

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

DESPIDOS POR MOTIVOS POLITICOS Y SINDICALES ANTE EL PROYECTO DE LEY SOBRE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. EL TEMA DE LA CAUSA REAL DEL DESPIDO

1. La inminente regulación de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores, actualmente en trámite de discusión en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, justifica la oportunidad de algún comentario sobre ciertos aspectos del mismo innovadores del anterior diseño legislativo de las relaciones de trabajo.

En este sentido, el artículo 15 del Proyecto de Ley aparece en su apartado primero como una norma importante y progresiva que introduce el principio de trato no discriminatorio aplicándolo a los estadios previos al contrato de trabajo y a todos los aspectos del desarrollo de la relación laboral, sin ceñirse al ejercicio del poder disciplinario del empresario, único terreno en el que se había afirmado en una cierta jurisprudencia y sobre el que lo había elaborado la doctrina científica española (1).

(1) Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO, *El principio de igualdad y las relaciones laborales*, RPS, núm. 121, 1979, págs. 400-403, aunque sin duda y como este mismo autor anota, influyeron razones coyunturales en esta atención doctrinal preferente a la aplicación del principio del trato igual al tema de los despidos. No obstante, puede verse un intento de extenderlo sobre la base del artículo 32 del DLRT, en F. DURÁN LÓPEZ, *Mejoras retributivas, principio de igualdad y discriminación entre los trabajadores*, RPS, núm. 116, 1977, págs. 372-374, y su configuración como principio del Derecho del Trabajo en L. E. DE LA VILLA y C. PALOMEQUE, *Introducción a la Economía del Trabajo*, Ed. Debate, Madrid, 1978, vol. 1, págs. 792-794, y G. BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 12.ª ed. (puesta al día por F. VALDÉS), Marcial Pons, Madrid, 1978-1979, pág. 166.

El texto del citado artículo 15 del Proyecto de Ley dice en su apartado primero:

«Se entenderán nulas y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, origen social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español.»

Se trata, como se puede comprobar, de un texto progresivo y ambicioso (2), pero que puede ser objeto de interpretaciones restrictivas que hay que conjurar para garantizar la eficacia real de este precepto.

Este es el punto en el que esta disquisición se enlaza con el objeto del comentario jurisprudencial que se pretende abordar, por cuanto prescindiendo de hipótesis de laboratorio, en la propia jurisprudencia de nuestros Tribunales se pueden entrever algunos de los previsibles escollos que hagan naufragar la real efectividad de la declaración normativa del trato igual.

Se ha de advertir, sin embargo, que el comentario en cuestión limita su contenido únicamente a los supuestos de despido y, dentro de ellos, a los motivados por circunstancias políticas y sindicales, por lo que las decisiones jurisprudenciales más aptas para su análisis han parecido las dictadas en aplicación de la Ley 46/1977 de Amnistía, por lo demás poco tratadas en la doctrina (3).

(2) Aunque olvida incluir en la prohibición de trato discriminatorio una concreción del respeto a la intimidad personal del trabajador, garantizada constitucionalmente. Sobre el tema, véase A. BAYLOS GRAU, «En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador», en el volumen colectivo *In memoriam* del profesor BAYÓN CHACÓN, Facultad de Derecho-Complutense, Madrid, 1979, en preparación.

(3) Pasada la conmoción que produjo en buena parte de los juristas la amnistía laboral por entender que rompía la íntima cohesión del ordenamiento jurídico y que atentaba contra la seguridad jurídica, entre otras consideraciones, apenas ha habido comentarios críticos de la jurisprudencia dictada en aplicación de la misma. L. DE LA VILLA y A. DESDENTADO, en su magnífico estudio *La amnistía laboral, una crítica política y jurídica*, Ed. de la Torre, Madrid, 1978, recogieron importantes sentencias de las Magistraturas de Trabajo sobre el tema, alguna de las cuales fue también objeto de comentario en esta Revista. Véase G. DIÉGUEZ CUERVO, *Ante una importante sentencia sobre amnistía laboral*, RPS, núm. 118, 1978, págs. 131-143, sobre la sentencia de 2 de enero de 1978 de la Magistratura de Trabajo número 11 de Madrid, que decidió inaplicar la Ley de Amnistía. Posteriormente, sin embargo, únicamente se han efectuado recopilaciones sistematizadas temáticamente, como la de C. RODRÍGUEZ DE-

Pero además, y ésta es la segunda especificación, su análisis se centra en casos muy específicos y va más orientado hacia el futuro que como indicación de las tendencias jurisprudenciales en la aplicación de la Amnistía, que sólo se deducen en un nivel subsidiario. En efecto, se trata, como se ha dicho, de intentar descifrar aquellos datos que pudieran permitir una interpretación restrictiva de la no discriminación político-sindical que establece el artículo 15, 1, del Proyecto de Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores en la pretensión de rebatirlos.

