

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA TRANSFORMADOS
EN CONTRATOS DE DURACION INDEFINIDA; INTERVENCION DEL JURADO
DE EMPRESA

(Sentencia TCT de 8 de mayo de 1976.)

Los hechos que sirven de base a la sentencia que se comenta (1) son, en síntesis, los siguientes: una empresa contrata con varios trabajadores para un plazo de seis meses, plazo prorrogado luego por otros quince días al término de la duración previamente fijada. Con anterioridad a esa fecha, en una reunión del Jurado de empresa, el representante patronal, accediendo a una petición de los vocales, manifiesta que no se va a despedir a nadie de los contratados temporalmente, constando en acta tal compromiso. Llegado el término final, sin embargo, la empresa da por terminada la relación. Los trabajadores reclaman ante Magistratura, la cual declara la procedencia de la extinción; el TCT estima el recurso de suplicación de los actores, revocando la sentencia de instancia.

Dos temas distintos son examinados y resueltos en la decisión del TCT. El primero es el de la legitimidad de la limitación temporal de las respectivas relaciones, con estudio de la posible aplicación de la doctrina del abuso de derecho por parte del empresario. El segundo es el de la eficacia de la declaración del empresario en el seno del Jurado comprometiéndose a no dar por terminada la relación de trabajo de los contratados a término, lo que conlleva el examen de la función del organismo de participación en el mecanismo de transformación de los contratos en indefinidos.

1. Sobre el primero de dichos temas, la decisión del Tribunal es la siguiente:

«la doctrina del «abuso del Derecho», alegada para razonar la pretendida infracción del número 1 del artículo 76 de la LCT, no puede ser

(1) Aranzadi TCT 1976, vol. I, ref. 2411.

aplicada a la conducta de la empresa demandada, sobre el único fundamento de haberse contratado a los actores con carácter temporal, por un plazo de seis meses y, sin solución de continuidad, por otro plazo de quince días, pues precisando el artículo 68 de la Ordenanza Laboral aplicable, de 7 de febrero de 1972, que pasarán a ser fijos de plantilla de la empresa los operarios eventuales que presten sus servicios durante siete meses consecutivos o durante ocho meses alternos en el plazo de doce meses, se imposibilita el abuso de la contratación temporal para excluir la estabilidad, y sólo cuando se comprobara que la empresa reiniciaba sistemáticamente la temporalidad contractual una vez salvado el período de los doce meses, se podría inducir tal voluntad y uso de la ley reprobables; pero como en el supuesto contemplado no hay otra relación entre empresa y trabajadores que la iniciada en 21 de mayo de 1975 y concluida en 5 de diciembre del mismo año, o sea con seis meses y quince días de duración, no se aprecia sino un recto uso de la facultad de contratar servicios «por tiempo cierto», lo que, de suyo, determina la conclusión de los contratos por expiración del tiempo convenido, salvo que concurran otras causas o circunstancias, pero sin que entenderlo así infrinja el precepto sobre el cual se razona».

La aplicación de la doctrina del abuso de derecho se hace aquí con un criterio restrictivo que puede calificarse de exagerado: para el TCT solamente incurriría en tal abuso el empresario que reiniciara sistemáticamente la relación laboral con carácter temporal una vez salvado el período de doce meses fijado por la Reglamentación de Trabajo. Se olvida, sin embargo, que la práctica de limitar la duración del contrato en perjuicio de la estabilidad en el empleo del trabajador puede ser tachada de ilicitud por otra vía, utilizada por la jurisprudencia en otros sistemas jurídicos e, incluso, por la española en más de una ocasión: se trata de la vía del fraude a la ley, cuando se intenta la elusión de una norma de derecho necesario mediante la utilización aparentemente legal de otra posibilidad ofrecida por el propio ordenamiento. El hecho de que en este caso se contrate precisamente por un período de seis meses —prorrogado luego por otros quince días—, cuando la Reglamentación de Trabajo establece que pasan a ser fijos los que presten servicios durante siete meses consecutivos, parece ya un indicio suficiente para detectar la presencia de una voluntad elusiva de la fijeza. Por otra parte, en ningún momento se intenta conectar la limitación temporal de los respectivos contratos con la función desempeñada por los trabajadores, criterio que en otras ocasiones ha sido utilizado por la propia jurisprudencia para negar la posibilidad de dicha limitación, si se trataba de cubrir necesidades permanentes de la empresa por medio de relaciones temporales sucesivas.

