

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

ANTE UNA INTERESANTE SENTENCIA EN MATERIA DE DESPIDOS
POR HUELGA ILEGAL

(Comentario a la sentencia del Tribunal Central de Trabajo
de 23 de noviembre de 1979)

1. Recientemente, el Tribunal Central de Trabajo, en su sentencia de 23 de noviembre de 1979 (de la que fue magistrado ponente el señor Campos Alonso), ha abordado un tema lo suficientemente interesante como es el de la declaración de huelga por las organizaciones sindicales más representativas sin sujeción a la adopción de acuerdo expreso en cada centro de trabajo en la forma en que prescribe el artículo 3, 1, del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 (DLRT en adelante), afirmando la legalidad de una huelga así declarada y de rechazo, la no vigencia del mencionado artículo 3, 1, del citado DLRT. Naturalmente, trascendiendo esta afirmación concreta, el tema que se plantea además es la inidoneidad de la normativa sobre la huelga ante el diseño sociolaboral democrático a partir del reconocimiento de las centrales sindicales de clase y, de manera más acusada, desde la promulgación de la Constitución.

La sentencia comentada, sin embargo, no puede tener en cuenta la normativa constitucional por cuanto al tiempo en que sucedieron los hechos sobre los que recae su decisión, ésta no estaba vigente. Pero ésta es justamente otra de las características que hacen revestir gran interés a su fallo.

El supuesto de hecho es el siguiente: la comisión negociadora del Convenio del Metal para Madrid, compuesta por miembros de las centrales sindicales más representativas del sector, presentó el 17 de febrero y el 7 de marzo de 1978 en la Delegación de Trabajo sendos escritos de comunicación de huelga para los días 23 de febrero y 14 de marzo respectivamente. En una empresa del ramo que ocupaba trece trabajadores fijos, se declaran en huelga el día 14 de marzo cinco de ellos, sin que hubiera habido adopción de acuerdo expreso en tal sen-

tido en el centro de trabajo, negándose a abandonar la empresa. Como consecuencia de ello son despedidos, y la Magistratura de Trabajo núm. 10 de Madrid estima procedentes los despidos en sentencia de 22 de junio de 1978, por la que se absuelve a la empresa demandada. Contra esta sentencia se interpone recurso de suplicación que el Tribunal Central estima basándose en las siguientes consideraciones que a continuación se transcriben:

«Considerando: Que el segundo motivo que acusa la infracción de los artículos 3 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, 5 y 15 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, modificados en dicho Real Decreto-ley, el 33 de éste y los artículos 3 y 4 del Código civil está apoyado sobre la argumentación de que cuando se trata de una huelga de amplio ámbito territorial que afecte a todo el sector o a la provincia, si el acuerdo se ha adoptado por las asociaciones sindicales de los trabajadores y se comunica anticipadamente a la autoridad laboral y a la Comisión negociadora del Convenio colectivo, es legal, aunque el acuerdo no se haya votado en cada uno de los centros de trabajo afectados y el planteamiento así formulado es correcto y ajustado a derecho positivo actual, ya que la facultad de negociar las condiciones de trabajo es un derecho sindical fundamental que atribuye al sindicato su carácter de órgano de negociación, como resulta del artículo 4.º del Convenio 98 de la OIT y del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de Nueva York, ratificados ambos por nuestro país y publicados en el *BOE*, con lo que se han incorporado a su derecho interno (art. 1.º del Código civil), y mal podrían desconocerse tales pactos después de que la Ley de 1 de abril de 1977 sobre regulación del derecho de asociación sindical alude a ambos en su preámbulo y atribuye a tales asociaciones sindicales autonomía y protección legal garantizadora de su independencia (art. 3), por lo que *no puede obstaculizar el carácter legal de una huelga de sector o de ámbito territorial amplio el que el acuerdo no haya sido adoptado uno por uno por todos los centros de trabajo afectados cuando se hiciera por los sindicatos más representativos en el ámbito del Convenio colectivo en deliberación*, concurriendo en el caso la premisa de la comunicación o preaviso exigido en el número 3 del artículo 3.º del Real Decreto-ley de 1977 ya citado, y concorde además con lo dispuesto en el apartado D) del artículo 8.º del referido Pacto Internacional de Nueva York, vigente en nuestro derecho desde el 27-7-77, ya que el reconocimiento de huelga que en él se garantiza habrá de ser ejercido 'de conformidad con las leyes de cada país', esto es, con sujeción al repetido número 3 del artículo del Real Decreto-ley, pues es legítima la huelga como acción de apoyo o reivindicación colectiva laboral durante la negociación de un Convenio colectivo, como expresa el preámbulo del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo y que como aquí se produjo según declara el hecho tercero de los probados en la sentencia; y por todo ello ha de

