

LA AMNISTÍA LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

Daniel Vallès Muñío

Profesor asociado en el Departamento de Historia del Derecho y de las Instituciones
Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract

Este artículo pretende mostrar cuál ha sido el alcance de la amnistía laboral de la Ley 46/1977, de Amnistía, a partir de la jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, contextualizándolo dentro del ámbito académico de la justicia transicional.

This paper shows the Spanish Supreme Court case-law about the “labour amnesty” of the Spanish Amnesty Act 46/1977, in relation to the transitional justice approach.

Title: Spanish Supreme Court case-law about the “labour amnesty”

Palabras clave: justicia transicional, amnistía laboral

Keywords: transitional justice, labour amnesty

Sumario

1. Introducción
2. La amnistía laboral de la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía
 - 2.1. Alcance de la amnistía laboral, según la Sala 4ª del Tribunal Supremo
3. Conclusiones
4. Bibliografía

1. Introducción

Desde hace solo unas décadas¹, el ámbito académico de la justicia transicional se ha preocupado de explicar los mecanismos para conseguir la consolidación de una nueva democracia, que nace después de un régimen autoritario.

La justicia transicional suele dividirse en tres campos de análisis: la justicia transicional reparadora, que se encarga del estudio e implementación de reparaciones e indemnizaciones a favor de las víctimas del antiguo régimen autoritario. En segundo lugar, la justicia transicional administrativa, cuyo destino es el diseño de purgas del aparato funcional, para que éste no “contamine” o dificulte la consolidación de la nueva democracia. Y finalmente, la justicia transicional retributiva, que estudia el castigo, normalmente penal, de los crímenes perpetrados durante el régimen no democrático anterior.

Las medidas de gracia, el indulto y la amnistía², están dentro de los mecanismos de justicia transicional retributiva y, en esencia, consisten en la no aplicación de medidas de castigo penal o administrativo por los delitos cometidos durante el periodo autoritario anterior. Dicha no aplicación de castigo puede favorecer a los presos políticos encarcelados durante el dicho periodo autoritario, o también puede evitar la persecución de los delitos cometidos por los funcionarios públicos del periodo no democrático.

Las amnistías y los indultos pueden ser incondicionadas o sujetas a algún tipo de condición (p.e. la solicitud de perdón, reconocimiento de hechos y colaboración con la justicia democrática, etc.). Aunque las leyes de amnistía se “hacen a medida” de la transición política en cuestión (habrá tantos tipos de amnistías, como transiciones políticas, ya que cada transición es diferente de cualquier otra), sí se puede afirmar que

¹ FORCADA BARONA, I.; *Derecho Internacional y justicia transicional. Cuando el Derecho se convierte en religión*, Cuadernos Civitas, Madrid, 2011, págs. 94 y ss. Para una panorámica temporal, el artículo ya clásico, TEITEL, R.G.; *Transitional Justice Genealogy*, Harvard Human Rights Journal, nº 16, Primavera 2003. ELSTER, J.; *Rendición de cuentas. La justicia transicional en perspectiva histórica*; Katz, Buenos Aires, 2006, propone una evolución histórica de la justicia transicional, desde los griegos y romanos, hasta la actualidad.

² Para una primera aproximación a la amnistía, véase el Documento de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: “*Instrumentos del Estado de Derecho para Sociedades que han salido de un conflicto*”. Seguramente, el mejor estudio sobre la amnistía en el campo de la justicia transicional, FREEMAN, M.; *Necessary evils. Amnesties and the Search for Justice*; Cambridge University Press, New York, 2009. Un buscador muy útil de leyes de amnistía por países, *The Amnesty Law Database*, de la Queen’s University de Belfast.

