

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

ALGUNOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA APLICACIÓN DE LA AMNISTÍA LABORAL (*)

Formando parte de un conjunto de medidas políticas, motivadas por el afán de promover las condiciones necesarias para lograr una verdadera reconciliación de todos los miembros de la nación (1) en la transición hacia la democracia que se abría camino en España, la Ley de 15 de octubre de 1977, sobre amnistía, supone la culminación del proceso que en tal sentido se había ya iniciado con el indulto general otorgado por el Decreto de 25 de noviembre de 1975 (2). Desde el punto de vista estrictamente laboral, el interés de la Ley

(*) Todas las sentencias mencionadas a lo largo del presente estudio corresponden a la Sala VI del Tribunal Supremo. Las abreviaturas empleadas en el mismo son las siguientes:

- Ac. DPT Acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo homologando convenio colectivo.
- Ar. Repertorio de jurisprudencia de Aranzadi.
- CC..... Convenio colectivo.
- DRLT Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
- ET..... Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo.
- IL Información laboral.
- LCT Ley de Contrato de Trabajo (texto refundido del libro I, aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944).
- RPS Revista de Política Social.
- TS Tribunal Supremo.

(1) Cfr. preámbulo del Real Decreto-ley de 30 de julio de 1976 sobre amnistía.

(2) Dado con motivo de la proclamación de Su Majestad Don Juan Carlos de Borbón como Rey de España. Atribuyendo el pensamiento al Rey, manifiesta el preámbulo del Decreto:

«Deseo y espero que los españoles a quienes hago beneficiarios de esta decisión real se incorporen, con el mejor espíritu de servicio a la patria, a esta

radica en la extensión que realiza de los efectos de la amnistía tradicionalmente circunscritos al orden penal (3), a un orden eminentemente privado como es el laboral, dando lugar a un tipo específico de amnistía que, por operar dentro de ese ámbito objetivo, se ha calificado de «laboral».

La «amnistía laboral» aparece regulada especialmente en los artículos 5.º y 8.º de la ley que estudiamos (4); no obstante, la compleja, y en ocasiones oscu-

convocatoria a la concordia nacional para consolidar el principal objetivo de la Monarquía: el bien irrenunciable de la paz.»

Al margen de otras motivaciones de índole político, este espíritu está también presente en la Ley de 15 de octubre de 1977, por naturaleza «ley puramente política» (Cfr. A. D'ORS, «Esas reglas que la ley no deroga a propósito de una sentencia laboral española», en el periódico *La Ley*, Buenos Aires, 27 de marzo de 1980, páginas 2 y 3).

Que la Ley examinada supone la culminación del proceso iniciado por el Decreto antes aludido, lo pone expresamente de relieve la circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo 1/1977, de 20 de octubre (*Boletín de Información del Ministerio de Justicia* de 25 de octubre, núm. 1111), conteniendo instrucciones generales para la uniforme interpretación de aquélla. En efecto, explicando los motivos que hicieron necesaria la circular, manifiesta la misma:

«La Ley 46/1977, de 15 de los corrientes, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* del día 17, concede amnistía para delitos y faltas de intencionalidad política y para diversas figuras específicas de infracción penal, laboral y administrativa, *culminando el proceso* de medidas de gracia y olvido encaminadas a promover la pacificación de los espíritus, la reconciliación y la concordia nacional» (lo subrayado es nuestro).

(3) La responsabilidad penal se extingue «por la amnistía, la cual extingue por completo la pena y todos sus efectos» (art. 112, 3.º, Código penal).

(4) Recordemos qué dispone el artículo 5.º:

«Están comprendidas en esta Ley las infracciones de naturaleza laboral y sindical consistentes en actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores de normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad.»

Y el artículo 8.º:

«La amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena, derivados de los hechos contemplados en los artículos primero y quinto de la Ley, restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral que, como situación de asimiladas al alta, serán de cargo del Estado.»

Por lo demás, es de destacar cómo la concesión de la amnistía laboral efectuada por la Ley se ha visto reiterada de forma expresa a través de cláusulas específicas

ra redacción, no sólo de estos preceptos, sino también del conjunto de la Ley (5), ha suscitado numerosos problemas de interpretación, lo cual ha propiciado a lo largo de estos últimos años la formación de una abundante doctrina jurisprudencial tendente a solventar los mismos. A continuación pretendemos reflejar cuáles son, a grandes rasgos, las notas más destacadas de la doctrina elaborada por nuestro más alto Tribunal (6).

1. *Los efectos de la amnistía concedida por la Ley de 15 de octubre de 1977 se extienden —ya lo indicábamos— más allá del ámbito estrictamente penal*, pues junto a aquellos actos delictivos de carácter político a los que alude la Ley en el artículo 1.º, y a las específicas figuras de infracciones penales contempladas en los artículos 2.º y 3.º, se consideran asimismo amnistiables las infracciones administrativas realizadas con intencionalidad política (art. 4.º Ley citada) y aquellas otras de carácter laboral y sindical que encajen en el supuesto tipificado por su artículo 5.º (7). Es decir, como muy bien ha indicado la sentencia de 19 de noviembre de 1979 (8), la Ley de 15 de octubre de 1977 «contempla tres tipos de amnistía específicos: el penal, el administrativo y el laboral, cuya aplicación, en cada caso, corresponderá con exclusividad a los jueces, tribunales y autoridades judiciales respectivas» (9).

Esta extensión de los efectos de la amnistía a las relaciones privadas se sostiene expresamente por la sentencia de 22 de diciembre de 1978 (10), al manifestar que no es factible admitir en orden a la inaplicación de la Ley estudiada

de los convenios colectivos, estipulándose, verbigracia (art. 29 CC «Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios» en la provincia de Murcia, Ac. DPT de 19 de diciembre de 1979; IL año 1980, ref. 470):

«Las empresas afectadas por este convenio estarán obligadas a readmitir en sus puestos de trabajo a todos los trabajadores que lo hayan perdido con posterioridad al 18 de julio de 1936 [*dies a quo* de los hechos que pueden ser objeto de amnistía] por razones políticas, por motivos sindicales o por causas de participación en alteraciones colectivas de trabajo, de acuerdo con lo preceptuado en la Ley de Amnistía laboral.»

Cfr. artículo 22 CC «Comercio del mueble» en la provincia de Barcelona (Ac. DPT de 30 de marzo de 1979; IL 2.508).

(5) No duda en reconocerlo así la propia Fiscalía del Tribunal Supremo al entender en la circular ya citada (véase *supra* nota 2) que «lo extraordinario de la materia, la complejidad de las normas que contiene esta Ley y las dificultades de interpretación que plantea en algunos puntos», hicieron necesario la elaboración de las instrucciones generales que para su aplicación contiene la circular.

(6) Una visión crítica de la posición adoptada por el TS ante la Ley de Amnistía, en A. D'ORS, *op .cit.*, pág. 2.

(7) Véase *supra* nota 4.

(8) Ar. 4.011.

(9) Cfr. artículo 9.º Ley de Amnistía.

(10) Art. año 1979, ref. 150.

«que el derecho de gracia que supone toda amnistía haya de estar reducido por lo que respecta a su campo de acción y en relación a su ejercicio al Derecho penal, sino que, por el contrario, ha de extenderse a todos aquellos supuestos que hayan originado sanciones que se pretenden dejar sin efecto mediante la misma, lo que realmente ocurre con las de carácter laboral» (11). En este sentido, como ha entendido algún autor (12), «si cualitativamente la amnistía implica la extinción de la acción y de la pena (13), es claro que la institución en el orden laboral afecta al denominado derecho disciplinario del trabajo» (14).

2. *Contra esta afirmación de que es posible que la acción de la amnistía sea de carácter laboral, no puede argumentarse que la Ley que la concede es inconstitucional y atenta contra los principios de la seguridad jurídica e irretroactividad de las leyes* (15). El problema, como manifiesta la sentencia de 22 de septiembre de 1979 (16), ha sido objeto de análisis y específico pronunciamiento por parte de la doctrina de la Sala VI, concretamente la contenida en las sentencias de 6 y 20 de marzo y 22 de diciembre de 1978 (17), «afirma-

(11) Refiriéndose a esta sentencia afirma D'ORS (*op. cit.*, pág. 3) que «leyendo cuidadosamente estas palabras, puede el lector comprender cómo su autor quiso, pero no pudo, explicar la retroactividad de los "efectos" civiles».