Ciertamente, la legislación sobre la limitación temporal de la relación de trabajo es generosa para los intereses de la empresa (y lo era aún más con anterioridad a la ley de Relaciones Laborales, que es precisamente el momento en que

se desarrollan los hechos de la sentencia comentada), admitiendo relaciones breves no siempre suficientemente justificadas en perjuicio de la estabilidad en el empleo. Pero la jurisprudencia podría haber realizado un esfuerzo mayor para corregir tales defectos y proteger mejor el interés del trabajador a una mayor continuidad de la relación. La decisión aquí recogida es una buena prueba de ello.

2. Con todo, es el segundo tema el que por su novedad ofrece mayor interés, al plantear la utilización del Jurado de empresa como cauce de la propuesta de los trabajadores sobre la continuidad de los contratos y, de otra parte, decidir sobre la naturaleza vinculante de la declaración del representante del empresario en aquel organismo. Sobre estos dos puntos el TCT decide lo siguiente:

«... en cuanto a los artículos 1 y 57 del Reglamento de Jurados de empresa, aparecen infringidos por la sentencia, en cuanto niega a estos organismos competencia funcional para servir de cauce a modificaciones colectivas de contratos o situaciones laborales singulares en beneficio de los trabajadores, cuando es lo cierto que los aludidos preceptos les reconocen tal función, al establecer el artículo 57 que 'el Jurado en órgano competente para servir de cauce a las aspiraciones y deseos que el personal quiera someter a la dirección de la empresa', pues con mayor razón servirá para que la empresa, en el momento de recibir la aspiración, acceda a ella, de tal modo que, apareciendo probado, hecho 4.º, que en la reunión ordinaria del Jurado de empresa celebrada con fecha 10 de septiembre de 1975 —es decir, en plena vigencia de los contratos temporales de los actores—, se manifiesta que, respecto de los contratos eventuales, el Sr. C., en conversación con varios vocales jurados acordó que no iban a despedir a nadie con contrato eventual y 'se pide que conste en acta que no se va a despedir a nadie. La empresa accede a tal petición', es claro que con el antecedente de la informal conversación aludida, en una reunión ordinaria del Jurado, la empresa, acogiendo una aspiración de los trabajadores, accede a no despedir a ningún eventual, mediante un acto expreso, terminante y llevado a cabo dentro de un órgano legalmente destinado entre otras funciones, según el artículo 1 de su reglamento 'al servicio de la mayor concordia entre los distintos elementos que constituyen la producción', en cuya virtud los contratos eventuales quedaron novados por voluntad válida y solemnemente expresada y sustituidos por otros de duración indefinida, de donde si la sentencia entiende, por el contrario, que esta función de ser cauce de mejora de condiciones contractuales para los trabajadores, no corresponde al Jurado, infringió los preceptos alegados lo que impone su revocación, para declarar que los demandantes prestaban sus servicios, al ser despedidos, en razón de contratos de duración indefinida, y sus despidos han de ser calificados de improcedentes al no haberse alegado ni probado justa causa para ellos».

Parece que, en principio, la construcción jurídica de la decisión sobre este punto podría haberse realizado siguiendo una de estas dos vías: a) Los vocales del Jurado son los representantes del personal y, por tanto, pueden llevar a cabo acuerdos con el empresario con efectos sobre los respectivos contratos de trabajo de sus representados. En el caso estudiado, habría habido una oferta de modificación de las relaciones de trabajo de los eventuales, seguida de la aceptación por parte del empresariado, todo ello en el seno de un organismo mixto y recogido en la oportuna acta: la transformación de los contrarios en indefinidos se hubiera producido, pues, por la vía del acuerdo bilateral, en el que la voluntad de los trabajadores afectados es actuada mediante el mecanismo de la representación ostentada por los vocales. No es ésta, sin embargo, la posición de la doctrina en interpretación de las normas sobre la representación sindical ni la sustentada por la propia jurisprudencia en otras ocasiones.