2. Del conjunto de decisiones del TCT en materia de Amnistía, se apartan ahora por alejarse del tema un número importante de las mismas que se nuclean en torno al derecho de huelga y a las medidas de conflicto colectivo (4), centrándose simplemente en los despidos por motivos político-sindicales.

De ellos parece interesante analizar dos problemas que pueden repercutir decisivamente en la efectividad que se acuerde al principio de trato igual en su futura regulación legal española: el de la separación entre la causa alegada al despedir y la causa real del despido, de una parte, y el de la prueba de esta causa real, de otra.

El primero de ellos supone la no alegación por el empleador de la motivación directamente política o sindical que le impulsa a despedir al trabajador, sino, al contrario, el recurso a una causa de despido «normalizada», «común», como la indisciplina, la deslealtad, faltas de asistencia o de puntualidad, malos tratos, etc.

El mecanismo seguido en los casos en los que se aplica la Ley de Amnistía es muy parecido, y de ahí la oportunidad de su exposición: en los supuestos de despidos declarados procedentes por alguna de las causas que, constituyendo una infracción en el tiempo de su sanción, lo siguen siendo con posterioridad a la promulgación de la Ley de Amnistía, y tras la toma en consideración de los derechos sociales reconocidos internacionalmente hay que identificar si la causa alegada es la causa real del despido; si no concurren en el fondo de la cuestión, trascendiendo la alegación de los motivos específicos, motivaciones de índole política y sindical, procediendo en este caso a la restitución al trabajador de todos sus derechos activos.

No obstante, la averiguación de la causa real del despido es una cuestión sumamente difícil en los casos de amnistía laboral, tanto por hallarse ésta de-

VESA, *Las causas de despido y su jurisprudencia*, Aranzadi, Madrid, 1979, págs. 327-346, o las transcripciones de la doctrina jurisprudencial de la Sala VI del Tribunal Supremo al respecto, realizadas por la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Santiago de Compostela. Así, G. DIÉGUEZ y J. GÁRATE, RPS, núm. 119, 1978, págs. 163-164, y J. GÁRATE, RPS, 120, 1978, págs. 245-250.

(4) Sentencias que por otra parte contienen sugerentes indicaciones para el futuro sobre la receptividad del intérprete judicial a distintos modelos normativos de la huelga, con una vigencia que puede trascender la concreta regulación actual del DLRT sobre el tema, por lo que su estudio puede resultar interesante.

formada por los propios magistrados como por la propia distorsión operada sobre la misma por los empresarios y trabajadores afectados (5).

El segundo problema, estrechamente ligado al anterior, es el de ver cuáles pueden ser las actitudes del juez, su intervención en el terreno de la prueba de la causa real del despido, liberándose desde luego al trabajador de la «prueba diabólica» sobre el hecho de que el comportamiento del empresario ha sido discriminatorio en función de motivaciones políticas o sindicales (6), estableciendo una «presunción de ilegitimidad» de esta conducta. Para ello también es útil una exploración de los mecanismos que rigen la interpretación de la Ley de Amnistía, de donde cabe deducir posibles soluciones para el futuro.

3. El tema de la escisión entre causa alegada y causa real del despido se sustancia en la delimitación por el magistrado del hecho en cuestión como incumplimiento de deberes contractuales y no como ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en Normas o Pactos Internacionales, con la aclaración subsiguiente de que, si tal conducta constituye justa causa de despido de conformidad con el DLRT, nunca es amnistiable, puesto que éste se acomoda al acto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y adecuía nuestro sistema laboral al imperante en la mayoría de los países europeos occidentales tal y como ha sido declarado en numerosas sentencias del Tribunal Supremo y del Central de Trabajo (7).