(12) J. M. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, «La amnistía laboral en la Ley 46/1977, de 15 de octubre», en RPS, núm. 117 (enero-marzo 1978), pág. 198.

(13) La amnistía —entiende la sentencia citada de 19 de noviembre de 1979— consiste en «el olvido de los actos ilícitos y el perdón de las sanciones merecidas».

(14) Cfr. circular (apócrifa) de la Dirección General de la Jurisdicción del Trabajo, conteniendo normas para la aplicación de la amnistía laboral por las Magistraturas de Trabajo.

(15) Precisamente en estos argumentos basaba la inaplicabilidad de la Ley de Amnistía una interesantísima sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 11 de Madrid, de 2 de enero de 1978, que ha llevado a la doctrina científica a elaborar trabajos de gran rigor jurídico en torno al tema (véase A. D'ORS, *op. cit.*, y G. DÍEGUEZ CUERVO, «Ante una importante sentencia sobre amnistía laboral», en RPS, número 118, abril-junio 1978, págs. 131 y sigs.). Para un sector de esa misma doctrina, tales argumentos son inaceptables para fundamentar la inaplicabilidad de aquella Ley, pues un juez ordinario no tiene competencia para declarar inconstitucional una disposición de rango de ley, y al margen de que a nivel constitucional suelen formularse principios que o no siempre resultan compatibles, o cuando menos son difícilmente conciliables, resulta difícil encontrar un ordenamiento positivo en el que el principio de seguridad jurídica no tenga excepciones o limitaciones (cfr. L. E. DE LA VILLA y A. DESDENTADO BONETE, *La amnistía laboral. Una crítica política y jurídica*, Madrid, 1978, págs. 40-51).

(16) Ar. 3.348.

(17) A su vez, destacaba la primera de estas sentencias (Ar. 879) como ya las de 27 y 28 de febrero del mismo año (Ar. 564 y 725, respectivamente) habían declarado que «la Ley 46/1977, de 15 de octubre, no está en contradicción con ninguna norma de rango fundamental, entre otras con el artículo 17 del Fuero de los españoles de

tivas de que sus preceptos no afectan al principio general de la seguridad jurídica, ni pueden incidir en inconstitucionalidad, *en cuanto emanan de las Cortes* (18) ... con la amplitud, alcance y trascendencia que se predica de su contenido y que afecta tanto al pasado —efectos retroactivos (19)— cuanto al presente en tanto no sea modificada total o parcialmente».

Por lo demás, en el análisis del problema debe tenerse presente que, como afirmó la sentencia de 27 de febrero de 1978 (20), «la cuestión referente a si los artículos 1.º, 5.º y 8.º de la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977 ... están o no en contradicción con preceptos de rango superior no derogados de las Leyes Fundamentales del Reino (21), aun cuando no haya sido planteada por las partes, debe ser examinada de oficio por afectar a normas esenciales de la jurisdicción, pues de existir la contradicción habría de decidirse si la misma determinaba la inaplicabilidad de tales artículos y si para resolverlo así tenía competencia» la Sala VI. El principio de la seguridad jurídica —añade la sentencia objeto de nuestra atención— «no es una norma concreta de inmediata aplicación, sino un principio o postulado general que ha de ser ponderado y armonizado con otros de análogo carácter, como es el de que la ley está sujeta a mutación, por cuanto se da para regular las relaciones humanas y ha de contemplar los cambios o modificaciones de éstas, ya que de lo contrario implicaría el inmovilismo del Derecho».

De la misma manera que la Ley de Amnistía no vulnera —al decir de nuestro más Alto Tribunal— el principio de la seguridad jurídica, otro tanto puede decirse respecto al principio de la irretroactividad de las leyes. Dicha regla —en-

17 de julio de 1945», que recordemos declaraba el derecho de todos los españoles a la seguridad jurídica. Esta posición se reitera una vez más en la sentencia de 22 de diciembre de 1978 a la que hemos aludido en otro lugar (véase *supra* nota 10), la cual declara que la aplicación de la Ley de Amnistía «en ningún momento [puede] implicar el desconocimiento del principio esencial de la seguridad jurídica», ni mucho menos «significar actos de carácter anticonstitucional».

(18) Lo subrayado es nuestro.

(19) Como repetidas veces ha manifestado el TS, la Ley de Amnistía se caracteriza por ser «una Ley por definición con *efectos retroactivos*, que contempla hechos acaecidos en tiempo pasado para someterles al imperio de una nueva norma» (sentencia de 22 de diciembre de 1979; Ar. 4.549. También sentencias de 6 de marzo y 13 de octubre de 1978; Ar. 879 y 3.572, respectivamente; aludimos a la primera en nota 17).

(20) Hemos hecho referencia a la misma anteriormente (véase *supra* nota 17).

(21) Singularmente el artículo 17 del Fuero de los españoles entonces todavía vigente (véase *supra* nota 17). En la actualidad habría que referir la materia al artículo 9.º, núm. 3, de nuestra Constitución, que declara que la misma «garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos».

tiende la sentencia últimamente citada— «es una norma del denominado derecho transitorio, en el que tratan de armonizarse aquellos dos principios, y no es absoluta ni está formulada en leyes fundamentales o constitucionales, sino en el Código civil, cuyo artículo 2.º, núm. 3, considerado comúnmente aplicable a las distintas ramas del Derecho, aunque empieza diciendo que las leyes no tendrán efecto retroactivo, agrega *si no dispusieren lo contrario*, con lo cual faculta al legislador para darles ese carácter». Empleando términos de la sentencia de 28 de febrero de 1978 (22), el mencionado precepto del Código civil «admite la retroactividad del derecho positivo cuando éste así lo declara, bien expresamente, bien contemplando hechos acaecidos en tiempo pasado a los que somete al imperio de una nueva norma, distinta de la vigente al tiempo en que aquéllos sucedieron, conforme a la que fueron regulados»; ese «es por definición el caso de las leyes de amnistía» (23).

3. *Reconocida la viabilidad de la aplicación de la amnistía laboral contenida en la Ley de 15 de octubre de 1977, ¿qué tipos de infracciones han de entenderse comprendidas en la misma?* Para responder a esta pregunta es necesario poner en conexión los artículos 1.º y 5.º de la Ley estudiada (24), pues no se olvide que según su artículo 8.º la amnistía afecta a los despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos laborales «derivados de los hechos contemplados en los artículos 1.º y 5.º», y si es cierto que las infracciones a las que alude el artículo 5.º repercuten plena y directamente sobre la relación laboral, no lo es menos que los actos de intencionalidad política

(22) Nos referimos a ella en la nota 17.

(23) Véase *supra* nota 19.

(24) Según el artículo 1.º:

«I. Quedan amnistiados:

a) Todos los actos de intencionalidad política, cualquiera que fuese su resultado, tipificados como delitos y faltas realizados con anterioridad al día quince de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

b) Todos los actos de la misma naturaleza realizados entre el quince de diciembre de mil novecientos setenta y seis y el quince de junio de mil novecientos setenta y siete, cuando en la intencionalidad política se aprecie además un móvil de restablecimiento de las libertades públicas o de reivindicación de autonomías de los pueblos de España.

c) Todos los actos de idéntica naturaleza e intencionalidad a los contemplados en el párrafo anterior realizados hasta el seis de octubre de mil novecientos setenta y siete, siempre que no hayan supuesto violencia grave contra la vida o la integridad de las personas.

II. A los meros efectos de subsunción en cada uno de los párrafos del apartado anterior, se entenderá por momento de realización del acto aquel en que se inició la actividad criminal.

La amnistía también comprenderá los delitos y faltas conexos con los del apartado anterior.»

tipificados como delitos o faltas que declara amnistiables el artículo 1.º, «de más generalizada aplicación a la amnistía penal» (25), pudieron tener también incidencia sobre aquella misma relación, ocasionando «despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena» (art. 8.º Ley citada) que ahora se trata de dejar sin efecto (26). Es decir, la relación que entre los artículos 1.º y 5.º de la Ley

(25) Así, entre otras, sentencias de 5 de octubre y 28 de diciembre de 1979 (Ar. 3.471 y 4.591, respectivamente).