b) Los Vocales del Jurado no son representantes de los trabajadores, entendido esto en el sentido de una representación de Derecho privado, limitándose a servir de «cauce de inspiraciones» del personal. Lo que se ha producido en el caso contemplado es: o bien una novación bilateral, pero por acuerdo entre los trabajadores afectados y el empresariado, sirviendo los Vocales como mero instrumento portador de la oferta de aquéllos, o bien una novación unilateral por parte de la empresa, que coincide con una aspiración o deseo expresado por los trabajadores y que, en definitiva, les beneficia al determinar una continuidad de la relación, inicialmente prevista como a término.

Resulta difícil decidir cuál es la posición del TCT en la sentencia transcrita. En principio, parece que habría que entender que admite la novación unilateral de los contratos, ya que habla de una «voluntad válida y solemnemente expresada», lo que, en una interpretación sistemática de todo el contexto de la sentencia, parece referirse a la voluntad de la empresa. La solución del caso es, ciertamente, favorable para los trabajadores afectados, en cuanto que —se insiste— reconoce la transformación de los contratos temporales en indefinidos; pero la fundamentación teórica de la decisión es extremadamente pobre, cuando el problema ofrecía la oportunidad para una construcción teórica de gran interés. Apoyar la decisión exclusivamente en la declaración retórica y de inexistente contenido jurídico del artículo 1.º del decreto de 1947 («la mayor concordia entre los diversos elementos que constituyen la producción») no es ciertamente una vía rigurosa para determinar el mecanismo jurídico a través del cual se ha producido aquella sustancial modificación de los contratos.

FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO

DESPIDO POR PARTICIPACION EN CONFLICTO COLECTIVO

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 27 de enero de 1976, ref. Aranzadi, núm. 373)

1. Un análisis del artículo 4, apartado segundo, del Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo que prescinde del contexto normativo en el que tal decreto-ley se inserta, así como de los antecedentes, dinámica y objetivos de dicha regulación, podría conducirnos a las siguientes conclusiones:

— Que la huelga, en cuanto cesación colectiva y concertada del trabajo, constituye una «alteración colectiva del régimen normal del trabajo». No es la única posible, pero, sin duda, sí la más importante.

— Que cualquier alteración de dicho régimen normal del trabajo será ilegal si no se realiza conforme a lo prescrito por el propio decreto-ley y siguiendo el procedimiento allí establecido.

— Que la participación en cualquier alteración colectiva del régimen normal del trabajo realizada al margen de la norma puede ser causa procedente de despido.

— Que esta participación no se gradúa, pudiendo ser causa de despido la «mera participación» al eliminarse todo matiz de valoración de las conductas individuales y al hacerse equivalentes todas las actitudes de los participantes.

— Que el empresario puede despedir, sobre la base anterior, a cualquiera de los trabajadores participantes, erradicándose la posibilidad de aplicar el principio de igualdad de trato.

2. Cabe, sin embargo, y aún en el marco de este restringido análisis exegético, hacer algunas precisiones:

— Al estimarse la huelga como alteración colectiva del régimen normal del trabajo, esta alteración debe ser entendida, en todo caso, como aquella actitud de los trabajadores, manifestación externa de un conflicto colectivo, que repercute en la prestación de trabajo, dañándola en alguna manera. Entender dicha alteración en un sentido amplio como cualquier anomalía en la rutina habitual de desempeño del trabajo sin que éste quede afectado llevaría al absurdo de considerar susceptible de sanción —concretamente de despido— cualquier manifestación conflictiva de los trabajadores fuera de las horas de trabajo o con independencia de la prestación del mismo. Establecer frente a ello la sanción típicamente contractual del despido desnaturalizaría la relación laboral al introducir en las potestades de dirección y disciplina del empresario medios de reacción que van más allá de lo que una relación obligatoria, en función de la cual deben entenderse estos poderes, permitiría.