Con esto, y sin perjuicio de que donde esta doctrina despliegue mayor eficacia sea en materia de huelga, se quiere llamar la atención sobre las consecuen-

(5) L. E. DE LA VILLA y A. DESDENTADO, *La Amnistía Laboral...*, cit., págs. 86-87, explican con gran precisión la disfuncionalidad real del tema. En lo que respecta a los magistrados, y recogiendo las palabras de M. M. ZORRILLA, se ponderan las consecuencias negativas para los trabajadores de haber incluido en la sentencia las motivaciones políticas de fondo: «No consta —afirma— que ningún magistrado de Trabajo llegara a la vesanía de constatar unos cargos, que con máxima seguridad hubieran bastado para reducir a prisión a quienes se identificaron en razón de su concurrencia...» En cuanto a los empresarios y trabajadores, unos mediante la reconducción de los hechos a motivos jurídicamente operativos y los otros pretendiendo eliminar las repercusiones no estrictamente laborales de sus conductas, suelen coincidir en el resultado final de haber borrado la motivación política o sindical subyacente al despido. Cuestión que se agrava más al considerar que las posiciones se trastocan al entablar un proceso sobre amnistía: Aquéllos harán fuerza en los hechos probados de la sentencia, en el intento de demostrar que el despido no fue debido al comportamiento político del trabajador; éstos, por el contrario, intentarán alegar exactamente lo contrario.

(6) Cfr. P. ICHINO, «La tutela della riservatezza del prestatore di lavoro nello Statuto dei Lavoratori (artt. 2, 3, 4, 5, 6, e 8)», en *Riv. Giur. Lav.*, núms. 10-11, octubre-noviembre 1978, pág. 848.

(7) Así, STS de 6 y 20 de marzo (Ar. 879 y 1.077), 3, 4 y 29 de abril (Ar. 1.353, 1.356 y 1.635) y 3 de mayo (Ar. 1.881) de 1978; STCT de 26 de mayo (Ar. 3.166), 4 de octubre (Ar. 4.995 y 4.999) y 14 de noviembre de 1978 (Ar. 6.122), entre otras.

cias restrictivas al plantearse el juzgador únicamente la necesidad de constatar si no hubo algún incumplimiento contractual grave a la hora de aplicar la Ley de Amnistía en vez de intentar controlar en el fondo los motivos de éste, su trascendencia o simplemente la posibilidad de discutir si los hechos imputados en su momento hubiesen sido tipificados como infracciones de existir un cauce para el ejercicio de derechos sindicales básicos, cuestión esta de gran importancia a la hora de valorar hechos sancionados como deslealtad a la empresa, por ejemplo (8).

La afirmación de esta doctrina lleva a que la sentencia del TCT de 5 de octubre de 1978 (Ar. 5.018) estime no aplicable la amnistía a quien incurre en faltas graves de indisciplina por resistirse a cumplir la sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo, negándose a abandonar su puesto de trabajo «provocando con su actitud la reacción de sus compañeras de trabajo y, como consecuencia, el paro laboral», o a la sentencia de 30 de septiembre de 1978 (Ar. 4.874) a denegarla a quien incurre en malos tratos de palabra a un funcionario de la Organización Sindical según el relato fáctico siguiente:

«... tal conducta se manifestó en el curso de una asamblea autorizada de trabajadores que presidía el delegado comarcal sindical, y en la cual la trabajadora, con palabras y gestos descorteses, expresó su deseo de que el presidente abandonara la reunión, manifestando que dicho señor había entorpecido el normal desarrollo de la asamblea anterior y tergiversando las palabras dichas en la misma... (por lo que) la infracción no fue en ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad, cual podía ser el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que sean necesarias en una sociedad democrática (...), sino la falta de respeto y consideración al presidente de una asamblea de trabajadores en la que no se debatía tema alguno relacionado con el derecho de sindicación, siendo relevante que la trabajadora no se limitó a contestar la presencia del delegado sindical, sino que le ofendió gravemente, y parece obvio que será limitación siempre necesaria en una sociedad democrática guardar el debido respeto y consideración a quien presida un acto sindical, y aunque se admitiera, dado el tiempo en que se produjo, que ahora pudiera haberse considerado lícito dejar constancia, sin recurrir a los términos ofensivos que tuvo, de la inconformidad sobre la presencia del referido funcionario, lo cierto es que no fue así y que la causa c) del artículo 77 de la LCT aparece literalmente reproducida en el artículo 33 del vigente Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977; razones que llevan a estimar la

(8) Cfr. L. E. DE LA VILLA y A. DESDENTADO, *La Amnistía Laboral...*, cit., páginas 87-88.

conducta de la trabajadora hoy recurrente no comprendida en el citado artículo 5.º de la Ley de Amnistía, y al no poder serla tampoco en el artículo 1.º de la misma ley, ya que no se trató de actos de intencionalidad política y tipificados como delitos o faltas...»