(26) Pensemos en el caso del trabajador cuya relación laboral se hubiese visto extinguida al faltar al trabajo por haber sido condenado por participar en alguno de los actos delictivos posteriormente declarados amnistiables en el artículo 1.º de la Ley de Amnistía. Téngase en cuenta que las ausencias al trabajo motivadas por la prisión del trabajador han sido tradicionalmente consideradas en nuestro ordenamiento como causa de despido; y así, es procedente el despido del trabajador que «dejó de comparecer al trabajo durante algún tiempo por haber sido defenido a consecuencia de una sanción impuesta por la Fiscalía de Tasas» (sentencia de 15 de enero de 1946; Ar. 85), y el del productor que detenido por la policía gubernativa, como consecuencia de tal detención y de la subsiguiente prisión falta a su puesto de trabajo desde el 25 de abril hasta el 8 de mayo, inclusive, «pues no puede dudarse de que con tal inasistencia al trabajo en los días en que el obrero estuvo detenido o preso, se cometieron faltas repetidas e injustificadas integradoras de causa suficiente para la rescisión unilateral del contrato laboral por voluntad del patrono al amparo del núm. 8.º del artículo 76 de la LCT, por constituir la causa justa de despido consagrada en el apartado a) del artículo 77 de la misma normativa..., toda vez que las repetidas faltas de asistencia al trabajo, si ciertamente no pueden calificarse de voluntarias en sentido estricto, han de reputarse como tales al presumirse la libertad en la actuación o actividad del sujeto que, con sus actos, dio lugar a las medidas adoptadas por los órganos de la autoridad, según más por extenso viene razonándose con reiteración por la doctrina de esta Sala en numerosísimas sentencias, entre las que pueden citarse las de 15 de enero de 1946 (acabamos de aludir a la misma), 28 de septiembre de 1953 (Ar. 2.422), 9 de enero de 1956 (Ar. 313), 18 de marzo y 1 de julio de 1958 (Ar. 748 y 2.690), 2 de junio de 1959 (Ar. 2.974), 11 de octubre de 1961 (Ar. 3.435), 19 de enero y 22 de diciembre de 1965 (Ar. 312 y 5.802) y 17 de febrero de 1966 (Ar. 1.341); pero es que además, aunque las faltas al trabajo consecutivas a una detención gubernativa o a una prisión decretada por la autoridad judicial, se consideraran involuntarias por no depender en el momento de producirse de la libre volición del sujeto, no es ello suficiente para excluir la aplicación del... citado apartado a) del artículo 77, pues esta norma no hace referencia a la voluntariedad en la inasistencia al trabajo, sino a la repetición o injustificación de las faltas, y evidentemente los actos represivos o sancionadores de la autoridad determinados por la voluntaria y libre conducta del productor sobre que recaen, no pueden servir a éste de justificación para el incumplimiento de sus deberes laborales, ni aun en el caso de que el operario detenido o procesado fuere posteriormente absuelto o sobreseídas las actuaciones gubernativas o judiciales, ya que sobre no quedar vinculada la jurisdicción social en materia de su competencia por las resoluciones de otras jurisdicciones, la mera realidad de unas medidas liberatorias o absolutorias no auto-

impone su artículo 8.º, permite deducir —lo afirma expresamente la ya aludida sentencia de 22 de diciembre de 1978 (27)— que «la amnistía laboral puede surgir, bien porque la relación contractual del trabajador quedara afectada por la comisión de faltas o delitos extralaborales [los contemplados por el artículo 1.º de la Ley], o en razón a que el trabajador incurrió en la comisión de hechos calificados como faltas laborales [artículo 5.º Ley citada] que originasen la grave sanción de su despido o de limitación de sus derechos». Por todo ello, creemos muy útil el esquema presentado por las sentencias de 5 de octubre y 28 de diciembre de 1979 (28) acerca de las infracciones que por sus efectos sobre la relación de trabajo pueden ser objeto de amnistía laboral:

«El conjunto de los artículos 1.º y 5.º de la Ley de 15 de octubre de 1977 diferencia claramente dos tipos de infracciones amnistiables: las políticas y las no políticas, subdivididas estas últimas en laborales y sindicales, con propia autonomía y régimen jurídico distinto cada una de ellas, aunque en numerosos casos se superponen unas a otras.»

Esta superposición a que hacen referencia las indicadas sentencias, determina la posibilidad de que en la práctica se presenten casos de concurrencia simultánea de infracciones políticas y no políticas, por lo que, en definitiva, podemos ofrecer el siguiente cuadro de infracciones amnistiables:

- Infracciones políticas que inciden en la relación laboral ocasionando despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos laborales de los trabajadores.
- Infracciones no políticas de carácter laboral y/o sindical.
- Simultáneamente, infracciones políticas e infracciones no políticas, estas últimas de carácter laboral y/o sindical (29).

rizan a entender que la detención o prisión sufrida por el obrero con vistas al mantenimiento del orden público o jurídico, sean actos ilegales ni constituyan una reprochable e injustificada mortificación impuesta a una persona por los órganos representativos del poder del Estado; y aunque pudiera darse el caso excepcional de ilícita actuación de la autoridad (lo que siempre sería perseguible por los cauces y en la forma que la ley establece, así en vía civil como en vía penal), la presunción de licitud ha de jugar siempre y sólo ceder cuando expresa y terminantemente se demuestre lo contrario, siendo entonces cuando el ofendido puede pedir la oportuna reparación y, en su caso, pretender la restauración de su situación laboral si las circunstancias económicas, sociales y laborales de la empresa permiten su reintegro al antiguo puesto de trabajo» (sentencia de 22 de enero de 1968; Ar. 224. Véase también sentencia de 14 de noviembre de 1969; Ar. 5.500).

(27) Véase *supra* nota 10.

(28) Véase *supra* nota 25.

(29) La distinción que ofrece el legislador entre infracciones *laborales* y *sindicales* es interpretada por DE LA VILLA y DESDENTADO (*op. cit.*, pág. 57) en el sentido de

4. *Ahora bien, dentro de estos tipos concretos de infracciones se hace necesario determinar en cada caso concreto si el supuesto contemplado admite o no la aplicación de los efectos producidos por la amnistía.* Con carácter general, y tratándose de infracciones no políticas (30), los beneficios que en la Ley de Amnistía se conceden a los trabajadores «serán aplicados en aquellos pasados supuestos en que un trabajador fue sancionado con despido, de conformidad con la legalidad que estaba vigente cuando se llevó a cabo el acto de naturaleza laboral o sindical determinante de la sanción, si con posterioridad, y en razón de normas nacionales y Tratados internacionales vigentes cuando se publicó la Ley que concede la gracia (31), dicho acto en vez de merecer la repulsa legal se ha convertido en manifestación de un derecho de carácter laboral» (32). La eliminación de las consecuencias desfavorables para el trabajador derivadas de tales actos constituye la finalidad de la Ley de Amnistía dentro del ámbito laboral (33).

¿Cuáles son esas normas nacionales y convenios internacionales a los que hace referencia la sentencia transcrita y el propio artículo 5.º de la Ley? Lo indica, entre otras muchas, la sentencia de 4 de noviembre de 1979 (34); simplificada serían el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo, que reconoce, legitima y legaliza el derecho de huelga (35), y el Pacto

que, establecida de esta forma una diferenciación entre ambos tipos de infracciones, «no resulta ficticio hacer coincidir las infracciones laborales con las de significado individual y las infracciones sindicales con las de alcance colectivo».

(30) En caso de infracciones políticas, los efectos de la amnistía laboral se extenderán a aquellos supuestos en que el vínculo laboral hubiera quedado afectado por la comisión de la falta o delito extralaboral cometido por el trabajador, declarado posteriormente amnistiable por el artículo 1.º de la Ley de 15 de octubre de 1977.

(31) No se olvide que la Ley de Amnistía «surgió con la acusada finalidad de atemperar la legislación laboral existente con la que realmente predominaba en la Europa Occidental» (sentencia de 24 de septiembre de 1979; Ar. 3.206). Para que el supuesto admita la aplicación de la amnistía basta, según manifiesta la circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo núm. 1/1977, de 20 de octubre, ya conocida, «que la infracción aparezca cometida con cualquier antigüedad, incluso antes de que la norma de carácter internacional se hubiera incorporado a nuestro Derecho interno; pero siempre antes del 6 de octubre actual, fecha límite para los efectos de la amnistía».

