

HUELGA Y CONTRATO DE TRABAJO

POR

MIGUEL RODRIGUEZ-PIÑERO

Catedrático de Derecho del Trabajo

1.—Planteamiento

Un problema ya clásico en los estudios laborales es el relativo al efecto que en la relación individual de trabajo tienen ciertas actuaciones del trabajador a consecuencia de actos colectivos unilaterales, en particular, a consecuencia de una abstención de trabajo a causa de una huelga. En nuestro derecho positivo la cuestión no ha sido objeto de un tratamiento específico: De un lado porque la huelga se ha tipificado penalmente y se ha sancionado además en la legislación de orden público, sin que tal regulación haya tenido, sin embargo, una decidida aplicación práctica. Por otro lado, porque nuestra jurisprudencia partiendo de una interpretación literal de la expresión «individual» contenida en la Ley de 24-IV-1940 se ha abstenido de conocer de toda clase de conflictos en que un acto colectivo hubiera sido la causa de alguna decisión sobre la relación individual (1). Pese a las afirmaciones doctrinales impugnativas de la expresión *individuales* que en el art. 1 del T.R.P.L., se añade al término conflictos (2), lo cierto es que la posición jurisprudencial ha continuado tras la vigencia del nuevo texto procesal. Por ello llama la atención y merece ser objeto de un breve comentario, la doctrina contenida en la S. del T. C. de 1-XII-1961.

(1) Vid. SS. T. S. 8-II-54; MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho procesal social*, Madrid, 1949, p. 57.

(2) Cfr. ALONSO OLEA, *La materia contenciosa laboral*. Sevilla, 1959, que pone de relieve la contradicción existente entre el texto refundido y el art. 6 de la ley de 24 de abril de 1958 que silenciaba la referencia a individual, con lo que implícitamente la suprimía.

El supuesto de hecho a que se refiere la sentencia es el siguiente: tras una modificación de horarios por el empleador, aprobada por el Jurado de Empresa, por la cual una determinada sección de una empresa había de trabajar desde ahora también los sábados, «se inició un movimiento de protesta de los trabajadores de las secciones afectadas, que culminó en una interrupción del trabajo el sábado 27 de mayo, y en un retraso en el comienzo del trabajo en los días 29 y 30 del mismo mes: Ante estos hechos el empleador impuso a la totalidad de los trabajadores que intervinieron en tales hechos la sanción, mal llamada colectiva en la declaración de hechos probados, de multa de un día de haber, aparte de la recuperación del tiempo perdido, salvo a tres trabajadores a los que se impuso sanción de despido, y que son los actores en el proceso, ante Magistratura. Esta declara su incompetencia, frente a la decisión del Tribunal Central que, concorde con el informe de la Fiscalía del T. S., afirma la competencia de la jurisdicción laboral para conocer del asunto, y deduce la procedencia del despido.

2.—La distinción entre conflicto individual y conflicto colectivo

La decisión jurisprudencial parte, como presupuesto, de la afirmación de que la jurisdicción laboral es sólo competente para conocer de los conflictos individuales de trabajo, según la letra del art. 1 del T.R.P.L. Las reflexiones doctrinales contrarias a la admisión de la licitud de la referencia a colectivos, vienen a afirmar que «la naturaleza colectiva del conflicto no priva sin más de «competencia» a la jurisdicción del trabajo» (3); la referencia a «sin más» alude posiblemente a la «calidad de las personas», y es respecto a éstas como debe llegarse sin duda a una solución similar a la jurisprudencia.

En efecto, lo definitorio del conflicto colectivo, según la opinión más generalmente aceptada, no es un mero dato cuantitativo —existe precisamente una categoría de conflicto individual «plurisubjetivo» (4), sino más bien y ciertamente un dato *cualitativo*, el *darse en el seno de una relación colectiva de trabajo*, enfrentando a las partes de ésta. Un doble carácter define así al conflicto colectivo, de un lado, un factor subjetivo, *las partes del conflicto son las partes de la relación colectiva de trabajo*,

(3) ALONSÓ OLEA, loc. cit., p. 17.

(4) Lo que se reconoce tanto en la jurisprudencia (vid. por ej. S. 9-XII-53), como en la legislación (art. 10. 2, F. R. P. L.), como en la propia doctrina, aunque no con toda claridad en la nuestra. Sobre la cuestión, y, en general, sobre el concepto de conflicto colectivo, RODRÍGUEZ-PIÑERO, *La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones*, Murcia, 1961, pp. 79 y ss.

esto es, por el lado de los trabajadores sus representaciones profesionales, sindicatos y comisiones de empresa o en nuestro derecho, vocales de juntas de sección social, grupo o subgrupo, enlaces sindicales, o vocales de Jurados de empresa; por parte de los empleadores, ellos mismos o sus representaciones profesionales, organizaciones de empleadores, o, entre nosotros, vocales de las juntas de sección económica, grupo o subgrupo. Ello en consonancia con la tendencia actual a monopolizar las representaciones de los trabajadores estables, sin que se reconozca a los grupos intermitentes hoy una función representativa.