partirse de la legalidad de la huelga examinada de conformidad con lo que previene el artículo 11 de dicho Real Decreto-ley y, al tratarse de una huelga legal, para nada importa a los efectos del despido que la participación del trabajador fuera o no activa, porque la justa causa de despido que regula el apartado j) del artículo 33 del Real Decreto-ley exige la concurrencia del daño objetivo de la ilegalidad de la huelga (art. 11) con el subjetivo de la participación activa, según viene declarando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que son muestra sus sentencias de 7 y 13 de octubre y 9 de noviembre de 1978, así como la doctrina de esta Sala del Tribunal Central; y la sentencia recurrida incurrió en las infracciones denunciadas, por lo que debe ser estimado el recurso y con revocación de la sentencia impugnada debe declararse la improcedencia de los tres despidos cometidos...»

2. Son varios los temas que sugiere para su comentario esta decisión, pero sin duda el primero de todos es el de la declaración de legalidad que efectúa de las huelgas convocadas por los sindicatos más representativos en ámbito superior al de empresa con el solo requisito de cumplir con la obligación de preavisar. Este ha sido además el aspecto por el que ha sido muy bien recibida en los medios sindicales, algunos de ellos desorbitando claramente el contenido y alcance de la sentencia (1).

El razonamiento seguido por el Tribunal Central puede ser el siguiente: en primer lugar, aprecia el vacío de representatividad por encima del ámbito de la empresa con la desaparición de la Organización Sindical, que es coetáneo a la promulgación del DLRT, hasta el punto de que esta norma ignora la existencia de los sindicatos (coherentemente, puesto que su efectiva legalización se produce con la Ley de 1 de abril de 1977) y, por otra parte, constata que la negociación de los Convenios, además de ser facultad reconocida a los sindicatos en los acuerdos internacionales suscritos por España, es práctica real y aceptada por las instancias legalmente autorizadas para ello con arreglo a la periclitada nor-

(1) Así, la Ejecutiva de UGT, en un comunicado a la prensa del 27-XII-79, afirma que dicha sentencia tiene especial trascendencia para la vida sindical y la acción reivindicativa, pues por primera vez, superando las limitaciones impuestas en el DLRT, se reconoce la validez de las huelgas declaradas por las centrales sindicales representativas que integren una comisión negociadora de convenios de ámbito superior al de empresa, frente a la actuación tanto de la patronal como de la Administración, que habían negado legitimidad a las Centrales sindicales para ejercer el derecho de huelga exigiendo el cumplimiento literal de los requisitos del DLRT, lo que implica, para UGT, «el reconocimiento pleno del derecho de huelga en línea con los principios constitucionales». Menos entusiásticamente, N. MONTEJO, en la sección «Prisma Laboral» del diario *Mundo Obrero* del 27-XII-79, entiende que frente a una interpretación de los tribunales cuando menos restrictiva del derecho constitucionalmente establecido, el TCT se ha hecho eco tanto de las contradicciones de las normas positivas españolas como de la realidad laboral de nuestro país.

mativa de 1973. De este modo, y partiendo de la conexión derecho de huelga-derecho de negociación colectiva que efectúa el propio DLRT, concluye atribuyendo legitimidad para convocar una huelga en ámbito superior al de empresa a quien está legitimado para negociar en dicho ámbito.

Sin embargo, y ésta es la conclusión más importante, no somete la validez de este acuerdo al requisito formal de la adopción del mismo en cada centro de trabajo, sin duda por entender que éste vaciaba de contenido, desvirtuaba de forma decisiva la anterior conclusión. En este sentido, la sentencia comentada contradice una interpretación interesada de las asociaciones patronales y de la propia Administración Laboral —y que seguían manteniendo incluso después de aprobarse la Constitución— (2) y, de esta forma, su especial interés radica en la no aplicación del artículo 3.º del DLRT, salvo en el tema del preaviso —del que se tratará a continuación— (3), restringiendo así la tipología de huelgas ilegales que prevé el artículo 11 del DLRT.

3. En efecto, el único requisito formal que deja en pie la sentencia comentada es la obligación de preavisar en los términos que prevé el artículo 3, 3, del DLRT. Sin embargo, esta obligación no se justifica sobre la base de argumentaciones similares a la anterior, con apoyo en normas internacionales, ni en