(32) Sentencia citada de 28 de diciembre de 1979. En igual sentido, sentencias de 22 de septiembre y 15 de diciembre del mismo año (Ar. 3.199 y 4.487); también, sentencia de 29 de abril de 1978 (Ar. 1.635).

(33) Sentencia citada de 6 de marzo de 1978: «la finalidad de la Ley de Amnistía dentro del ámbito laboral no es otra que la de eliminar y hacer desaparecer las consecuencias derivadas de hechos que si en un determinado momento histórico fueron considerados como ilegales y por lo mismo sancionables, después dejaron de serlo». En iguales términos, sentencia de 30 de noviembre de 1979 (Ar. 4.168).

(34) Ar. 3.686.

(35) Recurso cuya legitimidad había sido ya reconocida, aunque con mayores

internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 13 de abril de 1977, y publicado en el *Boletín Oficial del Estado* el día 30 de dicho mes (36), «fecha en que queda incorporado al derecho interno y es de obligada observancia, en virtud de lo dispuesto en el núm. 5 del artículo 1.º del Código civil» (37).

En cualquier caso, resulta de utilidad tener presente algunos datos que ha cuidado de poner de relieve la jurisprudencia:

— Lógicamente es absolutamente imprescindible que los actos o conductas sancionadas por aplicación de la normativa vigente cuando se realizaron «hayan sido destipificados y por ello dejado de ser sancionables..., pues de seguir siendo ilícitas y sancionadas es claro que no procedería la amnistía»; lo contrario supondría una situación anómala e inimaginable (38). Consistiendo la conducta de los trabajadores en la participación en un conflicto laboral sancionable con despido en la fecha en que tuvo lugar, «necesario es saber si tal clase de conflicto laboral estaba o no permitido en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Amnistía, para en consecuencia de ello aplicar o no sus beneficios a dichos trabajadores» (39).

— La redacción dada por el legislador al artículo 5.º de la Ley de 15 de octubre de 1977 «presupone una *relación de causalidad entre la sanción impuesta al trabajador* que ha de quedar sin efecto conforme lo dispuesto en el artículo 8.º de aquélla, y *el hecho que la originó* (40), por lo que es necesario conocer cuál fuera la conducta que dio lugar al despido del trabajador» (41). De ésta dependerá, en último término, la aplicación de la amnistía al caso concreto, porque «la naturaleza de los hechos que dieron lugar a la actuación disciplinaria contra el trabajador» condiciona la aplicación de los preceptos de la Ley (42).

— ¿Cómo llegar a conocer tales hechos? El Tribunal Supremo ha tenido

limitaciones que las actuales, por el Decreto-ley de 22 de mayo de 1975. De acuerdo con esta disposición la huelga no podía rebasar el ámbito de la empresa o, dentro de ella, del centro o centros de trabajo afectados, ni afectar a la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad, o relacionado con los intereses de la defensa nacional.

(36) En el Pacto, los Estados partes se comprometían a garantizar (art. 8.1.d) «el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país».

(37) Sentencia de 14 de marzo de 1979 (Ar. 1.525). Dispone dicho precepto:

«Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el *Boletín Oficial del Estado*.»

(38) Sentencia de 8 de octubre de 1979 (Ar. 3514).

(39) Sentencia de 15 de noviembre de 1979 (Ar. 4.004).

(40) Lo subrayado es nuestro.

(41) Sentencia citada de 30 de noviembre de 1979.

(42) Sentencia de 6 de diciembre de 1979 (Ar. 4.305).

ocasión de señalar repetidas veces que «para conocer con seguridad cuál sea el supuesto de hecho al que se pretende aplicar los beneficios de la Ley de Amnistía no son suficientes los datos que puede proporcionar la "carta de despido"», debiéndose tener en cuenta, como la propia Sala VI ha manifestado en sentencias de 22 de marzo, 4 de abril, 7 y 13 de octubre, 3 de noviembre, 21 y 22 de diciembre de 1978 (43), 26 de enero y 23 de junio de 1979 (44), «los "hechos probados" y demás datos que pueda proporcionar al Tribunal la *sentencia de instancia en que se decidió la procedencia o improcedencia del despido* (45), pese a no haber adquirido firmeza por hallarse pendiente de recurso de casación, y si esto es así, mayor garantía de acierto proporcionará dicha sentencia si ha adquirido la cualidad de firme» (46).

Teniendo en cuenta todo lo dicho, especialmente la necesidad de que los hechos hayan dejado de ser sancionables, cuando éstos continuaron constituyendo causa justa de despido con el DLRT no podrán dar lugar a la aplicación de la amnistía prevista en el artículo 5.º de su Ley reguladora, pues no se está en el caso del «ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad». En este sentido, por ejemplo, «la indisciplina o desobediencia derivadas de un motivo de conciencia [el trabajador se negó reiteradamente a realizar la labor de ajuste de un ingenio bélico afirmando que ello iba en contra de sus creencias religiosas], cuando se acepta un puesto de trabajo incompatible con determinadas limitaciones nacidas de la religión que se profesa, que no son advertidas oportunamente a la empresa, son actos que no pueden justificarse como el ejercicio de derechos reconocidos en convenios internacionales», lo que excluye toda posibilidad de extender el beneficio de la amnistía a conductas que, como la que aquí se ofrece, no aparecen

(43) Ar. año 1978, refs. 1.100, 1.356, 3.113, 3.572 y 4.000, y Ar. año 1979, refs. 149 y 150. De las sentencias de 13 de octubre y 22 de diciembre nos hemos ocupado ya en otras ocasiones.

(44) Ar. 242 y 3.029.

(45) Lo subrayado es nuestro. Como afirma la mencionada sentencia de 21 de diciembre de 1978, «dado el carácter previo que tiene la petición de amnistía... respecto de la [cuestión] principal, que no es otra que el recurso de casación interpuesto [contra la sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo en autos sobre despido], ello exige que aquella petición haya de decidirse partiendo inexcusablemente de los hechos que la sentencia de instancia recurrida en casación declara probados, puesto que son éstos los que han de ser enjuiciados para llegar a determinar si los mismos están o no incluidos en los preceptos de la Ley de Amnistía y, por consiguiente, si es o no de aplicación la misma». Para determinar si el supuesto contemplado reúne las condiciones precisas y necesarias que justifican la aplicación de la amnistía, es imprescindible —manifiesta la ya citada sentencia de 22 de diciembre de 1978— «operar sobre los hechos que en la sentencia recurrida se declaran como probados».

recogidas en la Ley de 15 de octubre de 1977 (47). De la misma manera, si la conducta sancionada con despido consistió «en la comisión de actos de indisciplina o de desobediencia, en número de tres, y la de uno de los [trabajadores], además, en malos tratos de palabra a su jefe en el trabajo», y esa conducta fue subsumida «en los apartados b) y c) del artículo 33 del DLRT, de idéntico contenido a los mismos apartados del artículo 77 de la LCT», no pueden concederse los beneficios de la amnistía laboral «porque para decretar el despido se aplica disposición legal que ya estaba vigente al publicarse la Ley de Amnistía» (48). En concreto, con relación a los malos tratos no puede aludirse «a ninguna disposición legal sobre autorización para maltratar de palabra a los jefes o compañeros de trabajo, o regulación de esta conducta para convertirla en legítima, por lo que no puede tratarse de este extremo en su relación con el artículo 5.º de la Ley de 15 de octubre de 1977» (49).

Sin embargo, cuando de supuestos en los que se discute la aplicación de la amnistía se trata, merecen especial consideración aquellos en los cuales se debate.

5. *La aplicación de la amnistía a los despidos producidos por participación en huelga.* Este es el caso de la mayoría de los supuestos en los que se pretende disfrutar de los beneficios de la amnistía laboral; de ahí, el tratamiento separado de que es objeto.