— Por consiguiente, esas «otras alteraciones colectivas del régimen normal del trabajo» deben ser referidas a aquellas manifestaciones externas de un conflicto colectivo, diversas de la huelga en sentido estricto, pero que tengan, a su vez, una repercusión sobre la prestación del trabajo debido: disminución voluntaria del rendimiento, trabajo lento, huelga de celo, etc.

— Con respecto a este último tipo de alteraciones, puede ser observado, lógicamente, el procedimiento que el propio decreto-ley establece para la huelga, descartándose, por tanto, que sólo ésta sea susceptible de licitud en cuanto que el procedimiento antes citado sólo a ella se refiera. Si la utilización del mismo puede legitimar una cesación total del trabajo, obviamente, debe permitir una cesación o defecto parcial del mismo.

— Por último, y por lo que hace al sentido de la participación en el conflicto colectivo ilegal, está claro que el despido será procedente cuando tal participación se produzca. Lo que no es tan evidente es que se haga equivaler la «mera participación» a la no prestación del trabajo *tout-court* en el contexto de un conflicto colectivo ilegal. La participación indica un nivel, bien que mínimo de decisión que no puede ser minusvalorado. Quedarían por ello excluidos de esta actitud aquellos trabajadores que se vean obligados, por una u otra razón, a cesar en el trabajo, incluso contra su voluntad, por el hecho de que un grupo determinado de trabajadores hayan decidido cesar ilegalmente en el mismo. Se trata simplemente de exigir, para que la sanción pueda ser efectiva, el elemento de voluntariedad y de consciencia del incumplimiento y sin que pueda estimarse que el artículo 4,2 del decreto-ley elimina dicha exigibilidad.

Es más, sería necesario considerar a los efectos de la voluntariedad del incumplimiento hasta qué punto la existencia de una «excesiva onerosidad» —producto del conflicto entre la obligación de prestar el trabajo y la lealtad a los compañeros en huelga en defensa de intereses colectivos— condiciona la capacidad de decisión del trabajador.

Un argumento más que impide, a mi juicio, la consideración equivalente de todos los trabajadores que incumplen —en una u otra medida— la obligación de prestar el trabajo en el contexto de un conflicto colectivo se deriva de la propia utilización alternativa y contradictoria que el decreto-ley hace del procedimiento de decisión de la huelga. Se hace uso de la votación de los trabajadores implicados —con distinción, hay que señalarlo, de una mayoría cualificada para ir a la huelga y una mayoría simple para cesar en ella—. Se acepta la compulsión de la decisión mayoritaria para legitimar una determinada postura colectiva con respecto a la prestación del trabajo. Pero, por el contrario, en el supuesto de que dicha votación se realice, lo que es normal, al margen del procedimiento establecido, se ignora que existe una mayoría que decide y una minoría que acepta la decisión, situando en el mismo plano de voluntariedad respecto a la alteración colectiva del régimen normal del trabajo a todos los trabajadores. Se fuerza a ignorar, sin tener en cuenta las implicaciones socioprofesionales que ello pueda tener para el trabajador, el acuerdo tomado y el desprecio a una decisión

mayoritaria que, por otra parte, se obliga a observar, sobre todo cuando es en el sentido de volver al trabajo a tenor del artículo 20 del decreto.

Una postura coherente no llevaría, desde luego, a considerar válida la decisión mayoritaria en cuanto no tomada en el marco de las normas que la establecen, pero sí descender a la diversa participación y, sobre todo, diverso nivel de decisión que se produce en una alteración colectiva e ilegal del trabajo. Por ello la sanción del despido debería dirigirse sólo frente a aquellos trabajadores de los que pueda probarse que, efectivamente, hayan participado en sentido pleno —que no es igual a en forma destacada, aunque sí, normalmente, en sentido contrario— en un conflicto colectivo ilegal. En definitiva, se exige la consideración individualizada de las conductas para proceder al despido y no sobre la base de una imputación global del incumplimiento.