la doctrina no admite las amnistías absolutas³, aquellas que supongan una impunidad total de los delitos cometidos por los funcionarios públicos durante el período autoritario. Según la doctrina, algún tipo de castigo debe existir para los responsables del antiguo régimen, pero, como es sabido, en la transición española no se instauró ningún tipo de mecanismo de justicia transicional retributiva en este sentido. Al contrario, se dejó sin castigo (ni investigación) los crímenes de los funcionarios franquistas y, además, se reguló de manera prolija⁴ aunque irregular su amnistía y la de las personas que sufrieron sanciones o castigos por su lucha por la democracia. El estudio de dicha normativa supera el objetivo de este artículo. Nuestro interés se concreta en la aplicación que ha realizado la Sala 4ª del Tribunal Supremo de las normas sobre la llamada “amnistía laboral”. Es decir, la interpretación de los artículos 5 y 8 de la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía (BOE nº 248, de 17 de octubre).

2. La amnistía laboral de la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía

El artículo 5 de dicha ley establece que “[...] *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 en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad [...]*”.

Y el artículo 8, “[...] *La amnistía deja sin efecto⁵ 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 presente 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 [...]*”⁶.

³ AMBOS, K.; *Marco jurídico de la justicia de transición*, a AMBOS, K.; MALARINO, E.; ELSNER, G.; *Justicia de transición. Informes de América Latina, Alemania, Italia y España*; Fundación Konrad-Adenauer, Uruguay, 2009, p. 71.

⁴ Para DE LA VILLA, L.E.; DESDENTADO BONETE, A.; *La amnistía laboral. Una crítica política y jurídica*, Ediciones de la Torre, Madrid, 1978, p. 15, una técnica legislativa “gota a gota”.

⁵ Una buena definición de la amnistía laboral, la de la STS nº 111, 4ª, 16.10.1979, (EDJ 1979/6072; MP: Luis Valle Abad): “[...] *una legislación sobrevenida que, mirando al pasado, priva de la ilicitud que tuvieren los actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios vigentes el 15 de octubre de 1977 [...]*”.

⁶ La Circular nº 1/1977 de la Fiscalía General del Estado, 20.10.1977, se encargó de informar de las instrucciones para los Fiscales para la aplicación de la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía.

Fácilmente se comprueba que, mientras el artículo 5 implica la amnistía de las personas sancionadas en aplicación de la legislación laboral franquista, y por tanto, un ejemplo de medida de justicia transicional retributiva; el artículo 8 supone, complementando⁷ lo anterior, la restitución de una serie de derechos económicos de las personas amnistiadas, medida que es claro ejemplo de justicia transicional reparadora. Por ello, la llamada “amnistía laboral” consta de dos efectos: el primero, el de “olvido” de las sanciones laborales⁸, y el segundo, reparador de los efectos económicos negativos que las sanciones amnistiadas tuvieron sobre las personas sancionadas⁹.

Pero también es imprescindible no olvidar un detalle sobre el primero de los efectos de la amnistía laboral. La lucha¹⁰ de los trabajadores por la defensa y mejora de sus derechos en sus puestos de trabajo tuvo consecuencias en diferentes ámbitos. Dicha lucha, como es sabido, se persiguió penalmente¹¹ por parte del Estado franquista, pero también conllevó sanciones impuestas por el propio empresario. La más obvia e importante, el despido del trabajador¹².

⁷ STS nº 677, 4ª, 24.3.1980, (EDJ 1980/13969; MP: Mamerto Cerezo Abad): “[...] *el artículo 8º sirve de complemento al artículo 5º y no es preciso que concurran, conjuntamente, los supuestos de ambos para la aplicación de la amnistía, basta la existencia de despidos o cualquier tipo de limitaciones de derechos derivados de huelgas o conflictos colectivos [...]*”

⁸ La STS nº 191, 4ª, 6.11.1980, (EDJ 1980/13052; MP: Miguel Moreno Mocholi) concreta que la amnistía no constituye la revisión de la Sentencia de origen, “[...] *antes al contrario, su contenido inalterado ha de ser base sobre la cual ha de verse, si el supuesto, está o no comprendido en los previstos en la Ley que concede el beneficio [...]*”

⁹ Efectos que son irrenunciables por parte del trabajador, siendo nula su renuncia, según la STS nº 305, 4ª, 5.12.1980, (EDJ 1980/13356; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna).