El segundo factor es objetivo. El conflicto colectivo es un *conflicto de intereses colectivos*, una colisión de intereses de la categoría profesional. Así lo reconoce expresamente la sentencia que comentamos al aludir «a categorías de intereses colectivos» como dato definitorio de los conflictos colectivos.

Precisamente lo que en nuestro ordenamiento veda el conocimiento por la jurisdicción de trabajo de los conflictos colectivos, es ante todo la «*cualidad de las personas*» a que alude el citado art. 1 del T.R.P.L., pues falta legitimidad a las representaciones profesionales, al margen del problema de su personalidad jurídica, para actuar ante la jurisdicción del trabajo la defensa de intereses colectivos, tanto se trate de conflictos de reglamentación como de conflictos de aplicación (5). En consecuencia, siempre que ante una Magistratura de Trabajo se presente por una representación profesional una demanda conteniendo una pretensión colectiva, habrá de ser rechazada ésta, ante todo por la falta de legitimación de la parte actora. A su vez, un empleador no podrá demandar ante la jurisdicción de trabajo en pretensión colectiva a una representación profesional. Aquella conoce solo, por tanto, de los conflictos individuales de trabajo.

3.—Evolución de los efectos de la huelga en el contrato de trabajo

Visto que la jurisdicción laboral se ciñe sólo a los conflictos individuales, debe precisarse si la incidencia de la huelga en un contrato de trabajo es un conflicto individual o un conflicto colectivo. En sí mismo, la huelga, no es lo que jurídicamente se entiende como conflicto colectivo, aunque no haya dejado de confundirse. La huelga en sí es un acto colec-

(5) Vid. sobre la distinción entre ambos tipos de conflictos colectivos, GARCÍA ABELLÁN, *El conflicto colectivo en el derecho español*. Estudios en honor de Jordana de Pozas, Madrid, 1961, III, pp. 507 y ss. y BAYÓN CHACÓN, *Aspectos...* Rev. Der. Priv., 1960, pp. 823 y ss.

(6) Por ello se habla acertadamente de la huelga como «procedimiento de formalizar conflictos de trabajo» (ALONSO OLEA), o de «procedimiento de exteriorización de conflictos colectivos de trabajo» (BAYÓN y PÉREZ BOTIJA).

tivo. y, como tal, tiene en la vida jurídica la función de perfeccionar o formalizar conflictos colectivos de trabajo; pero es sustancialmente algo distinto a éstos, pues ni todos los conflictos colectivos provocan huelgas, ni todas las huelgas son formalización de conflictos colectivos preexistentes (piénsese, por ejemplo, en la huelga política). Lo que define a la huelga es ser una cesación temporal de la prestación de trabajo de una colectividad de trabajadores decidida por un acto unilateral de una representación profesional de aquellos con el objeto de obtener la solución favorable de un conflicto colectivo preexistente o probable. Respecto a la relación individual de trabajo tiene, por tanto, la huelga una incidencia importante al producir, como efecto primordial, la cesación, con intención de continuar posteriormente (al menos en los sistemas continentales) de la puesta a disposición por los trabajadores de sus fuerzas de trabajo, y, correlativamente, la cesación de las singulares prestaciones de trabajo. Esta abstención del trabajo ha de ser temporal, efectiva y, en general, pluripersonal (7).

Precisamente, al tener por consecuencia abstenciones de trabajo, la huelga no puede dejar de tener efectos sobre el contrato de trabajo en curso, y así se ha reconocido desde la aparición como fenómeno de la institución. Lo que ha cambiado ha sido, sin embargo, el tratamiento jurídico de tales efectos. En un primer momento, se afirmó que la huelga *de por sí extinguía el contrato de trabajo*, por suponer la conducta singular de los trabajadores un desistimiento unilateral en los contratos de trabajo, un *dimisión* implícita en el abandono de la ejecución. Esta construcción llevada a cabo por la doctrina civilista (8), fué recogida por nuestra jurisprudencia, que, partiendo de la salvedad recogida en el art. 1 de la Ley de 27-IV-1909 de referencia a los derechos que dimanar de los contratos que patronos y obreros tengan celebrados, llega a establecer que el uso del derecho de huelga si legítimo «en nada merma, modifica ni altera otros derechos igualmente nacidos de convenciones legales, que son completamente independientes de la huelga» de manera que «al abandonar los demandantes el servicio durante cuarenta y un días, pudo la Compañía, conforme al pacto entre unos y otra existente reputarlos dimisionarios de sus cargos, en tal concepto... no los destituyó, sino que fueron ellos los que se despidieron» (S. 6-V-1919) (9).

(7) Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones*, cit., pp. 67 y ss. y bibliog. allí citada.

(8) Cfr. por. ej. GRAVIER, *Les conséquences juridiques de la greve*, Aix, 1912 y bibliog. allí citada.