— Lo que sí parece evidente al analizar el artículo 4,2 del decreto-ley es que la quiebra que éste introduce en el mecanismo de la relación obligatoria y de los efectos del incumplimiento se refiere a la gravedad de este último. Para la norma en cuestión basta que exista participación en una alteración colectiva del trabajo al margen de la misma —aun con las restricciones introducidas anteriormente al sentido de las expresiones «participación» y «alteración colectiva del régimen normal del trabajo»— para que pueda procederse al despido sin entrar en la consideración de la gravedad del incumplimiento o de la mayor o menor repercusión de dicha conducta ilegal sobre la prestación de trabajo. Basta una mínima incidencia en el trabajo para que, cumpliéndose los requisitos anteriores, el empresario pueda despedir al trabajador implicado.

Partiendo de las consideraciones anteriores y entrando de lleno en el análisis de la Sentencia que nos ocupa, el Tribunal ha reconducido, justamente, desde mi punto de vista, el problema a la investigación de la existencia de un incumplimiento derivado de la participación en la alteración colectiva del trabajo. Lo que no es tan acertado, a mi juicio, es concluir que, aun existiendo incumplimiento, no cabe declarar procedente el despido por cuanto ese incumplimiento es de muy escasa entidad. Distinto es que aun existiendo alteración en el trabajo no quedara perjudicado el resultado final del mismo, en cuyo caso podría concluirse con el Tribunal que no existe incumplimiento y que, por tanto, el despido no tiene lugar. Excluyendo, sin embargo, esta última posibilidad, no es posible investigar la gravedad, mayor o menor, del incumplimiento contractual, pudiendo, si efectivamente son participantes en el sentido antes indicado, ser despedidos.

Existen, por otra parte, otros argumentos con los que podría estimarse la improcedencia no sólo del despido, sino también de cualquier otra sanción en el caso que nos ocupa. El primero de ellos parte de la base de que las relaciones laborales tienen una dinamicidad propia que favorece ciertos estallidos espontáneos de protesta que no pueden ser juzgados como exteriorizaciones formales de un conflicto colectivo. Pretender aplicar a estas situaciones, y por consiguiente eliminarlas, unas rígidas estructuras procedimentales es, cuando menos, pecar de irrealidad. De otro lado, y la forma como se produjeron los acontecimientos

parece exigirlo, se debería haber analizado la causa de tal alteración —en este caso una serie de medidas contra el absentismo laboral—, que al poder adoptar un carácter desmesurado y/o arbitrario podían haberse traducido en una provocación a los trabajadores, debiendo, por ello, analizarse la alteración del trabajo desde esta perspectiva. Por último, puede entenderse que el empresario actúa, en alguna medida, contra sus propios actos, pues el sentido del requerimiento a la normalidad laboral —inmediatamente obedecido y que en ningún lugar figura como requisito previo e inexcusable para proceder al despido— supone una dejación o paralización del poder disciplinario condicionada a la reanudación inmediata de la actividad laboral normal. Y ello es precisamente lo que sucede en este caso.

3. Sin embargo, no es sólo en el marco de la relación singular de trabajo en la que debe considerarse la reacción del ordenamiento ante los participantes en un conflicto colectivo ilegal. La cuestión profunda que se debate en los Considerandos de la Sentencia analizada no es ya el sentido estricto del artículo 4,2.º del decreto-ley, sino cuál sea la función que dicha norma desempeña en el marco de la estructura de las relaciones laborales en nuestro país, así como la que pueda desarrollar el teórico reconocimiento del derecho de huelga y las sanciones que puedan derivarse del recurso por parte de los trabajadores a instrumentos o medios de presión colectiva al margen de la norma.

A mi juicio, el Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975 se inserta en un contexto normativo regulador de las relaciones colectivas de trabajo, cuyo objeto fundamental es la obtención y salvaguardia de la paz laboral, entendida como el normal desarrollo de las relaciones singulares y colectivas de trabajo sin que en ningún momento quede afectado el objeto básico de las mismas, cual es la prestación de trabajo en condiciones idóneas, desde el punto de vista económico, de productividad. Que el mismo decreto-ley permita la posibilidad, más teórica que real, de hacer recurso a la cesación o defecto del trabajo como medio de presión de los trabajadores no es simplemente una contradicción o una paradoja, sino el fruto de la necesidad de proporcionar una válvula de escape a la conflictividad laboral, dado el incremento notable de la misma en los últimos años, tratando de encauzarla y de hacer operativo el artículo 2 de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 cuando se refiere a que son objetivos de los Convenios, entre otros, el incremento de la productividad y el fortalecimiento de la paz social. No obedece a otra cosa la limitación de la huelga legal, sólo a los supuestos previos y conectados a la negociación de un Convenio Colectivo.