¹⁰ Sobre huelgas y cambio político, DOMÉNECH SAMPERE, X.; *Cambio político y movimiento obrero bajo el franquismo. Lucha de clases, dictadura y democracia (1939-1977)*; Icaria Editorial, Barcelona, 2012, págs. 101 y ss.

¹¹ El artículo 222 del Código Penal de 1944 (Decreto de 23 de diciembre de 1944, por el que se aprueba y promulga el Código Penal, BOE nº 13, de 13 de enero de 1945) entiende como reos de sedición a los participaren en huelgas de obreros. También el artículo 3 de la Ley 154/1963, de 2 de diciembre, sobre creación del Juzgado y Tribunales de Orden Público (BOE nº 291, de 5 de diciembre) otorgó la competencia para conocer de los delitos de sedición (es decir, de las huelgas de obreros) a dichos tribunales especiales. Más tarde, la Ley 104/1965, de 21 de diciembre (BOE nº 306, de 23 de diciembre) modificó este artículo 222 del Código Penal, considerando reo de sedición los obreros que “[...] *con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo [...]*”. Sobre la regulación del derecho de huelga en España antes de la Constitución de 1978, véase RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A.; Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional; Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales; Volumen 4, año 2009, págs. 7 y ss. Seguramente, una interpretación extensiva de la amnistía laboral también debería incluir el estudio de las consecuencias penales derivadas de la lucha por las mejoras laborales.

¹² La STS nº 162, 4ª, 30.10.1979, (EDJ 1979/5867; MP: Miguel Moreno Mocholi) entiende dentro de la amnistía los actos privados o de empresa que hayan producido despidos o sanciones.

Pero, ¿en qué sentido puede una amnistía ser “*laboral*”, si es una figura propia de la justicia transicional retributiva? Para el Tribunal Supremo¹³ tiene sentido: el concepto de amnistía es propio del derecho penal, pero no de forma exclusiva; se aplica, de hecho, “[...] *cualquier rama del Ordenamiento Jurídico que contenga un régimen de conductas sancionables con penas, correcciones disciplinarias, sanciones gubernativas o cualquier tipo de limitaciones de derechos susceptibles de olvido y de cancelación sus variados efectos [...]*”. Y no es aventurado concluir que en el derecho laboral, desde sus inicios, ha existido un “[...] *sistema legal de responsabilidad disciplinaria en la relación laboral [...] por lo que la amnistía también es propia de esta rama del Derecho [...]*”.

2.1. Alcance de la amnistía laboral, según la Sala 4ª del Tribunal Supremo

La jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo no acaba con la casuística en la aplicación de los dos artículos mencionados, ya que muchos de los casos, sino la mayoría, no llegaron al Alto Tribunal. Pero dichas Sentencias sí nos muestran una constelación de casos con los que delimitar el alcance de la amnistía laboral.

La finalidad de la amnistía laboral es “[...] *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 [...]; el fin perseguido por esta Ley de gracia (es) la de anular las medidas disciplinarias acordadas a tenor de legalidad superada en el momento en que se promulgó la Ley 46-77, dejándolas sin efecto, como si no se hubieran adoptado [...]*”¹⁴.

Los actos amnistiados¹⁵ son los tipificados como infracciones en el ordenamiento jurídico franquista y que en la fecha de la entrada en vigor de la Ley de Amnistía (17 de

¹³ STS nº 677, 4ª, 24.3.1980, (EDJ 1980/13969; MP: Mamerto Cerezo Abad).

¹⁴ STS nº 638, 4ª, 6.3.1978, (EDJ 1978/4661; MP: Agustín Muñoz Álvarez). De manera similar, la STS nº 827, 4ª, 7.5.1980, (EDJ 1980/13388; MP: Julián González Encabo).