(9) Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que todas las disposiciones jurisprudenciales a que hacemos referencia se refieren al caso de huelga en ferrocarriles, donde parece se aplicó, fundamentalmente la tesis extintiva. Vid. ARACÓN, *Código del trabajo*.

Esta tesis, sin embargo, pronto hubo de ser abandonada pues en sí mismo chocaba con la sustancia misma de la huelga, pues la cesación en ésta es temporal y tipificada por un *animus continuandi*. Fué la doctrina la que primeramente sostuvo que en la huelga «no se manifiestan indicios suficientes de que los obreros o patronos quieran llegar a la rescisión», sino que antes bien todos se esfuerzan por conservarlo, de otro modo sobraría en absoluto cualquier intento de conciliación, a más que la realidad demuestra lo contrario, «siendo muy contadas las veces que se rompe por completo la relación contractual» (10). Como afirmó GARCÍA OVIEDO, únicamente podía entenderse extinto el contrato de trabajo en aquellos casos en que las partes manifiestamente expresan su voluntad en este sentido (11). En consecuencia la huelga, de por sí no va a significar la ruptura o extinción del contrato de trabajo, sino tan sólo constituirá una conducta que podrá ser calificada como *infracción contractual susceptible de ser sancionada con un despido, o como incumplimiento que dé lugar a la resolución prevista en el 1.124 C. C.* En este último sentido la jurisprudencia establece—partiendo todavía de que la relación individual «no pierde virtualidad ni puede suspenderse por la declaración de huelga», y del precepto civil (1.256 C. C.) de que no puede dejarse al arbitrio de una de las partes el cumplimiento del contrato—, que al suponer la abstención del trabajo un incumplimiento del contrato ha podido el patrono *resolverlo «a tenor de lo establecido en el art. 1.124 C. C., quedando en su virtud desligada de todo vínculo contractual derivado del contrato»* (S. 4-VI-1923 (12)). Por otro lado se afirma que el abandono del trabajo realizado en la huelga «*determina la sanción penal (de despido) establecida en el art. 12 del Reglamento de 1-I-1917, que es exigible con arreglo a las disposiciones del C. C., sin que las enerve ni anule ni tampoco menoscabe los derechos de la Compañía el que la huelga declarada sea sindical o coercitiva y que los obreros dejen de asistir al trabajo contra su voluntad (S. 29-X-1919).* Ahora bien, esta solución suponía en sí misma una negación del derecho de huelga mismo, pues su ejercicio al posibilitar el despido de los trabajadores, perjudicaba directamente a éste. Reconocer la huelga como causa de despido, afirma ALONSO OLEA, «implícitamente

(10) MARTÍN GRANIZO-GONZÁLEZ BOTIVOSS, *Derecho social* 3.ª ed. Madrid, 1935, p. 358.

(11) GARCÍA OVIEDO, *Tratado elemental de derecho social*, Madrid, 1934, pp. 252-253

(12) También una Sentencia de 6-V-1919 (distinta a la antes citada), declara en un caso de huelga justamente «rescindidos los contratos de trabajo con perfecta sujeción a lo dispuesto en el art. 1124 C. c.». Vid también S. 19-II-1924 que sostiene «que el actor al utilizar el derecho que para constituirse en huelga le otorga la ley de 27-IV-1909, hizo completa dejación, abandono del servicio que le estaba encomendado, y al incumplir así su contrato con la compañía, quedó ésta autorizada para declarar resuelto en definitiva el mencionado contrato, en virtud de lo que establece el art. 1124 C. c.».

es declarar ilícita la huelga», ésta «se prohíbe virtualmente con contradicción de un principio que el propio ordenamiento puede estimar de vigencia más valiosa que el de que todo incumplimiento grave del contrato de trabajo se derive la posibilidad de resolver éste» (13). En consecuencia, surge la tesis del *efecto meramente suspensivo* de la huelga, y la *imposibilidad de despedir* por tal circunstancia. El carácter injustificado de la decisión extintiva patronal no se formula en nuestro ordenamiento sino tras el advenimiento de la II República; el art. 91 L.C.T. 1931 establecía que la huelga no rescindiría el contrato de trabajo salvo la existencia de cláusulas de paz (14), esto es, que «la huelga declarada y sostenida legalmente no es motivo de rescisión del contrato de trabajo» (O. 1-II-1932) (15). El ejercicio del derecho de huelga llevaba consigo así una liberación de prestaciones laborales del trabajador, y correlativamente una liberación temporal de las obligaciones salariales del patrono, y ello a consecuencia del carácter lícito de tal abstención, ya que la proclamación colectiva inmunizaba, por así decirlo, al trabajador individual de las consecuencias contractuales de su conducta, dando lugar a una liberación de sus prestaciones, que a su vez liberaba al empleador. Hoy se insiste aún más en la esencia colectiva de la huelga, afirmándose la existencia en caso de huelga de sólo efectos colectivos, y, por ello, de una *suspensión colectiva* de los contratos de trabajo en la empresa (16).

