

ALGUNOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE INTERES EN LA ESFERA LABORAL

I. MAGISTRATURA DE TRABAJO

1. DOTE MATRIMONIAL. CNTRATOS DE TRABAJO PREEXISTENTES A LA LEY DE RELACIONES LABORALES. INCONSTITUCIONALIDAD E ILEGALIDAD DE LA DOTE. DISCRIMINACIÓN.

(Sentencia de 23 de diciembre de 1980. Proc. 2448/80. Magistratura número 3 de Murcia)

A) *El panorama normativo.*

a) Pese a que el Convenio núm. 111 de la OIT (BOE de 4-12-68) había entrado en vigor para España el 6-12-68 y su articulado comporta la obligación para sus Estados-miembros, entre otras, de desarrollar una normativa en la que no se contengan distinciones o desigualdades de trato en el empleo por razón de sexo (art. 1.1.a), el legislador reglamentario debió entender que no quebrantaba tal prohibición al promulgar el D. de 20-8-70 (BOE de 24-8-70), en cuyo art. 3.1.2.ª se generaliza el derecho que a la dote matrimonial venían reconociendo numerosas disposiciones convencionales y reglamentarias de carácter sectorial.

La Ley de Relaciones Laborales (LRL) sentó el principio de que los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones de trabajo afectarían «por igual al hombre y a la mujer» (art. 10.1) y suprimió, aunque salvando su persistencia cuando viniera reconocido en Ordenanzas



o convenios de modo específico, el derecho que a una indemnización mínima «de una mensualidad por año de servicio en la empresa, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades», concedía el artículo 3.º del D. de 20-8-70 en favor de la mujer que «al contraer matrimonio» decidiera «rescindir su contrato de trabajo».

Como cláusula transitoria, el art. 21 LRL mantenía el derecho a la dote por matrimonio de quienes, al entrar en vigor la citada Ley, fueran parte de un contrato de trabajo, y en tanto el mismo no se extinguiese. Al indicar el precepto referido que, «en todo caso, las trabajadoras solteras, en tanto en cuanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a la indemnización en la forma y cuantía que la tengan reconocida», en efecto, claramente expresa que aun cuando queda suprimida la indemnización que como norma general contenía el D. de 1970, «se respeta la situación de aquellas trabajadoras solteras que tuvieran reconocido el derecho» (TCT de 3-11-79, número 6158 del *Repertorio Aranzadi*, así como las sentencias del TCT de 15-2-77, núm. 820; 17-11-77, núm. 5661, etc.).

En numerosas ocasiones las resoluciones del TCT se han pronunciado sobre situaciones surgidas a consecuencia de la anterior innovación normativa, explicando que el criterio de la LRL no impone una congelación en el importe de la indemnización «que corresponda a la fecha de su entrada en vigor, sino que... se determina en el momento del cese por matrimonio» (TCT de 21-4-79, núm. 2427; *vide etiam* TCT de 21-4-79, núm. 2428; TCT de 6-5-77, núm. 2527; TCT de 22-4-78, número 2368; TCT de 29-4-78, núm. 2542; TCT de 7-6-78, núm. 3503, etc.), puesto que «el módulo para el cálculo de la indemnización por extinción voluntaria del contrato, por causa de matrimonio, no debe entenderse congelado... a la cuantía que hubiera podido alcanzar en 22 de abril de 1976» (TCT de 19-6-78, núm. 3822; TCT de 10-6-78, núm. 3607; TCT de 15-12-78, núm. 7135, etc.), sin que pueda prosperar la tesis de que no puedan computarse «ni bases tarifadas distintas, ni antigüedad superior a las existentes a la entrada en vigor de la LRL» (TCT de 26-10-78, núm. 6624; TCT de 20-11-78, núm. 6337, etc.), puesto que, en definitiva, lo mantenido por el art. 21.3 LRL «no es la cuantía de la indemnización, sino el derecho a su percepción en la forma y cuantía reconocidas» (TCT de 25-10-78, núm. 5561; TCT de 28-2-79, núm. 1309, etcétera).

b) La entrada en vigor, el 29-12-78, de la Constitución introduce un nuevo dato en el problema que se viene comentando, puesto que se



derogan «cuantas disposiciones se opongan a lo establecido» en ella (disposición derogatoria, ap. 3), y su art. 14 impide que exista «discriminación alguna por razón de sexo», en tanto que el 35.1 consagra el derecho a la remuneración suficiente, «sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