¹⁵ STS nº 720, 4ª, 22.3.1978, (EDJ 1978/4472; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo). También, la STS nº 1041, 4ª, 21.6.1980, (EDJ 1980/13291; MP: Julián González Encabo), la STS nº 1040, 4ª, 21.6.1980, (EDJ 1980/13328; MP: Julián González Encabo). No es amniable, por ejemplo, el despido por el incumplimiento de las obligaciones del Secretario del Jurado de empresa, por falta de fidelidad a la empresa, por haber facilitado en juicio contra la empresa una certificación de una acta provisional distinta de la definitiva, STS nº 191, 4ª, 6.11.1980, (EDJ 1980/13052; MP: Miguel Moreno Mocholi). También es amniable el despido de un trabajador que no pudo acudir al trabajo por esta detenido por haber cometido un delito de sedición, con clara intencionalidad política, STS nº 395, 4ª, 13.1.1981, (EDJ 1981/7951; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz). El criterio para entender que dicha inasistencia al trabajo era una falta grave, que podía suponer el despido del trabajo, estaba en la ausencia en el trabajo durante 3 días consecutivos. Este plazo temporal coincidía con el de duración máxima de las detenciones policiales. Por ello, todos aquellos trabajadores detenidos durante o después de una huelga o una manifestación

octubre de 1977) no fueran infracciones, porque la ilicitud haya desaparecido y esté la acción permitida; pues de seguir siendo la conducta ilícita en dicha fecha, evidentemente no sería amnistiable¹⁶.

La mayoría de los casos estudiados resueltos por la Sala 4ª sobre la aplicación de la amnistía tratan de despidos derivados de la participación en una huelga¹⁷ que, según la normativa anterior a la Ley 46/1977, podía ser un acto ilícito que suponía una contravención de los deberes del trabajador, lo que permitía al empresario el correspondiente despido disciplinario. Hemos de tener en cuenta que la normativa vigente aplicable en octubre de 1977 sobre huelgas era el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE nº 58, de 9 de marzo), en cuyos artículos 1 a 11 regula las condiciones lícitas de ejercicio de este derecho. Como apuntamos en el párrafo anterior, la normativa que debía usar el Tribunal Supremo para resolver los casos planteados era la que estaba vigente en el momento de la entrada en vigor de la Ley de Amnistía, es decir, el Real Decreto-Ley 17/1977, aunque su artículo 11 fuera

tenían una alta probabilidad de “cometer” una falta laboral grave que supusiera su despido (TÉBAR HURTADO, J. (editor); “*Resistencia ordinaria*”. *La militancia y el antifranquismo catalán ante el Tribunal de Orden Público (1963-1977)*, Publicacions de la Universitat de València, Valencia, 2.012, p. 118). Otro hecho amnistiable peculiar es el recogido por la STS, 4ª, 22.1.1987, (EDJ 1987/487; mp: José Lorca García), que estima la solicitud de amnistía de un trabajador despedido por no acudir al trabajo por verse obligado a exiliarse ante la persecución policial que sufría por su ideología y actividad política, y verse imputado ante el Tribunal de Orden Público.

¹⁶ Por ejemplo, la STS nº 1145, 4ª, 17.7.1980, (EDJ 1980/13315; MP: Miguel Moremo Mocholi), que trata del despido de un cargo sindical que se extralimita en sus funciones, en clara indisciplina y desobediencia. Puesto que dicha causa de despido también está recogida en el artículo 33.b) del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, no se le aplica los beneficios de la amnistía. Igualmente, la STS nº 19, 4ª, 22.9.1980, (EDJ 1980/13140; MP: Fernando Hernández Gil), por la falta reiterada de asistencia al trabajo por parte del trabajador despedido. También es amnistiable la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la producción, siempre que se dé en un contexto de conflicto laboral, ya que la disminución fuera de dicha situación sí está recogida como causa de despido en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y no es amnistiable: STS nº 79, 4ª, 6.10.1980, (EDJ 1980/13134; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo), la STS nº 517, 4ª, 14.2.1981, (EDJ 1981/8116; MP: Juan Muñoz Campos) y la STS nº 717, 4ª, 7.4.1981, (EDJ 1981/8307; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna). En cambio, no son amnistiables “[...] *los malos tratamientos de palabra y faltas graves de respeto y consideración a los integrantes de la empresa y jefes de la misma [...]*”, STS nº 1184, 4ª, 17.7.1981, (EDJ 1981/8746; MP: Agustín Muñoz Álvarez) y la STS nº 458, 4ª, 24.11.1981, (EDJ 1981/8942; Francisco Tuero Bertrand). Tampoco son amnistiables las amenazas y coacciones sobre los compañeros de trabajado y a los superiores, STS nº 484, 4ª, 26.11.1981, (EDJ 1981/8990; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna), también la STS nº 319, 4ª, 6.12.1979, (EDJ 1979/5799; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna).