Es obvio, por último, que el mantenimiento de ese deber de paz sólo será factible, mínimamente factible, si la negociación se ha realizado sobre la base de que las partes puedan hacer recurso a los medios de presión colectivos necesarios que permitan la exteriorización de la relación de fuerzas y, en definitiva, el lograr un equilibrio real de las prestaciones de las mismas en función de su respectivo poder negociador, sólo manifestable, por lo que a los trabajadores hace referencia, con el uso de su típico instrumento de presión, cual es la huelga.

Lo anterior no implica necesariamente que en la regulación de los conflictos colectivos dicha finalidad se haya plasmado coherentemente. La enorme cantidad de límites y requisitos, los obstáculos que se oponen a la utilización de la huelga, desnaturalizan fácticamente este instrumento. Ello es debido a que no se ha sabido resolver en forma equilibrada la contradicción intrínseca a todo reconocimiento del derecho de huelga, cual es la de ser a la vez instrumento de pacificación y de negociación y expresión última de los antagonismos de clase, lo que presupone y provoca la identificación por parte de los trabajadores de sus intereses de clase a nivel económico, e incluso político; la contradicción, en suma, entre el uso subordinado o emancipatorio del conflicto de clase. Ha pesado más en el ánimo del legislador la evitación de esta segunda característica —y de aquí la prohibición de extensión del conflicto, de las huelgas de solidaridad, de la huelga no estrictamente por razones económicas, etc.— que la de ejercer una influencia equilibradora sólo posible con un planteamiento dinámico de la relación de fuerzas que el decreto-ley, enormemente rígido, imposibilita. Y la expresión más clara de esta contradicción es, precisamente, el artículo 4,2 del decreto-ley al pretender aplicar contundentemente la sanción del despido a cualquier manifestación conflictiva al margen de la norma.

La consecuencia lógica del anterior planteamiento ha sido la marginación absoluta, en la realidad laboral, de toda la normativa reguladora de los conflictos colectivos de trabajo. Ello que, ciertamente, no puede conducir a una inaplicación de la norma por parte de los Tribunales, no puede por menos que ser tenido en cuenta, como por otra parte así parece exigirlo el artículo 3 del Código civil, al que la propia Sentencia se refiere en su primer Considerando. Sobre la base de este mismo artículo, tampoco puede olvidarse que la normativa sobre conflictos colectivos de trabajo, y específicamente el artículo 4 del decreto-ley, puede tener una doble utilización según se inscriba en el contexto de una política laboral global o en el seno de la empresa y en el marco de una relación singular de trabajo. Utilizaciones que pueden ser contradictorias en un determinado momento si con dicha norma se permite al empresario la aplicación arbitraria de sus posibilidades represivas en contradicción con el mantenimiento de un régimen normal de trabajo, por utilizar las mismas palabras que el decreto-ley.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA

NOTA.—Una vez realizado el anterior comentario, el Gobierno ha modificado, a través del real decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, una serie de aspectos de la normativa laboral, entre ellos, concretamente, los referidos a la huelga y sus efectos y al procedimiento de exteriorización y solución de los conflictos colectivos de trabajo. Ello ha restado vigencia a la resolución comentada por cuanto el decreto-ley de 22 de mayo de 1975, sobre regulación de los conflictos colec-

tivos de trabajo, ha sido derogado. Sin embargo, y aunque es obvio que no me propongo hacer una reinterpretación de la decisión del Tribunal a la luz de la nueva normativa, las modificaciones que el citado real decreto-ley introduce en el régimen legal de la huelga no suponen, en absoluto, una ruptura con los anteriores criterios reguladores. Se plantean, por el contrario, y pese a las ambiguas declaraciones del preámbulo de la antedicha norma, como un perfeccionamiento de los mismos por lo que, en líneas generales, las afirmaciones anteriormente hechas podrían ser trasladadas aquí si bien con las salvedades que señalaré a continuación. Otra de las razones que me mueven a añadir esta nota es la de constatar cómo algunos de los argumentos aportados por el Tribunal pueden encontrar un cierto refrendo en el contexto de las nuevas disposiciones sobre la materia.