Razonablemente, podía pensarse que la propia norma transitoria del art. 23.1 LRL, el D. de 1970 que seguía aplicándose a su virtud, y cualesquiera otras normas sectoriales albergadoras del derecho a la dote, suponían una discriminación para los varones, quedando derogadas por inconstitucionales. No ha sido ese el criterio de la Jurisprudencia, que, no obstante los términos constitucionales, ha seguido admitiendo el cobro de la dote por parte de las trabajadoras, sin invocar, para nada, la normativa supralegal, como puede observarse examinando las sentencias pronunciadas tras la entrada en vigor de la Constitución: TCT de 31-1-79 (núm. 555), TCT de 27-4-79 (núm. 2626), TCT de 3-7-79 (núm. 4641), TCT de 5-11-79 (núm. 6168), etc.

Pero si no se ha reconocido esa virtualidad derogatoria a la doctrina constitucional sobre discriminación sexual en materia de dote, cuando el TCT ha tenido que pronunciarse sobre el carácter de la cláusula convencional como consecuencia de la cual «el plus de convenio de las mujeres es inferior al de los hombres», sin que se aprecie una «diferenciación de labores», no ha vacilado en resolver que «no es posible mantener la discriminación que respecto al abono del plus del convenio sufren las reclamantes, por prohibirlo el art. 10 de la LRL y el artículo 35.1 de la Constitución española, preceptos legales que por su carácter y condición priman sobre todo pacto individual o colectivo» (TCT de 27-8-79, núm. 4963). Tal explícita invocación a la prohibición constitucional en materia de discriminación, sin embargo, no se ha considerado lo suficientemente explícita como para afectar la situación que sobre la dote había establecido la LRL.

c) El último, y decisivo, hito normativo en la cuestión lo aporta la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que con reiteración proclama el derecho de éstos a no ser discriminados por razón de sexo (art. 4.2.c), la necesidad de que se pague el mismo salario «por la prestación de un trabajo igual» cualquiera que sea el sexo del asalariado (art. 28) y de que las categorías profesionales se acomoden a «reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo» (artículo 24.2), al tiempo que declara derogadas todas las disposiciones que se opongan a su contenido (disposición final 3.ª). Por si ello no bastara, de modo explícito el art. 17.1 declara nulos y carentes de efectos



«los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones... favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones... por circunstancias de sexo».

Un claro recorte se desprende respecto de la situación que había instaurado la LRL: las disposiciones sectoriales, convencionales o reglamentarias, que la siguieran contemplando, deben entenderse como nulas. Si acaso, el problema podría seguir planteándose con las trabajadoras que tuvieran una relación laboral preexistente al 22-4-76. ¿Mantienen su derecho a la dote o se ven afectadas por las normas del ET?

d) La sentencia TCT del 18-3-77 había afirmado que el art. 21.3 LRL seguía el principio de «respeto a los derechos adquiridos». ¿Acaso el ET supone la quiebra de tal respeto? En este punto conviene realizar dos precisiones: 1.^a Es dudoso que esas trabajadoras hubieran consolidado unos derechos porque su adquisición, propiamente, tan sólo se produce cuando se contrae matrimonio y por causa del mismo se decide rescindir el contrato de trabajo, pareciendo preferible entender que el tantas veces citado artículo de la LRL «mantiene y conserva las *expectativas* de derecho que ampara en toda su dinámica amplitud», como hace el propio TCT en sentencia de 31-1-79 (núm. 555). 2.^a En segundo término, una vez más se encuentra el intérprete laboral con un polémico y escurridizo concepto como es el del respeto a los derechos adquiridos. Si no hay duda de que tal axioma «tiene virtualidad, eficacia, y debe prevalecer, cuando emana de un acto unilateral, del empresario, quedando integrado en el contrato individual», en cuyo caso «no puede ser alterado sin la aceptación expresa del trabajador», el planteamiento es muy distinto «cuando el pretendido derecho adquirido (es objeto) de supresión o modificación por medio de una norma legal», de modo tal que si un derecho derivaba de cierto precepto estatal, derogado y sustituido el mismo, «la nueva normativa legal se impone a la voluntad de los vinculados por el nexo laboral, es decir, a la empresa y a los trabajadores» (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia de 31-5-79, núm. 2367).