(2) Es interesante contrastar los preavisos motivados de huelga de rama o de amplios sectores territoriales presentados por los sindicatos de clase con el contenido de la sentencia comentada, por cuanto se aprecia en ambos una identidad de razonamientos. Así, tanto por su extensión como por lo detallado de sus fundamentos, puede verse el preaviso de la huelga estatal de Artes Gráficas (mayo de 1979). En lo que se refiere al punto que nos ocupa, se puede leer: «... De la propia Exposición de motivos del Real Decreto-ley de 4-III-77 se deduce que lo que se pretende con el mismo es consagrar la huelga como derecho, con la única cortapisa que es la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad. También se dice que se superan los criterios de la anterior legislación en el sentido de que en ella la huelga no podía exceder del ámbito de la empresa. Si ello es así, el espíritu del Decreto-ley referido no es otro sino la consagración del derecho de huelga, con la posibilidad de que éste sea ejercido en cualquier ámbito por los trabajadores. Por tanto, el mantenimiento de la necesidad de la convocatoria de huelga reducida al ámbito de cada empresa o centro de trabajo, lo que viene a impedir en la práctica son las huelgas de ámbito superior a la empresa, y máxime en un sector que, como el nuestro, tiene una gran dispersión de empresas y centros de trabajo de escasas dimensiones, con lo que se incide directamente contra el propio espíritu que dice inspirar la norma expuesta en su motivación.» En el mismo sentido, cfr. el preaviso de la huelga de Limpiezas de Madrid (diciembre 1979).

(3) Mientras que la Administración laboral aplicaba íntegramente este artículo. Así, por poner sólo un ejemplo, el acuerdo de huelga de la Construcción de Madrid (febrero 1979) es adoptado por una asamblea de delegados de CC. OO. del sector y preavisado en los plazos prescritos en el DLRT a la Asociación de Empresarios de la Construcción de Madrid y a la Delegación de Trabajo, quien contestó afirmando que no se reunían los requisitos del art. 3 del DLRT, de donde se deducía su incurción en los tipos previstos en el art. 11 del citado texto legal.

principios civiles como la buena fe ni en teorías como la de la proporcionalidad (4), sino curiosamente sobre la remisión que el artículo 8.º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales realiza a la legislación de cada país, que, tal y como la sentencia razona, lo constituía entonces el DLRT, del que justamente se inaplica el artículo 3.º, apartados 1 y 2.

Se trata además de un razonamiento peligroso por cuanto al establecer, por ejemplo, el artículo 7, 1, del mencionado texto legal el concepto apriorístico de lo que el ordenamiento español entendía por huelga se puede pensar que los trabajadores recurrentes —toda vez que se negaron a abandonar la empresa— incurrieron en la tacha de ilegalidad del artículo 11, y, al concurrir los elementos objetivo y subjetivo que fija la jurisprudencia, sus despidos debieron ser declarados procedentes. No otro es el fundamento de varias sentencias del propio Tribunal Central para no aplicar la amnistía laboral (5).

Siguiendo el hilo de este razonamiento, quizá forzado por el propio magistrado para legitimar una práctica social que vienen asumiendo los sindicatos sin reticencias, se podría llegar a entender que, salvando la exigencia de algunos requisitos formales, la descripción de huelgas ilegales que efectúa el artículo 11 del DLRT puede seguir teniendo vigencia. En esta línea se situarían diversas sentencias del Tribunal Central de Trabajo que no aplican la amnistía laboral a supuestos de huelgas de solidaridad (6) o de huelgas en ocasión de «jornadas de lucha» (7), y es de destacar el énfasis que pone la sentencia comentada en la ligazón entre huelga y negociación colectiva, incorporando a su decisión los principios inspiradores del DLRT en este aspecto, que lo configuran como uno de los ejemplos más regresivos de lo que dogmáticamente se viene denominando modelo contractual del derecho de huelga (8).

(4) Y por ello mismo criticables en cuanto suponen la introducción de unos principios civiles de los que el derecho de huelga supone su negación radical. Por todos, véase F. DURÁN, *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Universidad de Sevilla, 1976, págs. 66-108.

(5) Así, por ejemplo, la STCT de 29 de junio de 1978 (Ar. 4.107), ante un caso de huelga de «brazos caídos» que se estima causa justa de despido por aplicación del artículo 33, j), en relación con el 7.1 del DLRT. Recuérdese que la jurisprudencia del TCT en materia de amnistía entiende que si la conducta enjuiciada es causa de despido de conformidad con este texto legal, no es amnistiable, precisamente por la remisión a las «leyes de cada país» que efectúa el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en materia de derecho de huelga.

(6) Así, sentencias de 4 de octubre de 1978 (Ar. 4.995 y 4.999), por cuanto dicha huelga no persigue directamente el interés profesional de los trabajadores. Véase también la sentencia del TCT de 18 de diciembre de 1978 (Ar. 7.223).

(7) Así, sentencia de 14 de noviembre de 1978 (Ar. 6.122) y la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 1978 (Ar. 1.356), que halla la justificación de la prohibición que efectúa el DLRT en su artículo 11, a), en el hecho de que se causa un perjuicio injusto al empresario.