Con carácter general, «de la aludida gracia de amnistía pueden beneficiarse quienes por haber participado en actividades huelguísticas hubieran sido judicialmente sancionados» (50); pero esta afirmación exige ciertas precisiones. No todo despido por participación en una huelga ha de ser dejado sin efecto en virtud de la Ley de Amnistía; debemos hacer dos distinciones al respecto:

- Despidos producidos por participación en una huelga que hallándose prohibida en el momento de su realización, no lo esté tras la promulgación y entrada en vigor del DLRT, por afectar al interés profesional de los trabajadores.
- Despidos producidos por participación en una huelga que siendo ilegal cuando se llevó a cabo, continúa siéndolo en la nueva regulación contenida en el DLRT. En este caso habrá que distinguir si la participación del trabajador en la huelga ha sido o no *activa*, pues los efectos son distintos según el grado de esa participación.

(47) Sentencia de 3 de mayo de 1978 (Ar. 1.881). Tanto la LCT (art. 77, apartado b) como el DLRT (art. 33, apartado b), establecían como justa causa de despido: «la indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes», redacción que ha sido sustituida en el vigente ET (art. 54, núm. 2, b) por la de «la indisciplina o desobediencia en el trabajo».

(48) Sentencia citada de 28 de diciembre de 1979.

(49) *Ibidem*.

(50) Sentencia de 4 de abril de 1978 (Ar. 1.354).

En el primer caso, ningún obstáculo se opone a la aplicación de la amnistía, y así ha tenido ocasión de pronunciarse la jurisprudencia, en concreto, cuando a la vista de los hechos en que participaron los trabajadores sancionados, constitutivos de huelga de claro apoyo a las negociaciones del convenio y, por consiguiente, de solidaridad con el resto de sus compañeros, afirma que «es indudable que si su conducta era sancionable con el despido, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 4.2 del Decreto de 22 de mayo de 1975 (51), norma a la sazón imperante cuando [los hechos] se produjeron, en la actualidad, y de conformidad con las... normas recogidas en el DLRT, no lo son, por encontrarse en presencia de huelga que afecta al interés profesional de dichos trabajadores, todo lo cual determina la aplicación de la... Ley de Amnistía, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 5.º, con las consecuencias que se establecen en su artículo 8.º» (52). Una vez calificada de legal la huelga, por tener motivación laboral y no presentarse en ella peculiaridades que permitan estimar abusivo el ejercicio de ese derecho, «ha de concluirse que la participación activa de los trabajadores... no puede ser apreciada como causa justa para el despido, pues la licitud excluye la aplicabilidad del artículo 33, j), del DLRT, cualquiera que sea el grado de participación en ella, de donde se deriva la pertinencia al caso del artículo 5.º de la Ley 46/1977 [sobre amnistía] y también del 8.º» (53).

En el segundo caso —huelga que deba continuar calificándose de ilegal (54)—,

(51) Que dispone:

«La mera participación en una huelga que no reúna los requisitos o no se ajuste a los procedimientos establecidos en este Decreto-ley, así como en la ejecución de otras alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo, serán causa de despido procedente, pudiendo la empresa ejercer su facultad resolutoria respecto de cualquiera de los trabajadores participantes.»

Para una mejor comprensión véase el artículo 3.º de la misma disposición.

(52) Sentencia de 9 de noviembre de 1978 (Ar. 4.034).

(53) Sentencia de 26 de diciembre de 1978 (Ar. año 1979, ref. 174). Como indica la propia sentencia, si «el paro, colectivo y concertado, tuvo su origen en la protesta y descontento "de una parte de los productores de la fábrica... respecto de la existencia de la Mutuality de Previsión Social del personal... de la empresa..." y sus filiales, necesario es admitir que la huelga tuvo motivación laboral». Sobre el problema analizado puede verse también la sentencia citada de 13 de octubre de 1978.

(54) Según el artículo 11 del DLRT, la huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

c) Cuando tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.»

aun cuando cabría la aplicación de la amnistía respecto a los trabajadores que no hubieran demostrado una *participación activa* en la misma, nunca podría sustentarse esta conclusión respecto a aquellos otros que hubieran participado activamente, pues el artículo 33, apartado j), del DLRT considera causa justa de despido, relacionada con la conducta del trabajador: «la participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo» (55). La conclusión se apoya, una vez más, en la doctrina sentada por la Sala VI; según la misma, puesto que los preceptos del DLRT «no consideran causa de despido la mera participación en una huelga, aunque ésta sea ilegal, en cuanto hablan de *participación activa*..., una conducta meramente pasiva de inasistencia o negativa al trabajo durante una huelga o paro colectivo no es causa de despido, y, en consecuencia, el producido por tal causa con arreglo a la legislación anterior ha de ser dejado sin efecto» en virtud de la Ley de Amnistía (56). Por el contrario, no habría lugar a la amnistía cuando ese despido producido «con arreglo a la legislación anterior», hubiera sido acordado por participación activa en huelga que sigue siendo ilegal según lo dispuesto en el DLRT, es decir, cuando se dé cualquiera de los supuestos del artículo 11 de esta disposición (57). En este sentido, si el trabajador «incitó a sus compañeros el 9 y 12 de noviembre [de 1976] a la "huelga planeada" [ajena a los intereses profesionales de los trabajadores afectados] que, en efecto, se llevó a cabo con duración de dos horas en dicho día 12; incitación que en cuanto significa influir sobre alguien para que se haga cierta cosa, equivale a conducta activa, estimada en el [artículo 33, j), del DLRT] como una justa causa de despido si esa actividad la manifiesta uno de los partícipes en la huelga ilegal, y dado que tal norma era la vigente al tiempo de la publicación de la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977, cabe concluir que por ser ilegal la huelga que se viene analizando y por haber participado en ella activamente»

(55) A este precepto remite el artículo 16, núm. 1 del propio DLRT. Creemos que el que dicha causa justa de despido no haya sido recogida por el artículo 54 del ET, no puede implicar que sean atendidas las peticiones de amnistía realizadas con posterioridad a la entrada en vigor de dicha disposición, basadas en un despido decretado por participación activa en huelga que continuase calificándose de ilegal en el DLRT. En cualquier caso, puede apreciarse una contradicción en la derogación parcial que del DLRT hace el ET en su disposición final tercera, pues declarándose expresamente derogado —entre otros— el título V sobre despidos, que comprende al artículo 33, se declara tácitamente vigentes los títulos I y II (huelga y conflictos colectivos, respectivamente), por tanto, también el artículo 16, cuyo núm. 1 determina:

«Los trabajadores que participen en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo treinta y tres de este Real Decreto-ley.»

(56) Sentencia citada de 29 de abril de 1978; también sentencia de 26 de marzo de 1979 (Ar. 1.495).

(57) Véase *supra* nota 54.

el trabajador, su conducta no está comprendida en el artículo 5.º de aquella Ley, en relación con los artículos 1.º; 11, a), y 33, j), del DLRT (58). Y lo mismo ocurre cuando la participación activa de los trabajadores «lo fue en huelga de matiz político [pues] es claro que tal conducta no sólo era sancionable con el despido en la fecha que se realizó, sino también» en el DLRT (59).

Por supuesto, tampoco podrán ser objeto de amnistía los casos de despidos ocurridos durante la vigencia de la legislación anterior, acordados por participación activa en «cualquiera otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo distinta de la huelga», situación expresamente considerada como «acto ilícito y abusivo» por el artículo 7.º, núm. 2, del DLRT, y como la huelga, sancionada con el despido en el artículo 33, j), de la misma disposición legal. Es el supuesto del trabajador que estuvo presente y realizó actos violentos concretos (participación activa) con ocasión de la *invasión violenta y tumultuaria* de un centro de trabajo, en la que intervinieron además personas extrañas a la empresa, pues a tales actos «no puede atribuirseles intencionalidad política ni admitirse que constituyen el ejercicio de un derecho laboral o sindical reconocido» (60).

6. *En cuanto a los efectos de la amnistía laboral*, la cuestión es resuelta por el artículo 8.º de su Ley reguladora, cuyo tenor literal nos permite sistematizarlos de la siguiente manera:

- La amnistía laboral *deja sin efecto* las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena, lo que significa «que tales actos es como si no hubieran existido» (61).
- *Restituye* a los trabajadores afectados por dichos actos todos los derechos que tendrían en el momento de serles aplicada de no haberse producido la medida sancionadora objeto de la misma.