De la misma manera, la sentencia de 24 de mayo de 1978 (Ar. 3.124) estima inaplicable la Ley de Amnistía ante un caso de deslealtad por haber llamado a la no realización de horas extraordinarias, atentando así a la libertad de trabajo de los compañeros del trabajador:

«... aunque parece inferirse... que se pretende considerar la actuación del demandante como una simple participación en una huelga, tales veladas alusiones están en contradicción con los hechos probados, ya que en el momento de producirse el mismo no existía tal situación de huelga en la empresa, puesto que la totalidad de la plantilla se encontraba trabajando normalmente la jornada completa, ni de conflicto colectivo, porque estaban realizándose negociaciones pacíficas para obtener las nuevas regularizaciones laborales y el aumento de remuneraciones, y además es de ver que en la carta de despido no se adjuntaron en forma alguna por la demandada otras razones que no fueran la deslealtad que supone la actuación del actor al pretender que los trabajadores de la empresa no realizaran horas extraordinarias... el fundamento del fallo de dicha sentencia para nada se refiere a la situación de la empresa, sino sólo a tal deslealtad y al atentado que supone precisamente contra la libertad del compañero coaccionado la conducta del actor, no siendo necesario acudir a tratados o convenios internacionales para amparar del derecho mismo, ya que desde 1931 el artículo 5.º de la Ley de Jornada Máxima expresamente determina 'la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde al patrono, y la libre aceptación o denegación al obrero'... y ninguno de los recurrentes señala cuál puede ser la norma o el Convenio Internacional vigente en la actualidad que justifique la actuación del actor, como también sería preciso en esta clase de motivos y ello aunque el derecho de otro productor a no ser coaccionado se encuentre reconocido no sólo por la legislación nacional referida, sino también implícitamente comprendido en el derecho al trabajo que se establece, entre otros, en el artículo 6.º del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966...»

Como puede verse, la doctrina jurisprudencial citada no valora ni las motivaciones subjetivas que trascienden la mera comisión de la falta sancionable ni efectúa la reflexión que señalaban De la Villa y Desdentado como fundamental a efectos de delimitar la causa real del despido: contextualizar la sanción en un medio social y bajo una legislación que negaba los derechos colecti-

vos y sindicales, cuya carencia se revela nítidamente del propio texto de la citada sentencia de 30 de septiembre de 1978 (Ar. 4.878), en la que, contrariamente a lo que afirma el magistrado, se pueden encontrar claros motivos políticos en la decisión de despedir a la trabajadora en cuestión.

También pesan ciertamente sobre estas decisiones del TCT, a nuestro juicio, dos condicionamientos de origen diferente: de un lado, el ya señalado de la distorsión de la causa real del despido por los propios interesados y por el magistrado de «entonces»; de otro, la continuada influencia de la legislación de la reforma política anteconstitucional, incluso dictada (como es el caso del DLRT) antes de implantar la libertad sindical y sin desarrollar las líneas de una negociación colectiva auténtica (9), lo que se traduce en una impronta claramente restrictiva de los derechos colectivos en un modelo normativo extremadamente regresivo, que, como no podía ser menos, impone unos límites a la acción interpretativa de los jueces. La situación ha de ser diferente, sin embargo, una vez vigente la Constitución, en desarrollo de cuyo artículo 35 se dicta el Estatuto de los Trabajadores, de donde cabe esperar que el modelo normativo de las relaciones laborales no desvirtúe demasiado el conjunto de derechos reconocidos en la Constitución y, en consecuencia, permita al magistrado entrar a controlar efectivamente la causa real del despido por motivos políticos o sindicales, más aún habida cuenta de que en esta ocasión no se va a producir el enmascaramiento del trasfondo político o discriminatorio que subyace al acto unilateral de extinción al menos por parte de quien sufre sus consecuencias.

Una actitud así por parte del magistrado exige, sin embargo, una nueva concreción en un plano tan sustantivo como el de la prueba, al que se refiere lo que sigue a continuación.