Por tanto, debiera ponerse en entredicho la tesis del derecho adquirido a la dote como derivada incuestionable e inderogablemente a partir de las previsiones de la LRL, al margen de otras diversas consideraciones técnico-jurídicas que pueden adicionarse en su contra; consideraciones que, en buena medida, recoge acertadamente la sen-



tencia de Magistratura, sobre la cual pasa a centrarse, ya en exclusiva, la atención.

B) *La sentencia de la Magistratura*

Los hechos, que pueden depurarse a partir de los resultandos de la sentencia, dados como firmes por el juzgador y declarados de conformidad por las partes, muestran que la demandante prestaba sus servicios a la empresa demandada desde el 22 de mayo de 1975, y que habiendo anunciado previamente su decisión de rescindir su relación por causa de su matrimonio, contrajo éste efectivamente el 6 de septiembre de 1980. La trabajadora, que abandonó efectivamente su actividad el 31 de julio de 1980, demanda a la empresa en reclamación de la cuantía que por dote preveía el D. de 1970.

b) No existiendo controversia en la antigüedad, tiempo de prestación de servicios, motivo por el que se rescinde el contrato, base tarifada actualizada a la fecha del cese como base para el cálculo, en su caso, de la cuantía a percibir, etc., el tema se centra en una pura cuestión de derecho, a saber, «determinar la persistencia actual o no del derecho a la dote por parte de la trabajadora, que el art. 21.3 LRL» mantenía en los términos ya conocidos.

Por descontado, la fecha en que se celebró el matrimonio resulta un dato de máximo interés, puesto que «de haberse producido antes de la entrada en vigor del ET, el pago de la dote hubiera sido obligado». Asimismo, el Magistrado acoge la sana doctrina conforme a la cual durante ese período la demandante no poseía ya un derecho adquirido, sino una simple expectativa, que se mantenía «viva» y que «se convertía en derecho» al momento de celebrarse el matrimonio.

Tampoco ignora el juzgador que «la situación sufrió una modificación sustancial a partir de la Constitución española de 27-12-78», cuyo propio texto «indicaba ya la anticonstitucionalidad de cualquier norma que supusiera una discriminación de las prohibidas en su art. 14». Y la dote, en el recto criterio que cobija la sentencia, es un caso manifiesto de tal discriminación, puesto que «el hombre, al contraer matrimonio, no tiene derecho a ella y estaba, lógicamente, discriminado frente a la mujer». No obstante tan firme opinión, se advierte que el derecho a la dote seguía adquiriéndose tras la promulgación del texto suprallegal, puesto que su doctrina sobre el particular es considerada como «programática y necesitada de desarrollo normativo».



c) Ese esperado desarrollo legal llegó, indudablemente, al entrar en vigor la Ley 8/1980, «que ya en su art. 4.2.c consagra el derecho a la no-discriminación por razón, entre otros, de sexo o estado civil, y luego, más rotundamente si cabe, el art. 17 declara la nulidad de los preceptos reglamentarios, convenios colectivos, pactos individuales, etc., que contengan discriminaciones, incluso favorables —naturaleza que cuadra a la sola institución de la dote— por razón de sexo o estado civil».

Es decir, la Constitución hace recaer la tacha de inconstitucionalidad sobre los convenios o normas estatales en que se previese el derecho a la dote, pero no impide que siga cerrándose la expectativa a la luz de la LRL; pero con el ET las propias fuentes jurídicas a cuyo amparo se conseguía la dote son declaradas ilegales y, en consecuencia, nulas. A ello ha de adicionarse la consideración conforme a la cual si la no-discriminación forma parte del contenido estatutario, y la disposición final tercera declara derogadas cuantas disposiciones se opongan al ET, debe reputarse como carente de efectos el D. de 20-8-70, «que al ser el único soporte legal de la pretensión de la actora, deja la misma sin fundamentación, lo que comporta su desestimación».

d) Tal es la irreprochable argumentación de la sentencia, que, además, prosigue descartando el argumento esgrimido por la trabajadora favorable a considerar como subsistentes, a nivel reglamentario y con amparo en la disposición final 4.ª del ET, los preceptos tanto del Decreto de 1970 cuanto de la LRL.

Por lo pronto, como bien advierte el juzgador, la citada disposición final sólo se refiere a las disposiciones con rango de ley, «lo que excluye al D. de 1970, por carecer de dicho rango de ley, y porque además al no estar expresamente mantenido vigente en el párrafo segundo de dicha disposición Final Cuarta, debe entenderse incluido en la cláusula general derogatoria de la Disposición Final Tercera».