¹⁷ Sobre ello el trabajo de ALONSO OLEA, M.; *Jurisprudencia reciente sobre huelga y amnistía laboral*; Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo; nº 1, abril-junio 1980, págs. 95 a 100.

declarado parcialmente inconstitucional¹⁸ y aunque el Estatuto de los Trabajadores de 1980 lo derogara en gran parte¹⁹. En el momento de la entrada en vigor de la norma amnistiante, aún era válido y, por tanto, el Tribunal Supremo debía resolver aplicando, en su caso, los artículos de dicho Real Decreto-Ley 17/1977 vigentes en ese momento, que son, por tanto, los que se estudian en este artículo.

Por ello, las únicas huelgas no amnistiabiles serían las que fueran ilegales, según el artículo 11 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, mencionado, y gozarán de la amnistía todos los participantes en huelgas legales según dicha norma²⁰. Son ilegales las que tengan motivos ajenos al interés profesional de los trabajadores; las que sean de solidaridad o apoyo, salvo que afecten directamente al interés profesional de quien la promueva o la sostenga²¹; la que tenga por finalidad alterar lo pactado en un Convenio

¹⁸ El original artículo 11.b del Real Decreto-Ley 17/1977, establecía que una huelga era ilegal “[...] cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan [...]”. La Sentencia nº 11/1981, Pleno, 8.4.1981 (MP: Luis Díez-Picazo y Ponce de León) declara inconstitucional el inciso “directamente” del precepto 11.b transcrito, alegando que sólo puedan ser legales las huelgas que afecten “directamente” a los intereses de los huelguistas, restringe el contenido esencial del derecho de huelga, puesto que “[...] los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores. Por otra parte, no puede discutirse que los trabajadores huelguistas pueden tener un interés que les haga solidarios con otros trabajadores. El hecho mismo de la huelga sindical obliga a reconocer la huelga convocada por un sindicato en defensa de las reivindicaciones que el sindicato considere como decisivas en un momento dado, entre las que puede encontrarse la solidaridad entre los miembros del sindicato [...]”.

¹⁹ El apartado 15 de la Disposición Final 3a de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 64, de 14 de marzo) derogó el título tercero, el título cuarto, el título quinto (en el que estaban los artículos 30 a 42 relativos al despido, sus causas y sus consecuencias, algunos de los cuales, como veremos, son aplicados por el Tribunal Supremo para resolver los casos que le son planteados), el título sexto, la disposición final segunda, la disposición final tercera, la disposición final cuarta, la disposición adicional tercera y la disposiciones transitorias, del Real Decreto-Ley 17/1977.

²⁰ STS nº 1118, 4ª, 17.6.1978, (EDJ 1978/4325; Agustín Muñoz Álvarez). También, la STS nº 41, 4ª, 27.9.1980, (EDJ 1980/13221; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz), la STS nº 423, 4ª, 20.1.1981, (EDJ 1981/7959; MP: Agustín Muñoz Álvarez). La STS nº 908, 4ª, 3.6.1981, (EDJ 1981/8776; MP: Agustín Muñoz Álvarez), entiende que si no existe prueba suficiente sobre la licitud o no de la huelga y sobre la participación activa o pasiva del trabajador, cabe aplicar el principio “*in dubio, pro operario*” y estimar la solicitud de amnistía.