(13) *El despido*, Madrid, 1958, pp. 215-216.

(14) «Las huelgas o los lock-outs, en general no rescindirán el contrato de trabajo. No obstante si durante el tiempo de vigencia de un pacto colectivo por el cual debía regularse el contrato de que se trate se plantease una huelga o lock-out para mejorar o empeorar las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato, tales medios de lucha podrán ser motivos de rescisión y dar lugar a indemnizaciones, pago de daños, etc., y en todo caso, cualquiera que sea el término del conflicto, mientras el convenio colectivo se halle en vigor, no podrán obligar condiciones distintas de las anteriormente pactadas». (art. 91 L.C.T., 1931).

Es manifiesta la influencia germánica en este principio, al reconocerse un valor fundamental a las cláusulas de paz que hacía ilícita una declaración de huelga por la representación profesional, y por ende, la cesación del trabajo de los trabajadores. Esta influencia no debe extrañar, pues toda la ley de contrato de trabajo, o al menos su mayor parte, es transcripción algo alterada del Proyecto de ley general del contrato de trabajo que en 1923 publicó la Comisión de derecho del trabajo. En concreto es el parágrafo 155 (Streik und Aussperrung sind im Zweifler keine Kündigung. Sie sind dann nicht vertragswidrig, wenn sie unter Beachtung der für Lösung der Arbeitsverhältnisses vorgesehenen Bedingungen erfolgen), el que regula la cuestión y es de los que menos directamente influyó en nuestra positividad, al recogerse en la Ley las directas aspiraciones sindicales. Vid. HINOSA, *El contrato de trabajo*, Madrid, 1932, pp. 241 y ss.

(15) Cfr. GALLART, *Derecho español del trabajo*, Barcelona, 1936, pp. 237-238; GARCÍA OYEDO, loc. cit.; MARTÍN GRANIZO y GONZÁLEZ ROTHVOSS, loc. cit.; MADRID, *Derecho laboral español*, Madrid, 1936, pp. 312 y ss.

(16) Así MAZZONI afirma que en caso de huelga la suspensión del contrato no puede ser

La transformación profunda que, para lo colectivo del trabajo, supone el Nuevo Estado, tiene como consecuencia inmediata un *sistema prohibitivo* de la huelga que se encuentra ya recogido en la Declaración XI, 2 del Fuero del Trabajo, y que llega a tipificar penalmente ciertos actos de este tipo en el art. 222 del C. P. Ahora bien, la existencia de este régimen prohibitivo no soluciona, de por sí, la cuestión de los efectos que tiene una actitud huelguística de los trabajadores en las relaciones individuales. En efecto, no son infrecuentes las ocasiones en que se producen en la realidad laboral movimientos de huelga en el seno de las empresas, para formalizar un conflicto colectivo latente. En tales circunstancias, la aplicación del D. 5-I-1939 ha llevado a las autoridades gubernativas laborales a la imposición de sanciones a aquellos trabajadores que más se hubieran destacado en tales acciones, pero sin que en la relación entre las partes quedase clara la situación y las consecuencias que tal actitud tuviera. La sentencia que comentamos parece dar una solución al problema sosteniendo una doble posición:

—el carácter *individual* del conflicto en caso de reclamación del despido en caso de huelga.

—el efecto *suspensivo* que, entre nosotros, tiene en principio la huelga respecto a las relaciones individuales de trabajo.

4.—El carácter individual del despido por abstención del trabajo a causa de huelga

Una de las mayores dificultades que planteara el estudio de los efectos de la huelga en el contrato de trabajo en nuestro sistema vigente, ha sido, sin duda, la actitud sistemática de nuestra jurisprudencia de abstenerse de conocer de decisiones extintivas por causa de huelga, en razón del carácter colectivo del conflicto que se le planteaba. Como se ha afirmado anteriormente, la jurisdicción del trabajo no conoce de los conflictos colectivos, partiendo de ello han sido reiteradas las decisiones de la sala VI del T. S. que afirman el carácter colectivo de despidos en tales casos, «puesto que el despido del recurrente tuvo como antecedente inmediato la huelga suscitada pocos días antes,... lo que *no es recurrible ante la Magistratura de trabajo*» (S. 5-II-59); «*conflicto colectivo* como es el que dió lugar al cierre de la fábrica» y al despido resultante (S. 9-II-59); la jurisdicción del trabajo «es siempre *ajena al campo colectivo de las huelgas y paros*». La Magistratura de trabajo no es órgano jurisdiccional para el co-

a título individual, sino colectiva, o más bien, plurisubjetiva (en *I rapporti collectivi di lavoro*, Firenze, 1959, p. 165.

nocimiento de estas rescisiones de los contratos» (S. 24-II-59), «tal problema por ser materia propia de la esfera de orden público, como *conflicto colectivo*, quedan *excluidos* del conocimiento *de la jurisdicción del trabajo*» (S. 24-VI-59); «la causa del despido tuvo lugar por la participación del recurrente en el movimiento huelguístico de marzo de 1958, la *intervención jurisdiccional queda excluida cuando se trata de conflictos de carácter colectivo*» (S. 15-XII-1959) (17).