(58) Sentencia citada de 4 de abril de 1978 (Ar. 1.356). No cabe confundirse con la de la misma fecha (Ar. 1.354). La fundamentación de la ilicitud de la huelga extraprofesional —afirma la sentencia— «se establece por el derecho positivo en razón a que no va dirigida contra la empresa ni tiene su origen en el comportamiento de ésta, impedida, por la esfera misma de su actuación, de modificar la orientación política o los principios generales inspiradores de la economía, que se aleguen como determinantes de la declaración de huelga, cuyas consecuencias originan un perjuicio injusto al empresario, privándole del beneficio del trabajo retribuido contratado, sin por eso liberarle de los gastos generales de la empresa, que subsisten, y colocándole eventualmente ante la imposibilidad de cumplir obligaciones contraídas con terceros».

(59) Sentencia citada de 15 de noviembre de 1979.

(60) Sentencia citada de 19 de noviembre de 1979.

(61) SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, *op. cit.*, pág. 209.

Respecto a lo primero (ineficacia de resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos), es requisito imprescindible que se haya producido una resolución o acto de los indicados confirmatorio de la sanción de la que derive la limitación de derechos para el trabajador, porque, como ha señalado la jurisprudencia, si no ha «existido resolución judicial ni acto administrativo ni gubernativo que haya motivado [por ejemplo] el despido, no son de aplicación los artículos 5.º y 8.º de la referida Ley de Amnistía, en cuanto esos preceptos exigen que exista una resolución judicial o acto administrativo o gubernativo en virtud de los cuales se hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de derechos de los trabajadores reconocidos en normas o convenios vigentes al publicarse aquella Ley» (62). Por esta razón, dicha Ley es inaplicable «cuando producido el despido del trabajador, éste llega con la empresa a un *acuerdo transaccional* para dar por finiquito el contrato de trabajo mediante el abono de cantidad convenida entre ambas partes, háyase producido tal acuerdo en conciliación sindical ante el magistrado de Trabajo [conciliación judicial] o particularmente» (63); es decir, para nuestra jurisprudencia ninguno de estos tres procedimientos de dar por extinguida la relación laboral integra la resolución o acto productor de limitaciones de los derechos laborales del trabajador que requieren el artículo 8.º de la Ley de Amnistía para que puedan concederse los beneficios de la misma, conclusión esta con la que parecen no estar de acuerdo algunos autores (64), que sostienen la posibilidad de respaldar con argumentos jurídicos «el probable carácter de acto administrativo (sindical) implicado en la conciliación sindical», tarea que reconocen no es nada fácil (65), y el carácter de resolución judicial que tiene la conciliación celebrada ante el magistrado de Trabajo (66).

(62) Sentencia de 16 de enero de 1980 (Ar. 289).

(63) Sentencia citada de 30 de noviembre de 1979. En igual sentido, sentencias de 8 de noviembre de 1978 (Ar. 4.033), 24 de febrero y 8 de mayo de 1979 (Ar. 793 y 1.915), todas ellas mencionadas por la que parcialmente transcribimos en el texto. También contienen el mismo pronunciamiento las ya citadas de 22 de diciembre de 1979 y 16 de enero de 1980.

(64) L. E. DE LA VILLA y A. DESDENTADO BONETE, *op. cit.*, págs. 81-85 y 92-96.

(65) Para los indicados autores (*op. cit.*, pág. 81), «a favor de interpretar que en el trámite conciliatorio sindical existe un auténtico acto administrativo (administrativo-sindical, se entiende), que envuelve formalmente el acuerdo o transición, juegan tres argumentos»:

1.º El carácter público de los sindicatos verticalistas.

2.º La personalidad jurídica pública de las entidades y organismos integrados en la Organización sindical.

3.º La equiparación de los *actos sindicales* a los *actos administrativos* (que parece realizar alguna sentencia de la Sala VI), hasta el punto de sujetar la fiscalización de los primeros a un régimen contencioso-sindical prácticamente idéntico al régimen contencioso-administrativo.

(66) «Negar la aplicación de los beneficios de la amnistía laboral —cuando se

Respecto a lo segundo (restitución a los trabajadores de sus derechos), tal restitución tiene consecuencias no sólo para el trabajador, sino también para el empresario, a quien le corresponde directamente, o por subrogación, la restitución a los trabajadores de sus derechos, excluidas las cotizaciones a la Seguridad Social (67), y para el Estado, a cuyo cargo se establece el pago de dichas cotizaciones.

¿Cuáles son los derechos que ha de restituir el empresario al trabajador en virtud de la amnistía? Habiéndose producido un despido, es claro que la aplicación de la amnistía llevará como consecuencia la readmisión de los trabajadores en el puesto de trabajo desempeñado cuando se produjo la extinción de la relación laboral, pero, además, puesto que el artículo 8.º de la Ley habla de la restitución de «todos los derechos», la reincorporación al puesto de trabajo habrá de ir acompañada del reconocimiento de «los derechos económicos, de antigüedad, categoría y demás» (66) que, de no haberse producido la extinción de la relación, *tendrían en el momento de aplicarse la amnistía*. Las consecuencias que se derivan de este último inciso, por lo demás contenido en el propio artículo 8.º de la Ley, son importantes. Ello significa que la restitución de que se trata, no es la de los derechos que tenía el trabajador en el momento en que se produjo el acto limitativo de los mismos, generalmente el despido, sino la de aquéllos que tendría actualmente, cuando se aplica la amnistía, si no hubiera tenido lugar el indicado acto limitativo; así lo viene reconociendo unánimemente la jurisprudencia (69), aunque no falta alguna sentencia que parece sostener el criterio contrario, señalando como consecuencias derivadas de la aplicación de la amnistía, la reintegración de los trabajadores al puesto de trabajo del que fueron despedidos, «con los derechos que tuvieran cuando aquel [despido] se produjo» (70). Dados los claros términos empleados por el legislador, y la jurisprudencia que mayoritariamente sigue la primera orientación, no parece que sea esta última posición la que deba pre-

cumplan, por supuesto, los requisitos legales—, por el hecho de que producido el despido, la extinción de la relación jurídica deriva de lo acordado en conciliación judicial, significa cuando menos: a') desconocer la existencia de *resolución judicial*; b') privilegiar el efecto de cosa juzgada propio de las transacciones, sobre el efecto de cosa juzgada propio de las resoluciones judiciales» (L. E. DE LA VILLA y A. DESDENTADO, *op. cit.*, pág. 95).

(67) Cfr. circular citada de la Dirección General de la Jurisdicción del Trabajo conteniendo normas para la aplicación de la amnistía laboral por las Magistraturas de Trabajo.

(68) Cfr. sentencias de 10 de noviembre de 1978 (Ar. 4.046) y 24 de septiembre de 1979, esta última ya mencionada en otras ocasiones.

(69) Véanse sentencias citadas de 22 de septiembre de 1979 (Ar. 3.199). No debe confundirse con la de la misma fecha (Ar. 3.348), 10 de noviembre y 26 de diciembre de 1978.

(70) Sentencia citada de 30 de noviembre de 1979.

valecer (71); por ello, cuando se habla de restitución de todos los derechos laborales, hay que entender comprendidos entre ellos: la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo con la categoría profesional que le hubiera correspondido de haber permanecido en la empresa, la percepción del salario que de haberse producido tal permanencia tendría en el momento de aplicarse la amnistía y el disfrute de la antigüedad que en dicho momento le hubiese correspondido si no hubiera tenido lugar la ruptura de la relación laboral.

En el caso de despidos declarados nulos o improcedentes, con sustitución de la readmisión por la indemnización de perjuicios prevista por la normativa vigente sobre la materia en la época en que tuvieron lugar, supuesto que la jurisprudencia ha interpretado como susceptible de ser objeto de amnistía laboral (72), los efectos de ésta no pueden extenderse a la conservación de la indemnización percibida. Efectivamente, entiende el TS que en estos casos «las consecuencias o efectos de la aplicación de la amnistía... habrán de consistir en la readmisión de los trabajadores en sus puestos de trabajo, con todos los derechos económicos, de antigüedad, categoría y demás que tendrían de no haberse producido la extinción de la relación, entre los cuales no se encuentra el derecho a conservar la indemnización percibida, en cuanto ésta se recibe en sustitución de la readmisión, y no se tendría derecho a ella si la readmisión se

(71) Refuerza esta conclusión la circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo 1/1977, de 20 de octubre, repetidas veces mencionada, la cual reproduce en este punto el criterio del artículo 8.º de la Ley, considerando como efectos de la amnistía laboral: «la restitución a los afectados de todos los derechos que tendrían al momento de serles aplicada la amnistía de no haberse producido la medida amnistiada».