En cuanto a la LRL, podría aducirse en pro de su derogación tanto el criterio temporal cuanto el jerárquico, puesto que, aceptando en el mejor de los casos la tesis de la demandante, «al quedar su eficacia limitada a rango reglamentario, se impondría su nulidad», de conformidad con el art. 17.1 ET. A mayor abundancia, la subsistencia de algunas leyes, como la LRL, con carácter reglamentario se limita a los aspectos y circunstancias no considerados en el ET, lo que excluye la materia de dote, «porque no se trata de cuestión no regulada, sino claramente contraria a la Constitución y al propio espíritu del Estatuto».

e) En base a cuanto antecede, la sentencia comentada, similar a



otras muchas que se están dictando en la misma Magistratura, absuelve a la empresa «de la pretensión deducida en su contra sobre pago de la dote por razón de matrimonio».

* * *

2. ELECCIONES EN LA EMPRESA. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO NULO. TRABAJADORES DESPEDIDOS E INCLUIDOS EN LISTAS ELECTORALES.

(Sentencia de 4 de febrero de 1981. Proc. 1/81. Magistratura núm. 3 de Murcia)

Realizando una recomposición cronológica, en base a los datos suministrados por la propia sentencia, el planteamiento de los hechos y su correspondiente valoración puede sistematizarse del siguiente modo:

1.º El 24 de octubre de 1980 fueron despedidos de la empresa tres trabajadores, miembros de diversas centrales sindicales, los cuales son incluidos en las listas que éstas presentan el 6 de noviembre para concurrir a elecciones de representantes en el seno de la empresa.

2.º Con fecha 5 de diciembre, la Magistratura de Trabajo declaró la nulidad de uno de los despidos, sucediendo otro tanto con los dos restantes en sentencia de 9 de diciembre. Además, «consta que la empresa, en ambos procesos, y por escrito de 9 y 10 de diciembre, manifestó a la Magistratura su decisión de no readmitir a los trabajadores y de abonar las indemnizaciones correspondientes».

3.º El 12 de diciembre de 1980 la misma Magistratura que ahora conoce el asunto, en autos de impugnación del proceso electoral seguido en la empresa de que se viene hablando, decidió anular el mismo por haberse incluido en las candidaturas a los trabajadores despedidos, reponiendo el trámite electoral al momento de presentar las candidaturas, a fin de que las mismas no quedaran incompletas y pudieran ser sustituidos los citados trabajadores por otros vinculados a la empresa.

En la presente ocasión el juzgador reitera sus argumentos y justifica de nuevo su anterior decisión, por cuanto que «cuando tuvo lugar el anterior juicio... los trabajadores se encontraban ya despedidos por la empresa, sus despidos declarados nulos por la Magistratura de Trabajo, y constándoles que la patronal había manifestado ya a Magistratura su decisión de no readmitir». Tales consideraciones fueron las



que condujeron a retrotraer el proceso electoral al trámite de presentación de candidaturas, «con el exclusivo fin de que... no quedasen incompletas, ya que... la inclusión de los despedidos no era correcta y debían ser eliminados de ellas y, por ello, en el fallo se declaró la nulidad de las candidaturas presentadas».

4.º El 29 de diciembre las centrales sindicales en cuyas listas figuraron inicialmente los trabajadores despedidos presentaron a la Mesa Electoral las mismas candidaturas que habían conducido a la anulación del proceso de elecciones. Al respecto, la resolución judicial manifiesta que al no haberse producido «modificación alguna en los supuestos fácticos» que fueron valorados en la primera sentencia, «no se comprende cómo las Centrales Sindicales han vuelto a incluir a los trabajadores despedidos, presentando por tanto las mismas candidaturas que ya fueron declaradas nulas en la sentencia anterior, firme y con eficacia de cosa juzgada».

5.º Con fecha de 3 de enero de 1981, la empresa presentó demanda contra los Presidentes de Mesa, solicitando nuevamente que se declarase la nulidad del proceso electoral; este *petitum* es precisamente el dilucidado en la presente sentencia.

6.º Con fecha 7 y 9 de enero de 1981, los trabajadores despedidos solicitaron de la Magistratura la ejecución de las sentencias de despedido al amparo del art. 209 LPL.