Frente a esta doctrina del más Alto Tribunal la sentencia objeto de este comentario sienta una doctrina notablemente más correcta. En el caso de un despido (no se habla aquí como en otras sentencias de «no readmisión») por participación en un movimiento huelguístico no se dan las características de los conflictos colectivos «*sino la propia de un conflicto individual... para cuyo conocimiento es perfectamente competente esta jurisdicción al no afectar a categorías de intereses colectivos*». La tesis es aceptable, pues el no reconocimiento en el ordenamiento del derecho de huelga, aún más su prohibición, impide verdaderamente pueda afirmarse entre nosotros que la huelga como tal acto colectivo sólo tenga efectos colectivos; antes bien, las representaciones profesionales, reconocidas como tales, carecen hoy entre nosotros de competencia para «declarar» una huelga, por ello, el carácter colectivo de la huelga, se basa en nuestro sistema en una «*decisión plural concertada*», *imputable*, por ello a una *pluralidad singularizada de personas*, que al no estar legitimadas para incumplir relaciones individuales de trabajo, se hacen *responsables singularmente frente a su empleador* respectivo de tal *incumplimiento*, al margen de la responsabilidad penal, administrativa o política que de tal conducta pueda derivar. La responsabilidad frente a su empleador, y los actos que éste realice a consecuencia de la huelga frente al trabajador individual, dan lugar a *conflictos sustancialmente individuales*; en consecuencia, *la jurisdicción del trabajo será la «competente» para conocer de*

(17) Debe señalarse que las decisiones dictadas, parten de la existencia en la práctica de una intervención administrativa que es la que en último término decide, o ha venido decidiendo, de la suerte de las relaciones individuales de trabajo. El sistema es descrito muy precisamente por ALONSO OLEA, quien hablando de que en nuestro sistema la huelga no es lícita, afirma constituye «un ilícito civil que autoriza la resolución de los contratos de trabajo, aunque por lo general esta facultad de resolución está sometida a autorización gubernativa a través de las Delegaciones de Trabajo o los Gobiernos Civiles, que son parcos y estrictos en la admisión de despidos colectivos, imponiendo, por lo general, readmisiones, si bien con algún tipo de sanción que, también generalmente, es de carácter temporal, como, por ejemplo, la pérdida del derecho, durante un cierto tiempo, a la percepción de los premios de antigüedad que el trabajador pueda haber consolidado con anterioridad al incumplimiento del contrato de trabajo. Este tipo de medidas ha sustituido prácticamente a las consecuencias que hubieran podido derivarse del encuadramiento de las cesaciones colectivas y concertadas del C.P.». (*El despido*, cit., p. 213.

los mismos, tanto se trate, por ejemplo, de que el trabajador pidiera los salarios relativos a los días de huelga, reclamara por imposición de sanciones, o por despido, como de que el empleador reclamara indemnización de daños.

Por consiguiente, debe aceptarse el nuevo criterio iniciado por esta S. del T. C. de T. que niega el carácter colectivo a las repercusiones que en la relación individual pueda tener una actitud huelguística del trabajador. En tales consecuencias no se da ninguno de los caracteres definitorios del conflicto colectivo, ni las partes son representaciones profesionales, sino partes del contrato de trabajo, ni su objeto la tutela de intereses colectivos, sino la tutela de los intereses individuales derivados de la relación contractual existente entre las partes.

5.—La huelga como causa de despido

Muy escasa ha sido la atención que en la doctrina actual se ha dedicado a este tema. En general se alude a la prohibición de la huelga, y la derogación de los arts. respectivos de la L.C.T. de 1931 que fundamentaban el derecho de huelga, pareciendo negarse implícitamente el efecto suspensivo de la huelga (18). Admitida la responsabilidad jurídico-pública frente al Estado (distinta de la penal) del trabajador por su participación en un movimiento huelguístico se da entrada a la aplicación del D. 5-I-1939 (19). Partiendo de los datos reales se afirma que en la positividad actual la huelga no puede considerarse como suspensiva del contrato de trabajo por no tener reconocida su existencia tal figura, sin embargo en la práctica será la autoridad laboral «quien a la vista de los hechos producidos podrá considerar extinguidos los contratos laborales o simplemente interrumpidos durante el tiempo que duró la anomalía» (20). En un sentido similar se sostiene con mayor precisión que la consecuencia técnica indeclinable de la huelga ilícita «es la existencia de un incumplimiento del contrato con efectos extintivos. Dentro de nuestro propio sistema cae en los supuestos de comisión de acto delictivo y de abandono voluntario del trabajo. «Aunque se reconoce que en la práctica no se llega a tanto, ya porque se trate de evitar un conflicto mayor, «ya por la imposibilidad real de aplicar tales consecuencias resolutorias a grandes masas de trabajadores» (21).

(18) Cfr. PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del trabajo*, n.º 199 de diversas ediciones.