(72) Como confirma la sentencia citada de 30 de noviembre de 1979, es doctrina jurisprudencial sentada por la Sala VI, «la de que el hecho de que los trabajadores cuyo despido fue declarado improcedente, no fueran readmitidos por la empresa a la que prestaban sus servicios, al haber optado ésta por indemnizarles pecuniariamente, no es óbice para que no les sea aplicable el artículo 8.º de la [Ley de Amnistía], si están comprendidos en los supuestos previstos en el artículo 5.º de la misma, y concurren los requisitos requeridos, paro colectivo o huelga, que al tiempo de la promulgación de dicho texto legal no fueran ilegales, de conformidad con el artículo 11 del DLRT, y los trabajadores no actuaron por causas distintas del interés profesional derivado del contrato laboral, porque la realidad es que perdieron sus puestos de trabajo, el derecho a ejercitar su actividad profesional en el lugar y empresa donde estaban empleados, pese a no haber observado una conducta sancionable con despido a consecuencia de huelga, porque dicho DLRT no prevé la resolución de la relación laboral por el ejercicio del derecho de huelga, salvo cuando sea ilegal, y el trabajador incurra en alguna de las causas contempladas en los apartados j) y k) de su artículo 33, ya que la conclusión contraria conduciría a consagrar una discriminación opuesta a la equidad y a la justicia, al hacerles de peor condición que aquellos otros trabajadores que, por su participación en huelga de tal clase, fueron sus despidos declarados procedentes y, con posterioridad, dejados sin efecto por aplicación de la Ley de Amnistía».

hubiera producido» (73). La solución ofrecida por la jurisprudencia consiste, pues, en que viniendo obligada la empresa (por aplicación de la Ley de Amnistía) a reponer a los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, éstos «vienen obligados a reintegrar a la [misma] las cantidades que de [ella] percibieron en concepto de indemnización por la rescisión de sus contratos de trabajo», solución acorde «con lo dispuesto en los artículos 1.895 y 1.896 del Código civil (de aplicación supletoria), que imponen la obligación de restituir lo percibido indebidamente» (74).

En otro orden de cosas, hemos dicho que el efecto restitutorio de la amnistía laboral tiene también consecuencias para el Estado. En efecto, el propio artículo 8.º de la Ley de Amnistía impone a éste el pago de «las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral», acudiendo a la ficción de considerar que el trabajador se ha encontrado en situación de «asimilada al alta». Empleando términos de la sentencia de 26 de septiembre de 1978 (75), la clara literalidad del mencionado precepto «supone, en los casos de aplicación de la amnistía, un explícito pronunciamiento de ser a cargo del Estado las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, como situaciones de asimiladas al alta, pronunciamiento jurisdiccional que es, por tanto, consecuencia inmediata y directa de la norma». Esta obligación impuesta al Estado ha de entenderse referida a las cotizaciones que deberían haberse efectuado desde la fecha en que el trabajador despedido causó baja en la Seguridad Social, hasta el momento en que por sentencia se le concede el beneficio de la amnistía con reincorporación a su anterior puesto de trabajo, pues «solamente cuando el Tribunal laboral declara que se dan los factores de hecho necesarios para aplicar la Ley de Amnistía es cuando, *ex lege*, surgen las obligaciones: del empresario, readmisión del trabajador, y del Estado, satisfacer las cuotas de la Seguridad Social» (76).

(73) Sentencia citada de 10 de noviembre de 1978. También sentencia citada de 24 de septiembre de 1979.

(74) Sentencia citada de 14 de marzo de 1979, considerando a la segunda sentencia. Esta solución no es aceptada por DE LA VILLA y DESDENTADO (op. cit., pág. 90) en base a los dos siguientes argumentos: 1) no puede hablarse de enriquecimiento injusto, puesto que el derecho a la indemnización nació de un título legítimo y reconocido por el derecho positivo; 2) la indemnización percibida, calculada, por el prudente arbitrio del juez, en función de toda una serie de variables (de ellas básica sin duda la antigüedad), no puede configurarse en sentido técnico como una mera indemnización de (diversos) perjuicios. De ahí que ni siquiera la restitución de los derechos activos del trabajador suponga de hecho la reparación de todos los perjuicios habidos —muchos de ellos irreparables—, los cuales quedarían sin compensación alguna si el trabajador tuviera que reintegrar la indemnización. Sin embargo, esta posición no podrá triunfar en la práctica, pues se enfrenta al criterio unánime de la jurisprudencia, reflejado en la sentencia parcialmente transcrita en el texto.

(75) Ar. 2.960. Cfr. sentencia de 12 de marzo de 1979 (Ar. 1.326).

(76) Sentencia citada de 22 de septiembre de 1979 (Ar. 3.199). En iguales tér-

Por lo demás, como ha tenido también ocasión de pronunciarse la jurisprudencia, no es necesario un ulterior proceso, distinto de aquel en el que se decide la aplicación de la amnistía al trabajador, para declarar la obligación del Estado de pagar las cuotas de la Seguridad Social. En la norma del artículo 8.º de la Ley de Amnistía —afirma la sentencia de 10 de mayo de 1978 (77)— «no se subordina el pago de cotizaciones por el Estado a ninguna decisión ulterior, sino que es consecuencia directa e inmediata de la aplicación de la amnistía, decidida en una cuestión incidental que se ha seguido con intervención de la Abogacía del Estado, dándole traslado de las pretensiones del trabajador» (78). Por supuesto, el pago de las cuotas impuesto al Estado no tendrá lugar cuando su representación en el proceso (abogado del Estado) pruebe que «durante el tiempo en que se mantuvo la posición de despido, el trabajador estuvo trabajando por cuenta ajena, al servicio de otras empresas, y en situación de alta y cotizando a la Seguridad Social» (79).

7. *La aplicación de la amnistía laboral se presenta con ciertas particularidades procesales*, muchas de las cuales han sido objeto de análisis específico por parte de la doctrina jurisprudencial de la Sala VI. Seguidamente nos ocupamos de algunas de ellas.

La legitimación *directa* y *activa* para ejercitar la acción solicitando la aplicación de la amnistía, corresponde a los trabajadores que hubieran sufrido

minos se pronuncia también la sentencia de 15 de diciembre de 1979, a la que hemos tenido ocasión de referirnos repetidas veces.

(77) Ar. 1.985.

(78) Acordada la aplicación de la amnistía por los órganos de la jurisdicción laboral, los expedientes para el reconocimiento del derecho a períodos de cotización y a prestaciones de trabajadores o beneficiarios de la misma «se iniciarán ante la correspondiente entidad gestora a instancia del interesado, quien *acompañará la resolución judicial o decisión administrativa que pruebe la aplicación de la amnistía al interesado* y los períodos de tiempo en que hubiese permanecido apartado de la empresa como consecuencia de los supuestos objeto de la amnistía» (art. 3.º, núm. 2, del Decreto de 29 de septiembre de 1978, sobre aplicación en materia de Seguridad Social del artículo 8.º de la Ley de Amnistía).

(79) Sentencia de 18 de mayo de 1979 (Ar. 2.181). Entiende la circular de la Dirección General de lo Contencioso del Estado, núm. 1/1978, de 23 de enero, sobre interpretación de la Ley de Amnistía, dirigida a las Abogacías del Estado, que, «del espíritu y de la letra de la Ley se desprende que el Estado sólo responde de las cotizaciones debidas al trabajador durante el tiempo que hubiera estado sin trabajar, como consecuencia de despido motivado por hechos comprendidos en los artículos 1.º, 2.º y 5.º» de la misma. Cfr. circular citada de la Dirección General de Jurisdicción del Trabajo sobre normas para la aplicación de la amnistía laboral por las Magistraturas de Trabajo, y artículo 2.º del Decreto de 29 de septiembre de 1978 sobre aplicación en materia de Seguridad Social del artículo 8.º de la Ley de Amnistía.

menoscabo de sus derechos como consecuencia de haber sido sancionados por la realización de los hechos declarados amnistiables en la Ley. La legitimación *directa* y *pasiva* la ostentan el empresario y el Estado, y ello porque «la pretensión deducida en el proceso se ejercita por quien afirma haber sido objeto de sanción, frente al empresario, para que le reponga en su anterior puesto de trabajo, y frente al Estado, para que asuma el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social o del Mutualismo Laboral (80), pretensión que si prospera lleva consigo una obligación impuesta jurisdiccionalmente al empresario y al Estado, de ahí que los dos hayan de ser llamados al proceso para evitar recaiga en su ausencia un pronunciamiento que les afecta» (81).