La resolución judicial considera que la repetición de los hechos precedentemente juzgados es «motivo suficiente para estimar la actual demanda» y volver a declarar la nulidad de las candidaturas presentadas. No obstante, pasa a examinar la alegación de los demandados, conforme a la cual, al ser los despidos nulos, los trabajadores tenían derecho a reincorporarse al trabajo, pues no en vano, según el artículo 55.4 ET, «el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con el abono de los salarios dejados de percibir».

Sin embargo, el Magistrado estima que la pretensión «pudo tener sentido desde la fecha de entrada en vigor del ET, hasta la de la entrada en vigor de la Ley de Procedimiento Laboral, pero no a partir de entonces, ya que los arts. 208 y siguientes de esta última han eliminado las diferencias que el Estatuto establecía entre los despidos imprevistos y los nulos». Nótese la importancia del tema suscitado indirectamente: la LPL, cuyo texto refundido fue dictado por el Gobierno precisamente al amparo de un mandato del ET, el de su disposición final sexta, con el fin de acomodar los preceptos de la anterior



a las «modificaciones derivadas» de la legislación laboral posterior, muy señaladamente la propia del texto estatutario, por todo lo cual no parece exagerado afirmar que existen indicios razonables de que se ha sobrepasado «el objeto y alcance de la delegación legislativa y los principios y criterios que han de seguirse en su ejercicio» (art. 82.4 de la Constitución).

Pero el Magistrado prosigue su razonamiento, señalando que los preceptos del nuevo texto rituario «han convertido la rotunda declaración del art. 55.4 del Estatuto en un simple derecho de opción, que queda exclusivamente a la decisión del empresario, sin que tal facultad, cuyo ejercicio tan sólo supone una agravación de las indemnizaciones a satisfacer y una dilación en la fecha de extinción de la relación laboral pueda ser negada o modificada por Magistratura». Las facultades del órgano jurisdiccional no alcanzan a decidir la naturaleza de la opción, sino que, por el contrario, se limitan a la fijación de indemnizaciones, sin que tampoco pueda imponer readmisiones forzosas. Producido un despido, «y en tanto la empresa no proceda a la readmisión, la relación laboral queda en igual situación de suspensión tanto en caso de despido improcedente como de nulo, y sin que el trabajador pueda volver a la empresa, ni Magistratura imponer su regreso, lo que constituiría el presupuesto necesario para su participación, incluso como elector, en el proceso electoral».

7.º Como se ha indicado, todo este razonamiento acerca del carácter del despido posee carácter meramente adicional al objeto de fallar el problema suscitado. Porque aún admitiendo que el trabajador pudiera presentarse a las elecciones y que la Magistratura lo autorizase, «ninguna consecuencia favorable se produciría por el hecho de ser elegido representante sindical, pues su presentación en lista se había producido tras el despido —y aún admitiendo la vigencia de las antiguas garantías a los candidatos ninguna le sería aplicable— y su posible elección sería también un hecho posterior a la sentencia de despido... y por tanto al ejecutar la misma... no podría tomarse en consideración un hecho posterior al despido y no incluido en los hechos probados».

8.º En base a tales argumentaciones, la sentencia finaliza estimando la demanda interpuesta por la empresa contra los Presidentes de las Mesas Electorales y declarando la nulidad de su decisión de admitir las candidaturas incluyendo a los trabajadores despedidos, que deben entenderse como rechazados.

* * *



II. TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO

1. HUELGA: DOCTRINA GENERAL. SOLICITUD DE ILEGALIDAD: INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

(Sentencia de 10-12-79, núm. 7311 del *Rep. Aranzadi*)

Como medida de presión, los trabajadores de la empresa venían realizando huelgas intermitentes, circunscritas al sábado de cada semana, sin que la Magistratura competente hubiera llegado a pronunciarse, tal y como había solicitado la demanda, sobre su ilegalidad, al estimar que no era de su competencia tal pronunciamiento. Este criterio es confirmado por el TCT.

En primer lugar se realiza una reflexión sobre la huelga, catalogada como, «fundamentalmente, un medio de presión al servicio de los trabajadores... una acción colectiva cuya finalidad siempre trasciende a un mero ejercicio». Tras echar mano de los conceptos vertidos en el DLRT y en la propia Constitución acerca de este derecho, y realizando una agrupación que no debe pasar inadvertida, se evidencia que tanto la huelga «como el cierre patronal..., independientemente de una valoración jurídica, son vías de hecho con múltiples y variados efectos, que van desde el ámbito del Derecho Penal... a consecuencias en la relación laboral o en la Seguridad Social»; a esta consideración general sobre los perfiles de la huelga se añade la de que en sus efectos pueden estar implicados «derechos de los empresarios o de los obreros directamente encomendados a la competencia de esta especializada jurisdicción».