(8) Véase, por todos, F. VALDÉS, «Límites al derecho de huelga: apuntes críticos», CDT, 1977, núm. 3, págs. 16-17 y 39-51.

En este sentido, el magistrado está preso de la funcionalidad que le otorga el ordenamiento jurídico. Sin poder aplicar el modelo constitucional en materia de huelga entre un texto normativo que supone una norma de transición —de carácter transaccional, como fianza del desmantelamiento progresivo del «antiguo régimen», lo que se conoce como la «transición»— y una realidad conscientemente negada y alejada cada vez más del pretendido derecho vigente, ¿qué otra cosa había hacer sino fallar intentando conciliar siquiera fuera parcialmente y no sin contradicciones ambos extremos? (9).

4. El interés no estriba, sin embargo, en este aspecto, sino en su pretendida vigencia de futuro, y en este sentido se han manifestado algunas posturas dentro del sindicalismo de clase. La idea de que la normativa constitucional no va a ser aplicada por los tribunales, o la fijación en la legislación ordinaria, impulsa a los sindicatos a sacar conclusiones aplicativas de esta sentencia para la realidad laboral actual. Y éste es el punto central en que se sitúa el interés de la sentencia de 23 de noviembre de 1979. Porque cabe hacer una lectura de la misma sin contextualizarla en sus términos precisos de tiempo y de contenido, como aquí se ha pretendido esbozar. Que los sindicatos puedan declarar una huelga no es sólo una realidad en la práctica, sino que basta leer el artículo 28 de la Constitución para poder mantenerlo jurídicamente (10), sin perjuicio de que sea muy interesante que el juez español entienda ahora que esta posibilidad existía desde julio de 1977; que se pretenda extender al momento actual toda una serie de consideraciones que subyacen en el razonamiento de la sentencia transcrita (la negociación colectiva como método universal de acción sindical, implicación recíproca de la huelga y del convenio, por citar la más llamativa) no debe admitirse por constituir una extrapolación del fallo (11).

Desde este punto de vista, cualquier interpretación del régimen jurídico de la huelga tras la aprobación de la Constitución desde cualquier postura ideológica que se escoja ha de hacerse justamente a partir del artículo 28 de la misma. Y hay que afirmar que realmente pocos preceptos del DLRT pasan por el

(9) J. A. SAGARDOY, «El marco laboral y las añoranzas del intervencionismo», *El País*, 11-II-79, constataba la existencia de un «derecho usual laboral» que aceptaba en unos aspectos y rechazaba en otros la reciente y ya antigua legislación laboral (Ley de Relaciones Laborales y DLRT), de cuyos comportamientos afirmaba la posible inducción de algún tipo de norma.

(10) Y, en este mismo número de la Revista, hay un magnífico estudio de GABRIEL GARCÍA BECEDAS, «Apuntes para un análisis de la libertad sindical en la Constitución española».

(11) Algo así parece afirmar tibiamente N. MONTEJO en el artículo citado cuando, partiendo de la definición del derecho de huelga en la Constitución como un derecho «amplio», sin más límites que la defensa de los intereses de los trabajadores, afirma como necesario que se reconozcan como legales las huelgas de solidaridad y las que tengan fines políticos.

tamiz de éste (12). En espera del funcionamiento del Tribunal Constitucional, la vía de utilización inmediata es la de la derogación por los tribunales de los preceptos del ordenamiento anterior incompatibles con la Constitución, como la sentencia comentada efectúa respecto de la introducción en nuestro derecho de los rudimentos mínimos de la libertad sindical (13). De ahí el papel importantísimo que compete a nuestros tribunales, pero también la responsabilidad que recae sobre unos sindicatos que disocian su práctica real —en consonancia con el marco constitucional instaurado— y la defensa jurídica de la misma —apegada a reflejos defensistas—, escindidos en dos comportamientos, no haciendo posible —sin duda de forma involuntaria— la convergencia entre la práctica sindical y la regulación jurídica de la misma, como un reflejo más de las actitudes esquizoides a las que el movimiento obrero se vio sometido —como la sociedad entera, por lo demás— en los tiempos del franquismo.

ANTONIO BAYLOS GRAU

(12) Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «El derecho de huelga en la Constitución de 1978», *RPS*, núm. 121 (1979), págs. 252-253, quien concluye que difícilmente podía ser de otra manera, puesto que los modelos normativos y las finalidades de uno y otro son manifiestamente distintas.

(13) En contra, G. BARREIRO GONZÁLEZ, «La disponibilidad del derecho de huelga», *RPS*, núm. 121 (1979), págs. 80-82, sobre la base del carácter programático que revisten los preceptos constitucionales en materia del derecho de huelga y del *horror vacui* que se produciría de admitir la eficacia de la Disposición derogatoria 3.ª del texto constitucional.

