

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

CONFLICTOS COLECTIVOS; LIBERTAD DE REUNIÓN; RELEVANCIA DE ACUERDOS INFORMALES; INCITACIÓN A LA HUELGA

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 3 de abril de 1975, Ar. 1.634; de 3 de mayo de 1975, Ar. 2.212; de 27 de mayo de 1975, Ar. 2.787, y de 30 de mayo de 1975, Ar. 2.810)

1. En momentos en que las perspectivas de cambio de importantes sectores de la legislación española comienzan a adquirir una cierta consistencia, vale la pena dedicar un momento de atención a las posiciones jurisprudenciales en una materia como la de los conflictos colectivos de trabajo que, apenas sometida a una revisión de su regulación legislativa, se admite ya desde todos los sectores la necesidad de un nuevo tratamiento normativo de la misma. Las posiciones jurisprudenciales al respecto, consolidando criterios de interpretación o abriendo nuevas vías interpretativas, habrá de jugar, qué duda cabe, un importantísimo papel, tanto en la etapa de transición como en la nueva situación que se cree. Reviste entonces un cierto interés analizar la jurisprudencia más reciente, en la que pueden prefigurarse las líneas de evolución futura, bien en el sentido de caer en la casi ineliminable tendencia a interpretar normas nuevas con arreglo a los cánones de valoración consagrados en el ordenamiento (a causa también de la «viscosidad» inherente a los habituales mecanismos de interpretación jurídica), bien en el de captar progresivamente los elementos de novedad que van surgiendo o que se adivinan en el horizonte, y que determinan un cambio importante en el marco general de la vida social y jurídica sobre el que incide la actividad interpretativa en general, y, en concreto, la interpretación judicial.

2. Desde esta perspectiva de análisis vamos a tomar en consideración las decisiones reseñadas anteriormente. La sentencia de 3 de abril de 1975, en lo que ahora nos interesa, declara que el haber participado en una reunión, con otros trabajadores, celebrada en fábrica, fuera de las horas de trabajo, sin autorización de la Empresa, no integra causa suficiente de despido, ya que si dicha reunión «se celebró en los vestuarios mientras los operarios se cambiaban de ropa y duró aproximadamente de diez a quince minutos, fácilmente se comprende que ese aislado hecho, en el que para nada se alteró la normalidad laboral, no puede constituir el conflicto colectivo ilegal a que hace referencia dicho artículo, máxime si la Empresa no requirió siquiera a los ope-

rarios a que restablecieran la normalidad en el trabajo, que, como se dice, no se alteró en ningún momento, circunstancias que impiden estimar que los participantes en tal reunión se hallen incurso en el apartado b) del artículo 77 de la LCT».

La sentencia de 3 de mayo de 1975 estima procedente el despido de un trabajador que había sido calificado de «instigador» de una huelga, ya que «al llamarle instigador está poniendo de manifiesto que el actor ha inducido a los demás a la huelga, siendo, por tanto, como incitar a que la misma se produjese, por lo que no puede menos de mantenerse que la aplicación del apartado b) era obligada; al igual que ocurre con los otros dos, puesto que las acciones y amenazas a sus compañeros atentando a la libre determinación de los trabajadores, no puede menos de reputarse comprendidos entre los malos tratos puestos que constriñendo su ánimo les impiden o cuando menos obstaculizan la manifestación y realización de la voluntad dirigido a un fin lícito, cual es el trabajo».

Para la sentencia de 27 de mayo de 1975, el haber concedido la Empresa «con manifiesta generosidad», a petición del Jurado, un perdón para todos los trabajadores participantes en un conflicto colectivo ilegal y en un encierro en los locales de la mina que constituía su explotación, impide la sanción de uno de dichos trabajadores por los mismos hechos. «Pese a la probada conducta del actor durante la situación conflictiva de la Empresa, permaneciendo voluntariamente encerrado en la mina durante los días ..., a pesar del requerimiento de la autoridad laboral para que desistiera de su actitud de abierta rebeldía, notoriamente opuesta a los deberes de lealtad que a la Empresa corresponde, comportamiento que constituye manifiestamente la desobediencia e indisciplina recogida en el precepto legal que como infringido se aduce, ello no obstante la cualificada circunstancia de haber sido perdonado por la Empresa, a petición de su Jurado, la sanción impuesta a los trabajadores por su inactividad laboral incluso a los que permanecieron durante ella encerrados en la mina, con la sola excepción de quienes cometieron otros hechos de mayor gravedad, impide volver a considerar los hechos perdonados para hacer objeto, como en el caso del actor, de otra sanción, incluso más grave, cual es la de despido, razón por la cual debe declararse su improcedencia, habida cuenta que como acertadamente se razona en la sentencia recurrida, el perdón concedido al actor excluye la sanción de despido que después le fue impuesta.» Por lo que el despido resulta improcedente, pero contrariamente a lo que había mantenido la sentencia de instancia, la opción entre readmisión o indemnización corresponde al empresario en virtud de lo dispuesto en el Decreto de 22 de mayo de 1970, ya que la causa de despido alegada es la participación en conflicto colectivo ilegal, «dado que, el perdón concedido por la Empresa de la sanción impuesta a los trabajadores, no implica ni excluye que el actor participara en dicha situación conflictiva, en la cual no se observaron las normas del Decreto citado, a cuya razón obedece, sin duda alguna, la excepción señalada en dicho precepto a la normal opción que concede, dados los términos claros del mismo, que no admiten otra interpretación».