¿Es necesaria la reclamación administrativa previa a la vía judicial en los procesos en los que se decide la aplicación de la amnistía laboral? La reclamación administrativa previa requerida por el artículo 49, tanto del anterior como del actualmente vigente texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (82), «responde a la necesidad de que la Administración tenga conocimiento de la reclamación que contra ella quiere interponerse y de los términos y fundamentos de la misma, pudiendo por este previo conocimiento buscar fórmulas de solución que hagan innecesario el proceso; ahora bien, para que pueda cumplirse la finalidad jurídica que el precepto viene a satis-

(80) La obligación del empresario de readmitir al trabajador, y la obligación del Estado de pagar las cuotas de la Seguridad Social, «son obligaciones distintas e independientes, aunque actuadas por el titular de los derechos [el trabajador] en un solo proceso, y esto es tan evidente que si el empleador se allanase a la demanda, la representación del Estado tendría que contestar y oponerse a la misma, aceptando o negando los hechos en ella aducidos, y defendiendo los intereses que tiene confiados, bien negando la procedencia de la aplicación de la amnistía, o bien alegando y probando —por aplicación del conocido principio de que en la excepción el demandado se convierte en actor— que durante el tiempo en que se mantuvo la situación de despido, los trabajadores despedidos se encontraron trabajando al servicio de otra empresa, en alta y cotizando a la Seguridad Social» (sentencia citada de 15 de diciembre de 1979).

(81) Sentencia de 6 de febrero de 1979 (Ar. 429). La misma orientación sigue la sentencia de 20 de marzo del mismo año (Ar. 1.458). La circular de la Dirección General de lo Contencioso del Estado a la que acabamos de hacer referencia, no se muestra partidaria del reconocimiento de la legitimación pasiva del Estado en el proceso demandando la aplicación de la amnistía; según ella, «aparte de consideraciones de orden práctico que aconsejan la solución del problema en contra de toda tesis favorable a la legitimación pasiva del Estado, estima esta Dirección existe una razón fundamental para no sostener la legitimación pasiva del Estado, cual es la de carecer para ello de la base fundamental de una legitimación de orden sustantivo, fundamentada en la relación jurídico material derivada del contrato laboral que fue resuelto por el despido, toda vez que no existe relación alguna de carácter sustantivo entre el productor y el Estado.

(82) El vigente texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral fue aprobado por Real Decreto de 13 de junio de 1980 (*Boletín Oficial del Estado* de 30 de julio).

facер, es necesario que el Estado se halle en condiciones de decir con acierto cuando se le reclama gubernativamente, teniendo conocimiento exacto de la posición jurídica que ocupa en el conflicto, pero si esas circunstancias no se dan, si el Estado no puede tener conocimiento suficiente o aproximado de la solución que ha de darse al problema, el cumplimiento de la reclamación previa sería exigencia estéril por carente de contenido, y obligar, no obstante, al particular a seguir dicha ineficaz vía, sería forma absurda de interpretar el precepto». Cuando el trabajador pretende la aplicación de la amnistía laboral, «nada puede resolver previamente la Administración, debido a que sólo cuando el Tribunal laboral declara que se dan los factores determinantes de la aplicación de la Ley de Amnistía surge el momento en que, *ex lege*, se impone la obligación del empresario de readmitir al trabajador, y la del Estado de satisfacer las cuotas de la Seguridad Social que estén en descubierto, lo que se produce con posterioridad al tiempo en que hubiera podido tramitarse la reclamación previa, que, por ello, no puede exigirse en esta clase de procesos» (83), pues carece «de sentido reclamar en vía previa al Estado el cumplimiento de una obligación todavía no nacida» (84).

Desde otro punto de vista, podría plantear alguna dificultad la cuestión de determinar si formalizado recurso de casación a nombre del trabajador sancionado, es necesario esperar a que la sentencia que lo resuelva declare la procedencia de la medida sancionadora, y sólo después de que ello se haya producido solicitar la aplicación de la amnistía. El problema es resuelto en sentido negativo por la jurisprudencia, manifestando que «el párrafo 1 del artículo 9.º de la Ley de Amnistía dice que la aplicación de los beneficios que concede es competencia de los jueces, tribunales y autoridades judiciales correspondientes, con carácter de urgencia, "cualquiera que sea el estado de tramitación del proceso", lo que no permite esperar a la resolución del recurso y a que la sentencia que declare procedente el despido adquiera firmeza para decidir sobre la pertinencia de aplicar, o denegar, la medida de gracia interesada» (85).

Por último, reviste especial importancia la cuestión relativa al plazo durante el cual el trabajador puede solicitar la aplicación de la amnistía laboral. Aunque en aras de la seguridad y certidumbre que han de presidir las relaciones entre trabajador y empresario, el legislador debería haber fijado el plazo

(83) Sentencia citada de 15 de diciembre de 1979.

(84) Sentencia citada de 12 de marzo de 1979.

(85) Sentencia citada de 28 de diciembre de 1979. Como ya había entendido anteriormente la sentencia citada de 26 de septiembre de 1978, la pretensión de amnistía, deducida incidentalmente ante la Sala VI hallándose ya formalizado el recurso de casación a nombre del trabajador sancionado por la empresa «no necesita de una previa sentencia firme decisoria de la casación, pues la amnistía laboral puede aplicarse si procediere, "cualquiera que sea el estado de tramitación del proceso", como dice el artículo 9.º de la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía».

dentro del cual es posible el ejercicio de la acción, ninguna norma contiene al respecto la Ley de 15 de octubre de 1977. Podría pensarse que tal plazo es susceptible de ser fijado —por analogía— en los tres meses a que alude el artículo 9.º de esta Ley, pero, en realidad, el plazo contemplado en este precepto únicamente se refiere al tiempo máximo de que dispone la autoridad judicial para decidir la aplicación o no aplicación de la amnistía, una vez que el trabajador la ha solicitado, y no otra cosa permite entender el tenor literal del precepto. El problema ha sido resuelto por la jurisprudencia aplicando el artículo 83 de la LCT, es decir, sujetando la acción para solicitar la amnistía al plazo de prescripción de *tres años* contenido en el indicado artículo (86). En efecto, como ha manifestado nuestro TS, «la acción para instar la aplicación de la amnistía laboral no tiene señalado por la Ley un plazo de prescripción o caducidad para su ejercicio y, por lo mismo, ha de acudir a las disposiciones de carácter general, o sea, a los plazos estatuidos en el artículo 83 de la LCT, ya que el mencionado plazo de tres meses [que contiene el artículo 9.º de la Ley de Amnistía], como del contexto se desprende, sólo se refiere al de la decisión sobre su procedencia e improcedencia una vez solicitada» (87). Tampoco cabe entender que el plazo para ejercitar la acción de amnistía pudiera ser el que establecía el artículo 82 de la LCT para ejercitar la acción por despido injustificado, «al no ser equiparable la reclamación por despido injustificado con la que pretende el restablecimiento de la relación laboral extinguida» (88).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago de Compostela)

(86) Según el mismo, «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación». El artículo 59, núm. 1, del ET ha rebajado dicho plazo a un año.

(87) Sentencia citada de 22 de diciembre de 1979.

(88) Sentencia de 29 de junio de 1979 (Ar. 3.080). Al igual que la sentencia mencionada últimamente, sostiene la que ahora examinamos que, «como la Ley de Amnistía no señala plazo alguno dentro del cual habrá de instarse su aplicación, ha de acudir al establecido y fijado en la regla general del artículo 83 de la... LCT». Cfr. circular citada de la Dirección General de Jurisdicción del Trabajo sobre normas para la aplicación de la amnistía laboral por las Magistraturas de Trabajo.