Desde tal base conceptual, la resolución judicial pone de manifiesto que el *petitum* de la demanda, solicitando que se declare la ilegalidad de las huelgas intermitentes celebradas los sábados supone que se pide «la desnuda declaración de la ilicitud de una huelga, sin que esta declaración se entronque con alguno de los múltiples efectos que puede producir el ejercicio o el mero hecho de una huelga», situación que equivale tanto como a dejar «indeterminada la materia sobre la que versa... a la vez que por ello no comprende formalmente el interés legalmente protegido».

Por tanto, si bien es cierto que «en principio la licitud o ilicitud de la huelga o del cierre patronal y de sus efectos se atribuye a la jurisdicción laboral», en el caso juzgado debe tenerse presente que «la acción ejercitada pide la nuda declaración de la ilegalidad de una huel-



ga», ante lo cual se estima que no procede un pronunciamiento judicial. «No puede este orden jurisdiccional conocer de la legalidad o ilegalidad de una huelga sino cuando a este extremo va unida alguna de las acciones que están específicamente atribuidas a su conocimiento».

* * *

2. APLICACIÓN DE LAS LEYES. PLAZO PARA PRÓRROGA DE DESEMPLEO: TÉRMINO DE CADUCIDAD. VIRTUALIDAD DEL ART. 9.2 DE LA CONSTITUCIÓN

(Sentencia de 10-12-79, núm. 6971)

El TCT estima el recurso de suplicación interpuesto por el INP, demandado, contra la sentencia de Magistratura, que es revocada, absolviendo al recurrente de la demanda formulada en su contra sobre desempleo.

Tanto la sentencia de Magistratura como la del TCT dan por probada la versión de los hechos según la cual la solicitud de prórroga de las prestaciones se dedujo una vez transcurridos más de tres meses del plazo legalmente fijado al efecto. De tal evidencia deriva el que se hayan de rechazar los dos argumentos principales de la sentencia revocada:

El primero de ellos, que apuntaba hacia la existencia de un error de derecho, acerca de lo cual debe distinguirse entre «la ignorancia de la Ley como excusa de su incumplimiento» (ésa no puede alegarse como disculpa para justificar el no dar cumplimiento a un precepto) y «la posible relevancia del error de derecho como base de la falta de validez de determinados actos jurídicos» (una falta de conocimiento acerca de las normas o de las consecuencias jurídicas de un acto puede ser tenido en cuenta para determinar la ineficacia jurídica de dichos actos). En el caso juzgado, la TCT resalta la evidencia de que con el escrito en que se comunicaba al recurrido la concesión del subsidio iba otro con instrucciones a los preceptores, en el que figuraba la necesidad de solicitar la prórroga dentro del plazo de los treinta días anteriores a la fecha en que haya de finalizar los primeros seis meses o la primera prórroga, por lo que no podría estimarse, al margen de su repercusión, el error de derecho alegado.

El segundo de los argumentos invocaba la norma programática que en favor del logro de la libertad e igualdad contiene el art. 9.2 de la



Constitución, demandando a los poderes públicos acciones tendentes a ello. Pero el TCT estima que dicho precepto debe entenderse fundamentalmente referido a la actuación del ejecutivo y legislativo, pues «en modo alguno puede suponer una invitación a los jueces para que prescindan de las normas de procedimiento, dictadas para la seguridad jurídica», en apoyo de lo cual la sentencia invoca el contenido del artículo 117 de la Constitución e incluso del mismo art. 9.º, apartados 2 y 3, donde se proclama la sujeción de todos al ordenamiento jurídico y la garantía del principio de legalidad, la seguridad jurídica y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos».

Desechados los pretendidos fundamentos jurídicos, el Tribunal revoca la sentencia al entender que ha de aplicarse el plazo previsto por el ordenamiento jurídico, plazo interpretado en el sentido «de ser inexcusable el cumplimiento de un término que se define como de caducidad, de tal modo que estimaciones subjetivas y circunstanciales no lleguen a introducir elementos de incertidumbre en perjuicio de la seguridad jurídica», consideración lo suficientemente contundente como para pensar que el fallo del TCT habría sido similar aun cuando no hubiera entrado a rebatir los argumentos del juzgador de instancia.