Por último, la sentencia de 30 de mayo de 1975 estima procedente el despido de un trabajador que, tras el acuerdo entre la Empresa y la plantilla de abonar los salarios correspondientes a determinados días de huelga («a causa de las coacciones de que fue objeto el personal de su plantilla por parte de trabajadores de otras Empresas que

se hallaban en huelga»), a cambio de recuperar las horas no trabajadas, se niega posteriormente a recuperar dichas horas, habiendo cobrado en su momento los salarios de los referidos días. Estima el Tribunal que no puede reputarse nulo tal acuerdo «por la forma en que se hizo porque la supuesta ilegalidad de la reunión, de conformidad con el Decreto antes citado, es cuestión nueva, no alegada en la instancia y sin cabida en este recurso por no haber sido planteado en el momento procesal oportuno, ya que además las deliberaciones entre Empresa y sus operarios para decidir exclusivamente cuestiones relativas al desarrollo del trabajo, no pueden equipararse a las reuniones a que hace referencia al apartado c) de su artículo 23». Y «aun admitiendo que el actor no se estimase obligado a hacer la recuperación acordada porque no prestó su conformidad de manera expresa y personal, lo que es difícil de admitir ante la percepción de los salarios correspondientes, el hecho de percibirlos sin intención de realizar la contraprestación convenida, supone un evidente fraude sancionado en el apartado e) del artículo 77 de la LCT».

3. En tema de derecho de reunión, la primera sentencia comentada deja correr un reconfortante aire de libertad. Frente al carácter restrictivo que ha caracterizado toda una etapa de las relaciones colectivas de trabajo en España (en la que todo lo que no estaba expresamente permitido estaba prohibido, en la que el principio de autoridad y de sometimiento al empresario, «señor en su propia casa», era celosamente salvaguardado), en el trasfondo de la decisión parece existir un deliberado intento de reconquistar cotas de libertad, de pasar a que sólo esté prohibido lo que expresamente como tal venga previsto.

La diferencia está en que en esta segunda posición la libertad es la norma —la libertad de actuación colectiva en el seno de la dinámica propia de las relaciones laborales y de su ineludible conflictividad— y las restricciones a la misma deben ser la excepción. Si legalmente previstas, el juzgador no podrá ignorarlas, pero sí enmarcarlas en su justa dimensión de excepciones, carentes de capacidad expansiva para informar situaciones que no sean precisamente las previstas.

Llama la atención el que para nada se invoque por parte de la Empresa, el Decreto regulador del «derecho de reunión» en aquellos momentos vigente (Decreto 964/1971) de 30 de abril, hoy sustituido por el Decreto 1.148/1975, de 30 de mayo), lo cual viene a significar una incisiva confirmación de la absoluta irrelevancia práctica de dicha norma que intentó vanamente disciplinar una realidad que discurría ya por cauces autónomos al margen de los cauces legales que intentaban superponérsele. El despido en base al artículo 77, b), LCT, por participación en conflicto colectivo ilegal, sólo podía prosperar, por otra parte, partiendo de una visión enormemente restrictiva, casi carcelaria, de las relaciones colectivas de trabajo. Una reunión de corta duración, celebrada fuera del lugar de trabajo y sin alterar la normalidad laboral, sólo puede ser reprimida desde una visión inquisitorial que intente el revival de todas las formas de represión de las «coaligaciones dirigidas a alterar el precio de las cosas».