(19) PÉREZ LEÑERO, *Teoría general del derecho español del trabajo*, Madrid, 1948, pp. 195-196.

(20) CARRO IGELMO, *La suspensión del contrato de trabajo*, Barcelona, 1959, p. 37.

(21) BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del trabajo*, 3.ª ed. Madrid, 1962, II, p. 756.

La posición jurisprudencial en este punto tampoco es muy clara, unas veces se habla de cierre de la empresa y *negativa a readmisión*, por decisión gubernativa como acción diversa y ajena al despido (22); mientras que en otras ocasiones expresamente se habla de *despido* (23) autorizado por tal decisión de la autoridad, unas veces gubernativa y otras laboral. Esta intervención de la autoridad, tercero en la relación individual, ha dificultado, sin duda, un planteamiento jurídico más claro de la cuestión, en todo caso del contexto de las diversas decisiones jurisprudenciales parece colegirse que la extinción de la relación de trabajo se produce, no por el hecho mismo de la huelga, sino por la decisión unilateral del empleador (obre o no facultado por la autoridad estatal) que tome por base el hecho de la participación del trabajador en la huelga. O, por decirlo con otras palabras, la que parece implícito es que la huelga de *por sí no extingue la relación de trabajo*, siendo para ello necesario un acto de desistimiento en el despido patronal.

En esta línea se coloca la sentencia que comentamos que parte precisamente de la idea de que la huelga no extingue de por sí el contrato de trabajo. Las razones para ello son las anteriormente aducidas, la propia voluntad de los trabajadores, que no quieren una dimisión implícita a través de un abandono del trabajo, sino que en la abstención de trabajar como formalización de un conflicto colectivo, pese a cometer un hecho ilícito, manifiestan implícitamente una voluntad de continuar con sus relaciones laborales. La huelga, de por sí y en principio, *suspende individualmente la relación de trabajo*. También es entre nosotros aplicable el esquema de consecuencias que expresa ALONSO OLEA, «pese a constituir la huelga un incumplimiento grave de la prestación esencial del contrato de trabajo por parte del trabajador, no rompe el contrato de trabajo, sino que meramente lo suspende». El efecto fundamental de esta suspensión puesto que ya la suspensión en la ejecución de la prestación laboral ha tenido lugar en la abstención del trabajador, consiste en permitir al empleador interrumpir el cumplimiento de sus prestaciones, «concretamente mediante la interrupción del abono de salarios» (24). Ello no

(22) Así p. ej. S. 28-II-1959 («no volvieron a ser readmitidos aquellos productores»).

(23) Así la S. 20-XI-1958 habla de «rescisión del contrato de trabajo», mientras que la S. 15-XII-1959, entre otras, habla de despido de los trabajadores.

(24) *El despido*, cit., p. 214. La suspensión existirá mientras perdure la abstención y afectará tan sólo a los partícipes en la huelga; respecto a los demás trabajadores las relaciones de trabajo permanecerán en principio produciendo todos sus efectos, sin que, por otro lado, puedan negarse a trabajos que supongan intrínsecamente contrarrestar la huelga, dada la ilicitud de ésta. (Vid. sobre este problema en sistema de licitud de huelga, NIKISCH, *Arbeitsrecht*, 3.ª ed. 1961, I, pp. 286-287). En el caso de que la ausencia o abstención del trabajo de un sector de trabajadores haga imposible el trabajo de los otros, no puede aplicarse a nuestro sistema la

deja de ser importante pues la liberación de esta contraprestación salarial no quedaba clara de afirmarse la tesis extintiva, pues de no tener lugar tal extinción, y no existir la suspensión el trabajador conservaba su acción a la entera remuneración, lo que no era equitativo. Al contrario, admitida la suspensión pierde el trabajador el derecho a la remuneración, hasta el punto que si quiere conservarla, como en el caso que examinamos, hubo de recuperar el tiempo no trabajado, en más horas en las jornadas sucesivas.

Ahora bien este efecto suspensivo de la huelga, no supone, en modo alguno el reconocimiento de su licitud, precisamente por ello el efecto suspensivo no viene acompañado ahora de su «complemento imprescindible» esto es, el no admitir que la huelga sea causa justificada de una sanción disciplinaria o de un despido. Antes bien, se desprende claramente de la sentencia del T. C. que la huelga, respecto a la relación individual *es un incumplimiento que se tipifica como falta sancionable*, que puede encuadrarse en los *motivos del despido procedente*, al constituir «indisciplina, por su actitud levantisca ante el ejercicio de un derecho por parte del empresario, desobediencia a las órdenes dadas por éste en el trabajo. y su disminución voluntaria y continuada —de viernes a viernes— en el rendimiento faltas comprendidas en los apartados b), e) y f) del art. 77 I. C. T., lo que hace que su *despido deba ser declarado procedente*» (25). Por tanto, el despido por participación en una huelga es, entre nosotros, lo que algún autor ha llamado «*despido disciplinario individual*», se juzgan conductas singulares, y éstas son el supuesto de hecho que constituirá una falta sancionable o una causa de despido procedente. Esta afirmación no deja de tener importantes consecuencias. En primer lugar, y desde el punto de vista formal, para que sea válido el acto de despido requerirá la comunicación del mismo por medio de la