* * *

III. TRIBUNAL SUPREMO

1. AMNISTÍA LABORAL. VALORACIÓN DE LA CONDUCTA AMNISTIADA. HUELGA: ILEGALIDAD MATERIAL Y FORMAL

(Sentencia de 11-6-80, Sala de lo Social, *Rep. Aranzadi* núm. 2544)

Según se desprende de la resolución comentada, los demandantes, dos de los cuales eran enlaces sindicales, fueron despedidos en 1965, reconociéndose la procedencia de tal acción por sentencia de Magistratura de 31-8-65, posteriormente confirmada en casación por el propio Tribunal Supremo con fecha de 25-3-66, atendiendo al hecho de que habían participado en un conflicto laboral. Justificando su precedente decisión, el Alto Tribunal confirma ahora que el conjunto de los hechos conducentes al despido «sí era sancionable con la extrema medida consignada, en la fecha en que ocurrieron... pues bastaba la mera participación en el conflicto para que la empresa pudiera adoptar tal de-



cisión conforme a la normativa legal, tenida en cuenta en vía jurisdiccional para declarar la procedencia de aquellos despidos».

Al amparo de la Ley de 15 de octubre de 1977, de Amnistía, los trabajadores solicitan su reintegro a la empresa, así como subsanación de los períodos no cotizados, *petitum* denegado por la Magistratura y acometido por el juzgador, recordando que:

1.º Los hechos, en otro tiempo legalmente penalizados, «dejaron de ser causa de dicha sanción a partir de la vigencia del D.-Ley de 4 de marzo de 1977, según el cual... para que la participación del trabajador en una huelga sea causa de despido se requiere no sólo que la huelga sea ilegal, sino que la intervención en la misma haya tenido lugar en forma activa».

2.º El citado D.-Ley establece que el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador durante la misma incurriera en falta laboral.

3.º El art. 5.º de la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977 dispone que están comprendidos en la misma las infracciones de naturaleza laboral y sindical consistentes en actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos en normas y convenios internacionales vigentes en la fecha de su promulgación.

Con tales premisas enlaza la ponderación de la conducta seguida por los trabajadores, otrora correctamente sancionada, y circunscrita al hecho de que, «sin mayor significación, se limitaron a suspender su actividad durante unos días». Claramente se desprende del relato que, de haberse producido la participación mencionada en la huelga al momento de promulgarse la Ley de Amnistía, los trabajadores ya no hubieran podido ser legalmente despedidos: su reiteración «con los mismos caracteres de mera participación en el conflicto no hubiera merecido la sanción de despido con arreglo a las disposiciones que regían cuando se publica la Ley reguladora de los beneficios de gracia».

Y no puede entenderse, como hacía la sentencia de Magistratura, que la huelga era ilegal porque se había desarrollado sin atenerse a los requisitos procedimentales establecidos en el D.-Ley de 1977, porque esa circunstancia «no puede valorarse con arreglo a unos requisitos de procedimiento establecidos por una disposición de fecha posterior a la de comisión de los hechos». Lo que sí debe tomarse en cuenta es el conjunto de «requisitos de fondo» señalados en aquél, «que no



permiten... señalar con despido infracciones del tipo de las que aquí se comprueban».

Por todo lo razonado, se considera de procedente aplicación la Ley de Amnistía de 15-10-77, destinada precisamente a beneficiar situaciones que «fueron merecedoras de distinto tratamiento disciplinario, según la oportunidad o el momento en que acaecieron los hechos». El T. S. declara que ha lugar, en consecuencia, el recurso de casación por infracción de ley, casa y anula la sentencia de la Magistratura, y falla la aplicabilidad de la Ley de Amnistía, por lo que se dejan sin efecto los despidos de los recurrentes, que deberán ser restituidos en todos los derechos que tendrían de no haberse producido aquella medida, en cuyo sentido se condena a la empresa demandada, y al Estado, a que a su cargo satisfaga las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral que resulten procedentes como situaciones asimiladas al alta.