²¹ La STS nº 1134, 4ª, 20.6.1978, (EDJ 1978/4484; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo) estima la amnistía solicitada en el caso de una huelga de solidaridad realizada con otro centro de trabajo de la misma empresa, a finales de 1976 que ocasionó múltiples despidos, porque, de acuerdo con la normativa de 1977, los trabajadores sancionados tenían interés profesional en la misma. De manera similar, la STS nº 241, 4ª, 9.11.1978, (EDJ 1978/6256; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz), estima la solicitud de amnistía en el caso del despido de unos trabajadores que participaron en 1972 en una huelga en solidaridad con claro interés profesional, puesto que se estaba negociando el Convenio Colectivo del Metal. También, sobre la aplicación de la amnistía en una huelga de solidaridad que afecta al interés de los huelguistas, STS nº 78, 4ª, 6.10.1980, (EDJ 1980/13137; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo).

Colectivo, dentro de su período de vigencia; o cuando se produzca la huelga incumpliendo los trámites y requisitos de dicho Real Decreto-Ley. Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo no estimó la amnistía respecto del despido de una trabajadora que participó activamente en una huelga extraprofesional, con motivaciones políticas, que no iba dirigida contra la empresa ni tenía su origen en el comportamiento de ésta²², considerada ilegal según el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

El hecho de tener una participación activa²³ en la huelga es relevante, pero sólo si esta huelga es ilegal, ya que para el artículo 33.j del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, únicamente es “*causa de justa*”²⁴ para el despido la “[...] *participación activa en huelga ilegal* [...]”. Por ello, los trabajadores participantes en una huelga ilegal, según la normativa del 1977, que lo hicieron de forma pasiva, deberían ser amnistiados²⁵, puesto que su conducta no está sancionada. Así, si el Tribunal concluye que la huelga fue legal, según los cánones del 1977, no será necesario evaluar la conducta activa o pasiva del solicitante y procederá a otorgarle la amnistía, fuere cual fuere su comportamiento²⁶: “[...] *la licitud* (de la huelga) *excluye la culpabilidad* (del promotor de la misma) [...]”²⁷ (ex art. 33.j del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo).

Durante esa huelga no debió ocuparse la empresa o cualquiera de sus centros de trabajo, ya que dicha conducta también es ilícita, según el artículo 7 del Real Decreto-Ley

²² STS nº 741, 4ª, 4.4.1978, (EDJ 1978/4824; MP: Luis Valle Abad). De manera similar, no estima la amnistía en un supuesto de huelga política, la STS nº 221, 4ª, 15.11.1979, (EDJ 1979/5776; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo).

²³ ÁLVAREZ ALCOLEA, M.; *La participación activa en huelga ilegal como causa de despido. Estudio jurisprudencial; Revista de Política Social*, nº 124, 1979.

²⁴ STS nº 503, 4ª, 8.2.1980, (EDJ 1980/13955; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna): “[...] *a partir de la vigencia del Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 según el cual y conforme se previene en 1 apartado j) de su artículo 33, para que la participación del trabajador en una huelga sea justa causa de despido se requiere no sólo que la huelga sea ilegal, sino que la intervención en la misma haya tenido lugar de forma activa* [...]”.

²⁵ La STS nº 856, 4ª, 29.4.1978, (EDJ 1978/4685; MP: Rafael Gimeno Gamarra). Igualmente, la STS nº 734, 4ª, 20.3.1979, (EDJ 1979/613; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo). También, la STS nº 108, 4ª, 16.10.1979, (EDJ 1979/5924; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo), la STS nº 111, 4ª, 16.10.1979, (EDJ 1979/6072; MP: Luis Valle Abad).

²⁶ La STS nº 77, 4ª, 7.10.1978, (EDJ 1978/7315; MP: Luis Valle Abad). En el mismo sentido, que la participación activa del solicitante en un huelga legal es amniable, la STS nº 103, 4ª, 13.10.1978, (EDJ 1978/4904; MP: Agustín Muñoz Álvarez).