teoría del círculo de riesgos en este punto, y hace soportar a los trabajadores la interrupción consiguiente para ellos, pese a no participar en la huelga, ya que esto sería implícitamente reconocer una cierta licitud de la misma. Dado el carácter evidentemente temporal de esta interrupción, la solución habrá de establecerse, en principio mediante la aplicación de los arts. 47 y 80 de la L.C.T., dejando a salvo la posible aplicación de la legislación de seguridad social. El caso de que la autoridad administrativa decretare el cierre de la empresa ha sido estudiado por ALONSO OLEA, *El despido*, cit., pp. 94-96).

(25) El encuadre de la huelga precisamente en tales apartados es un tanto forzado pero tiene su justificación en tomar como punto de partida la carta de despido de la empresa. En todo caso ello da razón a la tesis de que con una interpretación flexible caben en las causas de despido establecidas en el art. 77.

No ha faltado quien ha afirmado que «en caso de huelga... el empresario podrá disolver su vínculo laboral, basado en justa causa, con las consecuencias inherentes a tal derecho» (BENÍTEZ DE LUGO, *La extinción del contrato de trabajo*, Madrid, 1945, p. 181). Pese a escribir, muy rectamente, la expresión «podrá», sin embargo, niega antes la tesis suspensiva,

oportuna *carta de despido*, hasta tal punto que sin tal comunicación escrita la decisión jurisprudencial habrá de ser la de declarar la nulidad del despido, y el derecho del trabajador a los salarios desde el momento de finalización de la huelga, hasta la fecha de la declaración judicial.

Una segunda consecuencia del carácter de despido individual, es la *falta de necesidad de autorización administrativa*, para despedir a trabajadores en huelga. En recta legalidad, la intervención administrativa habrá de ser en la faceta colectiva, y respecto a responsabilidades jurídico-públicas, pero en lo que respecta a la relación individual, y concretamente, en lo que respecta a la sanción de despido habrá de ser libremente el empleador el que ha de tomar la decisión del desistimiento, sin requerir autorización administrativa alguna, que no está establecida en ningún mandato legal (27).

Finalmente, es de decisiva importancia la *intervención judicial* controlando la justeza de tales decisiones, y evitando simulaciones o desviaciones de poder en este punto. En efecto, pese a que se ha afirmado el carácter individual del despido por participación en una huelga en nuestro sistema, no por ello debe desconocerse el tratarse de una actitud, respecto a las relaciones individuales de trabajo, pluripersonal; ello hace que en el supuesto de hecho que vaya a ser juzgado como falta sancionable, coexista una pluralidad de conductas, que han de ser juzgadas con crite-

(26) Art. 113 T.R.P.L. Lo dicho, claro es, para el caso de despido «no especial», pues en los casos de despido de enlaces sindicales, caballeros mutilados, etc., regulados en los arts. 103 y sus T.R.P.L. se habrían de aplicar las reglas específicas para estos trabajadores.

(27) Y ello por el carácter individual del despido. En efecto, al no romper automáticamente la huelga el contrato de trabajo, es el empleador el que puede tomar la iniciativa de ruptura de la relación, invocando como causa de despido procedente tal participación, escapando a toda obligación de indemnización, mientras que el trabajador, al contrario, puede «exponerse a una condena de indemnización de daños» (CAMERLYNCK, *Traité pratique de la rupture du contrat de travail*, París, 1959, p. 52). Debe, sin embargo, tenerse distinguido el despido individual, aunque referido a una pluralidad de trabajadores, del despido colectivo «por suspensión o cese de actividades», que sí requeriría tal autorización (D 26-I-1944). La decisión empresarial para que el despido sea individual, tiene que tener como presupuesto la idea de reemplazar los trabajadores despedidos por otros, no la de cerrar la empresa, aunque esta decisión podrá ser posterior a los despidos disciplinarios, y, en todo caso, requeriría en principio tal autorización administrativa. Vid. sobre esta cuestión Atonso OLEA, *El despido*, pp. 3456 y 59 y ss.