Con la derogación del decreto-ley de 1975 se eliminan, obviamente, las consecuencias que para la participación en un conflicto colectivo ilegal establecía el artículo 4, 2.º, del mismo texto legal. Sin embargo, ello no supone que a partir de ahora la participación en alguna alteración colectiva ilegal del trabajo haya dejado de ser, en todos los casos, causa procedentes de despido. Por el contrario, en el artículo 33 del real decreto-ley de 4 de marzo, junto a las causas de despido antes contenidas en el artículo 77 de la LCT —excepto la ineptitud— se introduce ahora la de «participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva del régimen normal del trabajo». Algunas diferencias, no obstante, deben ser resaltadas en lo que hace al tratamiento jurídico de los efectos de la participación en este tipo de conflictos colectivos.

En primer lugar, estimo que resulta reforzada la afirmación de que la alteración colectiva en el régimen normal del trabajo, para que sea causa de despido, debe tener una repercusión directa sobre la prestación de trabajo, constituyendo un incumplimiento de la misma. Y ello porque actualmente la causa de despido por participación en un conflicto colectivo ilegal debe ser considerada conjuntamente con aquellas otras, antes contenidas en el artículo 77 de la LCT, basadas en un incumplimiento contractual bien de la prestación básica, bien de los deberes accesorios a la misma y en función de ella. En segundo lugar, también se confirma, a mi juicio, la exigencia del dato de voluntariedad, por cuanto la participación activa normalmente supone un grado, incluso alto, de decisión de participar en el conflicto o la alteración del trabajo. En cualquier caso, obliga a una consideración individualizada de la participación en el conflicto colectivo ilegal. Un aval de lo anteriormente dicho puede estar constituido por la exclusión de la causa de despido por ineptitud del conjunto de causas de despido disciplinario. En tercer lugar, lo que la nueva normativa no permite tampoco es la gradación de la gravedad del incumplimiento, sin que pueda estimarse que la participación activa suponga siempre un incumplimiento grave. Esto hubiera sido posible si, como sucedió tras la derogación del decreto de Conflictos de 1962, fuera necesario reconducir la participación en un conflicto colectivo ilegal a alguna de las causas consagradas en el artículo 77 de la LCT, preferentemente la b). Actualmente, figurando la causa j) como autónoma, los únicos requisitos para proceder al despido son la participación activa en un conflicto colectivo ilegal, con independencia del grado de repercusión sobre la prestación de trabajo o de la gravedad misma de la participación a otros efectos —desobediencia e indisciplina—. Con ello se cierra una vía que se había manifestado fértil —dada la regulación de los conflictos colectivos de trabajo— concretada en la Jurisprudencia que el Tribunal cita en el primer Considerando, cobran-

do, por otra parte, la causa j) un claro matiz de coerción frente a la actividad sindical en la empresa.

Hay que señalar, por último, que el real decreto-ley de 4 de marzo incurre en los mismos defectos que, desde un punto de vista de política laboral, predicábamos de la anterior regulación: carácter excesivamente fijista y rígido en la regulación de los conflictos colectivos de trabajo —acentuado por la restricción del abanico de formas legales de presión colectiva a sólo la cesación total del trabajo con abandono del centro de trabajo, incluyendo de forma directa en el campo de la ilegalidad toda la enorme gama de instrumentos de lucha de los trabajadores—. Donde el real decreto-ley se manifiesta más flexible es en la ilimitada posibilidad de utilización de instrumentos represivos que pone en manos del empresario so capa esta vez, y no es la primera, de las necesidades de funcionamiento de la empresa.