²⁷ STS nº 432, 4ª, 27.10.1978, (EDJ 1978/6125; MP: Luis Valle Abad). De manera similar, la STS nº 722, 4ª, 2.4.1980, (EDJ 1980/13879; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna) “[...] *al faltar el requisito de su ilegalidad, no se dan las circunstancias necesarias para que su conducta sea constitutiva de causa justa de despido disciplinario* [...]”.

17/1977, de 4 de marzo, y, por tanto, no sería amnistiable²⁸. Pero dicha ocupación puede realizarse (y será amnistiable) respecto a lugares no destinados al trabajo, propiamente dicho, y que por tanto, no estorba la actividad de los trabajadores que no secundan la huelga, como por ejemplo el comedor o los pasillos, sin que pueda entenderse un ejercicio abusivo del derecho de huelga²⁹.

Pero no es difícil intuir que no todos los casos derivan de una huelga. Uno de los supuestos más interesantes es aquel dónde, dentro de un conflicto colectivo, el empresario decide despedir a un enlace sindical o a un trabajador sin cargo sindical. Este despido es declarado improcedente por la normativa franquista y el empresario está obligado a readmitir al trabajador despedido. Pero, en ejecución de Sentencia, el empresario está facultado para evitar dicha readmisión, en contra de la voluntad del trabajador, mediante el pago de una indemnización de daños y perjuicios a favor del empleado despedido de manera improcedente. ¿Qué efectos tiene la amnistía sobre dicho despido improcedente y respecto a la facultad indemnizatoria del empresario? De hecho, el Tribunal Supremo³⁰ entiende que esta facultad que da opción al empresario para evitar la readmisión del trabajador mediante el pago de una indemnización es una “*limitación*” (ex artículo 8 de la Ley 46/1977, de Amnistía) de los derechos del trabajador que opta por ser readmitido, después de un despido improcedente.

De hecho, la situación no difiere si el trabajador despedido de manera improcedente es un cargo sindical o no lo es. Respecto al cargo sindical, el artículo 37.6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, establece que un trabajador con un cargo sindical electo despedido de manera improcedente debe ser siempre readmitido y no cabe la opción de la no readmisión a cambio de indemnización, previa devolución de la

²⁸ STS nº 233, 4ª, 19.11.1978, (EDJ 1978/7318; MP: Mamerto Cerezo Abad). Igualmente, la STS nº 397, 4ª, 13.1.1981, (EDJ 1981/7966; MP: Julián González Encabo).

²⁹ STS nº 432, 4ª, 27.12.1978, (EDJ 1978/6125; MP: Luis Valle Abad). Sobre la ocupación violenta de las oficinas de la fábrica, no amnistiable, la STS nº 823, 4ª, 7.4.1979, (EDJ 1979/7798; MP: Luis Valle Abad). Un ejemplo de ejercicio abusivo del derecho de huelga lo describe la STS nº 908, 4ª, 4.5.1979, (EDJ 1979/5955; MP: Luis Valle Abad), cuando la votación de la asamblea de trabajadores acuerda no ir a la huelga, pero un enlace sindical y una minoría de trabajadores sí organizan un paro en la fábrica. Dicho enlace sindical presiona al resto de trabajadores e incluso los llega a agredir físicamente. Es despedido y, posteriormente, solicita la aplicación de la amnistía, que le es desestimada. La STS nº 52, 4ª, 30.9.1980, (EDJ 1980/13120; MP: Luis Valle Abad) entiende que la ocupación de los vestuarios por parte de las trabajadoras durante una huelga lícita, no impide la aplicación de la amnistía, ya que “[...] *la ocupación a que la norma alude requiere una intención de impedir a la empresa la disponibilidad de los lugares ocupados, y tal propósito intencional no consta [...]*”.