* * *

2. INVALIDEZ ABSOLUTA. ERROR DE HECHO. INFRACCIÓN DE DOCTRINA LEGAL: APLICABILIDAD. VALORACIÓN DE LAS LESIONES

(Sentencia de 11-6-80, Sala de lo Social, núm. 2546)

El recurrente instó, con base en el dictamen de un facultativo de su elección, en el que se describía su estado físico y se afirmaba su imposibilidad para trabajar, el reconocimiento de su invalidez de la Mutualidad Nacional Agraria de la Seguridad Social, petición que se remitió a la Comisión Técnica Calificadora Provincial, la cual, al no disponer de datos suficientes para la adecuada decisión, sometió al interesado al reconocimiento de sus facultativos médicos, constituidos en Tribunal a tales efectos.

Como quiera que las dolencias no fueron calificadas por la Comisión Provincial sino como incapacitadoras para realizar las fundamentales tareas habituales de peón agrícola, esto es, como constitutivas de incapacidad permanente total para su profesión habitual, el tema llegó a la Magistratura, tras correr igual suerte ante la Comisión Central.

Al tratarse de asunto respecto del cual «no consta en forma alguna que hubiera estado con anterioridad en situación de ILT ni de invalidez permanente» y dado que «en el art. 132.4 de la L. Seg. Soc. se



fija, a modo de exigencia generalizada para todas las contingencias de invalidez permanente, que antes de llegar a cualquiera de ellas haya estado sometido el trabajador a tratamiento durante la incapacidad laboral transitoria o de la eventual invalidez provisional», en las consideraciones de la sentencia se realiza una interesante relación de los supuestos en que el T. S. ha estimado que debía excluirse dicha exigencia, y que son los siguientes:

- el supuesto legalmente previsto de carecer el trabajador de derecho a prestaciones durante la ILT;
- cuando «el accidente ha producido tan espectaculares lesiones que no es necesario esperar ningún tratamiento para poder definir el grado de invalidez permanente»;
- cuando «la sigilosa enfermedad profesional no ha consentido su conocimiento hasta que ya son irreversibles sus estragos»;
- cuando el trabajador, «por su incuria, no ha ejercitado su derecho a las prestaciones asistenciales y económicas previas»;
- o si, «demostrada y resignadamente, han conllevado en el trabajo sus dolencias hasta que es real su permanente invalidez».

A virtud de tales excepciones se considera que la dicción literal del precepto de la LGSS no le priva al interesado del derecho a las prestaciones que pudieran corresponderle cuando ha llegado el momento de la invalidez. Ahora bien, el nudo de la cuestión no radica tanto en el reconocimiento del derecho a la prestación por invalidez cuanto a la determinación de su grado. En defensa de la tesis del Magistrado se resalta que el mismo «no dispuso de otros informes técnicos» que los ya referenciados del facultativo privado y de la Comisión Técnica, «coincidentes en cuanto a las dolencias», que no en lo referente a sus consecuencias. Por ello, el Magistrado «hubo de acomodarse al fijar el alcance laboral de las repetidas dolencias al dictamen facultativo suministrado por los peritos médicos de la Comisión Provincial, amparado por la credibilidad, no contradicha, de los mismos, y de la cualidad que a estos efectos le otorga el art. 120 LPL». Conclusión a esta fase del razonamiento es que no se acoge el primer motivo del recurso, «máxime cuando la parte interesa la modificación de los hechos probados, no por la inadecuada valoración judicial de los aludidos dictámenes, sino por la de que los mismos ella formula arrojándose... las atribuciones» del juzgador.

El segundo motivo del recurso apuntaba a la violación de algunas sentencias del T. S. en las que se reconocía la situación de inválido

permanente absoluto a quien solamente padecía una de las enfermedades sufridas por el recurrente. Pero la sentencia sale al paso de tal indicación señalando que el criterio del Alto Tribunal, en tales casos, se había producido atendiendo «al estado avanzado de la enfermedad y a las circunstancias personales del trabajador que... no concurren en esta ocasión», máxime cuando, «conforme a la doctrina legal construida a partir de la vieja sentencia de 21 de febrero de 1928, no son las enfermedades padecidas por el trabajador las que determinan el derecho a la indemnización, sino que ese derecho surge del detrimento laboral que las mismas le causen, siempre distinto, según el grado de desarrollo de la enfermedad y el estado de la persona».

Procede, en conclusión, desestimar el recurso que por infracción de ley y de doctrina legal había formulado el actor, adquiriendo plenos efectos la sentencia de Magistratura, que había dictaminado una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

ANTONIO-VICENTE SEMPERE NAVARRO