En la sentencia comentada parece prefigurarse, en definitiva, una fecunda línea de elaboración que debe ser profundizada. En una situación en que las libertades conquistadas en la sociedad política, como en la civil, son cada vez mayores, y en la que

se adivina ya la conquista no de nuevas libertades, sino de la libertad, la salvaguardia de la vigencia de los derechos fundamentales de libertad dentro de la fábrica, es tarea de primer orden que reclama la atención de los juristas teóricos y prácticos. El desfase entonces de la vigente regulación de la «libertad de reunión» sindical, aparece evidente. En una situación de falta de libertad en la actuación colectiva en las relaciones de trabajo, una norma como la vigente puede tener el sentido de canalizar las escasas aperturas que se toleren en dicho panorama. Pero cambiada dicha estructura de las relaciones colectivas, y una vez que éstas se basen en la libertad y autonomía colectivas, una normativa tal carece de sentido y no puede aspirar a desplegar la más mínima vigencia práctica. A medida, pues, que avance y se consolide una situación de este tipo, la normativa reseñada morirá por expresa derogación o por «conunción», no ya sólo a nivel social sino también a nivel jurídico.

4. 4.1. El caso contemplado por la sentencia de 27 de mayo podría haber sido analizado desde la perspectiva de la relevancia de acuerdos empresarios-trabajadores al margen del procedimiento formal de solución de conflictos colectivos. Es el típico supuesto, en efecto, en el que tras una acción conflictiva de los trabajadores desarrollada al margen de la normativa vigente, se produce entre Empresa y trabajadores un acuerdo, producto de la relación de fuerzas colectivas en un momento dado, de no imposición o de retirada de sanciones legalmente previstas. El que el empresario goce de una amplia gama de posibilidades sancionadoras con arreglo a la normativa en vigor, no implica que las sanciones vengan efectivamente impuestas: su imposición o no dependerá, en efecto, en gran medida, de la relación de fuerzas colectivas que en cada momento exista. Estamos, pues, ante un episodio colectivo que se inserta en la dinámica de las relaciones colectivas de trabajo y que debería juzgarse e interpretarse con arreglo a la lógica propia de éstas.

La posición jurisprudencial difiere, sin embargo, de la que acabamos de exponer. Aunque el contenido concreto de la decisión sea acertado y favorable a los trabajadores, el Tribunal recurre a argumentos inscritos en la lógica de la relación contractual individual de trabajo. El fundamento de la improcedencia del despido no trata de encontrarse directamente en aquél acuerdo, sino en el acto unilateral del empresario, de «perdón» concedido, «a petición del Jurado», «con manifiesta generosidad», a pesar de la conducta conflictiva del trabajador que, «notoriamente opuesta a los deberes de lealtad que a la Empresa corresponde», incurre abiertamente en la desobediencia e indisciplina que justifica el despido. La lógica de la dinámica propia de las relaciones colectivas queda al margen, y se acude al perdón del empresario que impide la posterior sanción en base al argumento inexpreso pero constantemente presente en el razonamiento del juzgador, del «nadie puede ir contra sus propios actos». Se trata, pues, de una importante ocasión desaprovechada de profundizar en el terreno dificultoso y oscuro, desde el punto de vista jurídico, de las relaciones colectivas de trabajo, en lo que concierne a su aspecto conflictivo. El juzgador ha preferido (repito, con una decisión sustancialmente justa y por consiguiente positiva; la crítica es más desde el punto de vista doctrinal, de la elaboración jurídica), mantenerse en el terreno mucho más firme de las relaciones individuales (contractuales) de trabajo e inspirarse en la lógica propia de éstas.

Otro punto que puede revestir interés, aunque se trate ya de una normativa superada por la nueva regulación de la ley de Relaciones laborales, en que desaparece, en caso de despido improcedente, la opción entre readmisión e indemnización, es la atribución de dicha opción a una u otra parte. Aunque hay que reconocer aquí que la postura del Tribunal Central de Trabajo es la que de una manera más inmediata puede derivarse de la normativa aplicable, existían razones para mantener, como mantuvo la sentencia de instancia, que no sólo no puede el empresario despedir al trabajador, siendo por tanto el despido improcedente, sino que la opción entre readmisión e indemnización corresponde al trabajador. No estamos ante una situación «normal» en la que un despido por participación en conflicto colectivo ilegal viene declarado improcedente, sino que una conducta formalmente ilegal del trabajador resulta insancionable a consecuencia del «perdón» (admitamos por uno momento la lógica de la sentencia) del empresario, por lo que concurre un elemento nuevo que impide que se aplique pura y simplemente la misma situación que en el caso anterior, por lo que la misma necesaria atribución de la opción al empresario, prevista en las normas legales, desaparece, debiendo venir atribuida la misma al trabajador.