Al margen la aplicación del raro D. de 5-I-1939, que parece referirse a responsabilidades públicas, y no contractuales, y que en su art. 2, no incluye además una ruptura *factum principis*. Vid. sobre tal legislación, muy inspirada en la disciplina estatal no penal que estableció la alemana Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit de 20-I-1934, al crear la «soziale Ehrengerichtbarkeit» (vid. DENECKE, *Die soziale Ehrengerichtbarkeit*, J. W., 1934, pp. 1009 y ss.), las reflexiones de GARCÍA ABELLÁN que expone como se trata de un traspaso al campo público, de conductas inicialmente sólo privadas y de carácter contractual (*Derecho penal del trabajo*, Madrid, 1955, pp. 73 y ss.).

rios semejantes. Un patrono no podría en caso de una huelga, aprovechar para desprenderse exclusivamente de aquellos trabajadores con los que está descontento, pues para tomar una decisión desigual respecto a las sanciones, ha de partir necesariamente de una actitud de conducta desigual en el caso de la huelga, o en los antecedentes del trabajador. Y ello por el principio de *proporcionalidad*, que está en la base misma del poder disciplinario (28) y que impide que por un hecho común en que participen varios trabajadores de igual manera, se impongan sanciones diversas. Pero además, por el deber de *trato igual y equitativo* que, como consecuencia de su deber de protección y asistencia, tiene el empleador frente a sus trabajadores, lo que le veda todo trato discriminatorio, incluso en lo que respecta a la extinción de la relación de trabajo (29). De ahí que siempre que sea probada una actitud huelguística, el juzgador habrá de examinar si la sanción de que se trate, o el despido, se ha impuesto, por igual, a todos los participantes, o si el trato desigual está justificado, por ejemplo en una mayor participación, en ser cabecillas, en actitudes «adicionales, en los antecedentes del trabajador, etc., pues, de otro modo, podrá declarar la improcedencia del despido si éste es «abusivo», al perse-

(28) La proporcionalidad «o sea la adecuación de la pena a la gravedad de la sanción» (LEGA, *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano, 1956, p. 187) ha sido largamente recogida en nuestra jurisprudencia, partiendo de la valoración ya establecida en las Reglamentaciones, o en la interpretación y en el completar la propia L.C.T. (vid. p. ej. SS. 19-X-43; 4-II-44; 9-X-45...).

(29) El deber de trato igual que presiden toda la vida del trabajo en la empresa, es manifestación del deber de protección y asistencia paternal, o más aún, junto con esta manifestación de un genérico deber de lealtad y buena fe del empleador (vid. Götz Hueck, *Der Grundsatz der gleichmässigen Behandlung im Privatrecht*, Berlín, 1958 y la monografía de FAER, *Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*, Munich, 1954). La igualdad de trato, que impide trato discriminatorio pero no la posibilidad en momentos determinados de tratos de favor, tiene importantes consecuencias para el despido disciplinario o por justa causa (cfr. H. Hueck, loc. cit., p. 362). Esto no supone que se impida al empleador «perdonar a una parte de los participantes en una falta, y a la otra no» (NIRSCH, *Arbeitsrecht*, 3.ª ed., I, p. 511) pues ello es consecuencia de la discrecionalidad propia de las facultades empresariales, sino lo que impide, es exclusivamente el que respecto a determinados trabajadores se aplique discriminatoriamente una actitud más gravosa, sancionándoles p. ej. con un despido, que no tenga otro fundamento que un deseo de desprenderse de un trabajador en concreto, para lo que se ha aprovechado la circunstancia de la huelga, habiendo actuado el empleador «avec une intention malveillante et vexatoire ou avec une légèreté blâmable», en la expresión de la jurisprudencia francesa (Soc. 10-II-55, en *Droit Social*, 1955, p. 01).

En nuestro Derecho, sin embargo, no ha formulado expresamente la jurisprudencia una doctrina coherente de tratamiento equitativo, pese a que la idea no se desconoce en nuestros textos fundamentales, y en la regulación entera del trabajo. Pero directamente sólo el art. 78, e) y el 76, l) podrían servir de base para un posible reconocimiento del principio de trato igual, y en particular, de su aplicación al caso del despido.

guir un fin distinto, como es el aprovechar una ocasión para desprenderse «gratuitamente» de un trabajador al existir una posibilidad de desistimiento. Esto es lógico, pues no parece aceptable que en caso de una conducta pluripersonal sancionable idéntica, puedan imponerse sanciones arbitrariamente diversas, como lo sería el despedir caprichosamente a trabajadores que no se hubieran destacado en la huelga, aunque hubieran participado en ella, sólo a causa, por ejemplo, de ser más gravosos a la empresa, por su mayor antigüedad. De nuevo la aplicación de la técnica administrativa de la «desviación de poder», o de la técnica civil del «abuso», podrán hacer que el Magistrado vea tales irregularidades. Y quizá en este punto sea donde más trascienda en la práctica la actividad de la Magistratura del trabajo en estos casos.

En conclusión, la huelga produce en nuestro derecho vigente, en principio, la suspensión de la relación de trabajo mientras aquella dura. Ahora bien, la conducta del trabajador constituye un incumplimiento contractual sancionable, y motivo suficiente de despido procedente. Este, que no requiere autorización administrativa, habrá de ser formulado por medio de la correspondiente carta de despido. El conocimiento de los conflictos derivados de los efectos de la huelga en la relación individual, corresponde, en general, a la jurisdicción del trabajo, la cual habrá de examinar, en especial, si se han tenido en cuenta los requisitos formales y materiales del despido o sanciones, en especial la proporcionalidad y trato equitativo.