negociar; suspensión de negociaciones por conductas de las partes; suspensión de negociaciones por falta de acuerdo», en *Quince lecciones...*, cit., págs. 255-258, recoge argumentos de la ponencia reveladores de esta voluntad respecto al problema concreto de limitar la posibilidad de actuar con mala fe o dolo a los representantes de los trabajadores en la negociación y no a los trabajadores en general. En efecto, para la ponencia, y como afirma el propio CECA, la coacción será mayor si se lleva a cabo por todos o gran parte de los sometidos al convenio, como sucede típicamente en el caso de huelga. Véase *ibidem*, págs. 256-257. La ventaja de extrapolar el precepto citado reside en el hecho de que la identificación citada entre coacción y huelga se explicita por primera vez.

ción», no estimándose tal, sin embargo, la huelga ejercitada en los términos establecidos en el propio real decreto-ley.

La huelga ilegal, a tenor de este precepto, no goza de la legitimidad acordada a la coacción ejercida sobre el grupo, sobre los empleadores (5), con lo que en principio, y ateniéndose a la dicción legal, el pacto concluido entre empresario y trabajadores sería nulo por coacción. La consecuencia evidente sería la legitimidad de los despidos, cuestión central en el supuesto comentado.

Sin embargo, la solución jurisprudencial es, como se ha visto, otra, y desde nuestro punto de vista, realista y acertada. El silencio con que el Tribunal Central rodea el tema de la huelga-coacción es sintomático y permite deducir algunas conclusiones.

En primer lugar, da tácitamente la razón a quienes sostienen que la legislación sobre huelga es, más que una realidad imperativa, «una especie de modelo normativo que unas veces se utiliza y otras no» (6). En general, cabría afirmar que las normas reguladoras de nuestro derecho colectivo son más «políticas» que «económicas», en el sentido de que prima esta faceta sobre la otra y la determina, aun a riesgo a reformar e ignorar la realidad social, como consecuencia del carácter de «normas de transición» que revisten, expresión clara del significado transaccional que encierran, al establecer límites y obstáculos (cuando no preceptos encaminados a su negación) a la autonomía de la clase trabajadora, como contraprestación y fianza del desmantelamiento progresivo de la estructura política del franquismo en una coyuntura económica crítica (7). En este sentido, lo que efectúa el magistrado es una interpretación acorde con la realidad levantando de alguna forma el freno a la dinámica social impuesto por la normativa vigente. Lo que conviene retener es que, por vía de la interpretación, se borra

(5) No se admite nunca la coacción sobre la persona-individuo; sí es legítima, en cambio, la ejercida sobre el grupo. Véase BAYÓN: *Manual...*, cit., vol. I, págs. 258-259.

(6) «La realidad social nos muestra el siguiente fenómeno: multiplicidad de huelgas 'ilegales o ilícitas', que unas veces dan lugar a despidos y otras no; incluso éstos se prohíben en los acuerdos a que se llega en soluciones directas o si se producen provocan nuevas huelgas para exigir la readmisión de los despedidos... Lo que parece necesario es acoplar la realidad normativa a la nueva dinámica social instaurada con la legalización de los sindicatos, confiriendo a éstos una amplia representatividad que haga eficaz su actuación. BAYÓN: *Manual...*, cit., vol. II, pág. 671.

(7) Véase sobre el particular las nítidas consideraciones que efectúa J. E. SERRANO MARTÍNEZ: «La ley de Relaciones Laborales y la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador», en el volumen colectivo *Diecisiete lecciones sobre la ley de Relaciones Laborales*, Facultad de Derecho, Madrid, 1977, págs. 467-481. Ultimamente, también críticamente sobre el sentido que tiene la normativa legal de la transición política, e indicando las líneas tendenciales que permitan construir un modelo alternativo de relaciones laborales, S. GONZÁLEZ ORTEGA: «La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales», en el volumen *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Universidad de Sevilla, 1978, págs. 200-208.

la diferencia entre la huelga ilícita y la ejercida con arreglo al texto legal en lo que se refiere al tema de la coacción; que se admite de forma tácita la legitimidad de la coacción-huelga contra el grupo social con independencia del carácter legal o ilegal de la misma.

Pero si es esta la línea seguida por el Tribunal Central, no es menos cierto —y ello constituiría una segunda conclusión de este comentario— que la razón fundamental para proceder de esta forma no se halla en que el magistrado haya entendido que el reconocimiento del derecho de huelga significa la legalización de la lucha de clases y haya procedido en consecuencia, sino que desde nuestro punto de vista la *ratio* de esta decisión se encuentra en que el Tribunal entiende que hay que primar el acuerdo que pone fin a un conflicto sobre cualquier consideración que pudiera hacerse acerca de la presión ilegalmente ejercida para llegar al mismo. En definitiva, es considerado de forma prioritaria el pacto que soluciona el conflicto, que posee así una entidad superior a las vicisitudes que sufre la voluntad de las partes. Esta consideración preponderante del pacto que soluciona el conflicto es, por otra parte, perfectamente coherente con la función asignada por nuestro ordenamiento jurídico al convenio colectivo, que se caracteriza por procurar la obtención y el mantenimiento de la paz laboral, por una exigencia de pacificación entre las partes (8), de forma análoga a como la jurisprudencia ha afirmado la validez de los acuerdos colectivos directos o convenios colectivos impropios (9).

Se trata, en definitiva, de una decisión interesante, por lo que constituye de sanción jurisprudencial a una acostumbrada práctica laboral, por un lado, y por la consideración preponderante del acuerdo que solventa el conflicto laboral sobre cualquier otra incidencia sobre el mismo, criterio interpretativo que tal vez pueda ser aplicado, en otros terrenos, por otro. Por ello ha parecido conveniente recogerla para su comentario.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

(8) Función reconocida unánimemente por la doctrina. Véase últimamente S. GONZÁLEZ ORTEGA: «La negociación colectiva...», cit., págs. 190-191, y C. PALOMEQUE LÓPEZ: «Conflictos y convenios colectivos», en el volumen *Relaciones de trabajo*, Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas, Madrid, 1977, págs. 149-154.

(9) Así lo denomina M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, 4.ª ed. revisada, Facultad de Derecho, Madrid, 1976, págs. 457-458. Versan predominantemente sobre material salarial, pero es aplicable a cualquier otro supuesto sobre el que se pueda contratar colectivamente. Véase, por ejemplo, en materia de reducción de jornada, la STCT de 10 de mayo de 1977 (Ar. 2.602).