4. No se trata de que el empresario que despide pruebe la certeza de la causa que ha alegado (art. 102 LPL), sino de que el juez, ante una demanda por despido que se base en la existencia de una discriminación política o sindical, ejerza un control de fondo sobre el tema, averiguando si aparece como cierta la existencia de dicha discriminación, prescindiendo en cierta manera de la alegación de una causa de despido basada en un incumplimiento contractual o, cuando menos, matizando ésta con la concurrencia de aquella circunstancia.

Na ha sucedido así en la aplicación de la Ley de Amnistía. Normalmente se ha venido afirmando en numerosas decisiones que no consta la existencia de intencionalidad política en los motivos del despido, como en la sentencia de 22 de junio de 1978 (Ar. 3.919), aun cuando el recurrente hubiera sido detenido por causas políticas en el mismo Banco donde había trabajado o incluso invocando el artículo 1.214 del Código civil para estimar que es al demandante a quien corresponde probar la existencia de intencionalidad política en su despido como afirma la sentencia de 7 de julio de 1978 (Ar. 4.402):

(9) Por otra parte, aun sin concretar, salvo en la propia realidad social. Cfr. DE LA VILLA y DESDENTADO, *La Amnistía Laboral...*, cit., pág. 65.

«... precisamente según el artículo 1.214 (del Código civil) en todo caso correspondería a la demandante acreditar estos extremos que son afirmativos y que se aducen en la demanda, aunque en todo caso reiterada y conocida es la doctrina del Tribunal Supremo al respecto en cuanto a la ineficacia de dicha norma por su carácter de generalidad para su alegación con éxito en un recurso de naturaleza extraordinaria...» (10).

Naturalmente, una postura no activa del juzgador en la delimitación precisa de la motivación política de determinados despidos, incluso haciendo gravitar la carga de la prueba sobre el demandante, como en la citada sentencia de 7 de julio de 1978, debe ser criticada desde las premisas de las que parte este comentario. Ello supondría que, alegada una causa cualquiera por el empresario, le correspondería tan sólo probar la existencia de algún incumplimiento contractual por parte del trabajador, mientras que éste tendría que intentar desvirtuar aquélla mediante la prueba de la existencia de un comportamiento discriminatorio fundado en motivos sindicales o políticos, con lo que la protección asignada por la ley quedaría completamente enervada en la práctica, más aún si se piensa que el papel del juzgador es el de comprobar si ha existido este incumplimiento contractual por parte del trabajador, siéndole irrelevante el trasfondo del mismo.

No debe limitarse a ello el papel del juez en la aplicación de precepto citado del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, se debe exigir una actitud positiva de control por el magistrado de la decisión resolutoria del contrato laboral en la línea de fondo ya señalada en el apartado anterior, revisando todo el contexto en que se ha producido la sanción y la falta, incorporando los elementos subjetivos que afectan al supuesto, introduciendo elementos valorativos a la hora de enjuiciar la sanción disciplinaria (y, en su caso, atenuando la responsabilidad), considerando en fin la conducta empresarial previa, los comportamientos provocatorios y antijurídicos del empleador que pudieran haber creado un «clima de tensión» que desvirtúan el posible incumplimiento contractual realizado por el trabajador (11).

(10) Es también interesante la STCT del 10 de noviembre de 1978 (Ar. 6.013), que ante un caso de injurias a las FF. AA. por el que fue procesado y condenado el trabajador, siguiéndose del mismo su despido por inasistencia, no investiga la motivación de las injurias, concluyendo que, al no constar ésta, «la conducta del actor es constitutiva de un delito común» y, como tal, no amnistiable.

(11) Como recoge la reciente jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo en materia de malos tratos. Véase STCT de 7 de julio de 1977 (Ar. 4.021) y 12 de julio de 1977 (Ar. 4.159) especialmente. Cfr. A. BAYLOS, *La valoración del comportamiento habitual del trabajador en el despido por malos tratos y faltas graves de respeto*, RPS, núm. 119, 1978, págs. 243-249, en el que se comentan ambas sentencias.

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

Una postura más dinámica, un protagonismo más positivo, en definitiva, que haga posible la realización práctica de algunos preceptos legales que, como el comentado, enlazan directamente con los mandatos constitucionales de consecución de la igualdad a tenor de los artículos 14 y 9, 2, de nuestra aún inactuada Constitución.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