4.2. También en la sentencia de 30 de mayo de 1975 el problema que se plantea en última instancia es el de la relevancia de los acuerdos informales entre empresario y trabajador. En este caso, la decisión sí parece situarse mucho más decididamente en la *óptica colectiva propia del problema*. No admite el Tribunal la nulidad del acuerdo, adoptado al margen del procedimiento de solución de los conflictos colectivos vigente en dicho momento, porque —aparte del argumento procesal de ser cuestión nueva no alegada en el momento procesal oportuno— las deliberaciones entre la Empresa y sus operarios para decidir cuestiones relativas al desarrollo del trabajo, no pueden ser consideradas como atentatorias de la legalidad sobre conflictos colectivos aplicable. Es importante constatar, sin embargo, que en este caso tal solución perjudicaba al trabajador, y habría que preguntarse si, en caso contrario, habría sido la misma la posición jurisprudencial.

Por lo demás, lo que sí parece claramente excesivo es la sanción impuesta. Cabía una sanción distinta al despido, y cabía, incluso, una solución de otro tipo, como la retención por parte de la Empresa de los salarios que, correspondientes a los días no trabajados, había ya percibido el trabajador. El famoso principio de conservación de la relación y el mismo principio pro operario brillan aquí por su ausencia.

Un último tema: la aplicación del apartado e) del artículo 77 denota una utilización creemos que excesivamente lata del mismo. El abono de los salarios correspondientes a determinados días de huelga —sin recuperación de los mismos—, suele ser, en ocasiones, uno de los puntos de debate en la solución del conflicto, y en todo caso es legítima la pretensión del trabajador en ese sentido, máxime si se admite, como en el caso considerado, que la huelga se produjo «a causa de las coacciones de que fue objeto el personal de su plantilla por parte de trabajadores de otras Empresas que se hallaban en huelga». Por consiguiente, la intención fraudulenta puede quedar descartada, con lo que lo más que cabría sería la devolución de los salarios recibidos por el trabajador.

5. Por último, la sentencia de 3 de mayo de 1975, casi prefigurando la actual ofensiva oficial contra los atentados a la «libertad de trabajo», se sitúa en una óptica claramente represiva de las posibilidades de autotutela colectiva de los trabajadores. Obsérvese que el mero hecho de «inducir» e «incitar» a la huelga justifica, en opinión del Tribunal juzgador, la aplicación del apartado b) del art 77. LCT.

Es una óptica desde la que queda casi absolutamente descabezada cualquier posibilidad de acción sindical conflictiva. No sólo la participación en una huelga —ilegal— es sancionable, sino que también se hacen merecedores de sanción todos los actos preparativos de la acción colectiva, que pueden desembocar o no, según jueguen en un sentido o en otro todo el cúmulo de complejas circunstancias que configuran la acción sindical, en un comportamiento huelguístico. Es la proia lógica de la acción sindical, de la acción colectiva de los trabajadores la que viene quebrada. Por esta vía, preventivamente, se controlan toda una serie de movimientos, amagos, amenazas de presión, etcétera, que pueden tener una fuerza disuasoria aun sin llegar a sustanciarse en comportamientos al margen de la norma reguladora de los conflictos colectivos. En todo caso, no creo que el mero hecho de preparar, coordinar... una acción colectiva (lo que en la terminología jurisprudencial es «inducir», «incitar») deba ser considerado al mismo nivel que la realización de un comportamiento ilegal.

Por otra parte, la apreciación de los «malos tratos» se encuentra en la línea indicada de defensa de una mal concebida libertad de trabajo. La acción sindical, la acción colectiva de los trabajadores, exige momentos de debate, de confrontación, de persuasión, e ignorarlo es ignorar la lógica de todo el fenómeno sindical. Por lo demás, el tema de la libertad de trabajo aquí no entra para nada. En una situación represiva de la autotutela colectiva y de sus manifestaciones, el no huelguista puede venir protegido y privilegiado frente al huelguista. Pero no en base a la defensa de la libertad de trabajo del primero, que no es término válido de confrontación aquí y que no puede ser utilizado para la comprensión de la lógica interna de los movimientos conflictivos. Lo que choca es el derecho a la huelga del huelguista con el derecho a no hacer la huelga del no huelguista. En una situación de represión de la huelga o de no reconocimiento del derecho a la misma, la protección del ordenamiento va dirigida lógicamente al segundo y no al primero. Así como, en una eventual situación de reconocimiento auténtico del derecho de huelga, la posición del huelguista ha de ser prevalentemente protegida por el ordenamiento frente a la del no huelguista, en su derecho no al trabajo, sino a mantenerse ajeno e insolidario respecto de las luchas colectivas que, por el mero hecho del reconocimiento del derecho de huelga se hacen merecedoras de una valoración positiva por parte del ordenamiento, en orden a la obtención de determinadas finalidades de justicia social y de emancipación de la clase trabajadora que el Estado asume, valora positivamente y hace propias (1).

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

(Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.)

(1) Véase, sobre estos temas, el tratamiento más detenido realizado en mi libro *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, en prensa. Publicaciones de la Universidad de Sevilla, serie Derecho, 1976.