³⁰ STS nº 677, 4ª, 24.3.1980, (EDJ 1980/13969; MP: Mamerto Cerezo Abad), STS nº 812, 4ª, 2.5.1980, (EDJ 1980/13319; MP: Luis Valle Abad). También, la STS nº 926, 4ª, 9.6.1980, (EDJ 1980/13392; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna).

indemnización recibida³¹. Y el trabajador sin cargo sindical también ha de ser readmitido, ya que no estimar la amnistía supondría una clara discriminación entre los trabajadores cuyo despido fue procedente en el momento de la huelga y que, posteriormente, fueron amnistiados y reincorporados al trabajo, respecto de los que, a mayor abundamiento, su despido fue improcedente según la misma normativa franquista.³²

Un detalle, aparentemente paradójico. Mientras que el Tribunal Supremo entendió que admitir la facultad del empresario a no readmitir al trabajador despedido de manera improcedente mediante el pago de indemnización sería limitar los derechos del trabajador y por tanto amnistiable (*ex* el artículo 8 de la Ley 46/1977 de Amnistía), el artículo 56 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores permitió al empresario, en caso de despido improcedente, optar entre la readmisión del trabajador o evitar ésta mediante el pago de una indemnización. Esta aparente contradicción entre los efectos de la amnistía en la improcedencia de un despido durante el franquismo y la improcedencia de un despido en democracia, ha de resolverse atendiendo al hecho de que el despido improcedente durante el franquismo que fuera amnistiado (y por tanto, no existiera la posibilidad de readmisión mediante indemnización) debería tener, en el fondo, motivos políticos o de evitar la disidencia político-laboral dentro de la empresa.

³¹ Así lo confirma la STS nº 877, 4ª, 28.4.1979, (EDJ 1979/6365; MP: Luis Valle Abad). También la STS nº 677, 4ª, 24.3.1980, (EDJ 1980/13969; MP: Mamerto Cerezo Abad): “[...] *si es legalmente adecuada la reincorporación del operario que fue justamente despedido por su participación en una huelga ilegal, más justa será aquella reincorporación cuando la autoridad judicial declaró improcedente el despido por igual causa y su decisión quedó frustrada por la ruptura indemnizada de la relación laboral, pues la conclusión contraria conduciría a una discriminación opuesta a la equidad y a la justicia [...]*”. Igualmente, STS nº 403, 4ª, 15.1.1981, (EDJ 1981/8000; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna), la STS nº 229, 4ª, 20.10.1981, (EDJ 1981/9100; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz), la STS nº 221, 4ª, 15.11.1979, (EDJ 1979/5776; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo). Pero este no fue el criterio de haber existido acto conciliatorio donde se acepta la indemnización: la STS nº 996, 4ª, 11.6.1980, (EDJ 1980/13418; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz) entiende que no es aplicable la amnistía, puesto que en el caso de no readmisión a cambio de indemnización determinada en acto conciliatorio, no existe ningún acto administrativo o resolución judicial que vulnerase los derechos del trabajador, sino “[...] *que realmente lo sucedido fue que la relación laboral terminó por acuerdo conciliatorio entre aquellos y la Empresa mediante las oportunas indemnizaciones [...]*”. Igual que la anterior, la STS nº 1021, 4ª, 18.6.1980, (EDJ 1980/13404; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz). Tampoco estima la amnistía en el caso de indemnización por despido improcedente acordada en acto conciliatorio, la STS nº 79, 4ª, 6.10.1980, (EDJ 1980/13134; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo). Igualmente, la STS nº 82, 4ª, 7.10.1980, (EDJ 1980/13193; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna), la STS nº 162, 4ª, 30.10.1979, (EDJ 1979/5867; MP: Miguel Moreno Mocholi).

³² La STS nº 423, 4ª, 20.1.1981, (EDJ 1981/7959; MP: Agustín Muñoz Álvarez): “[...] *lo contrario equivale a consagrar una discriminación entre los trabajadores que de acuerdo con la normativa legal vigente cuando los paros colectivos se produjeron, no fueron acreedores a despido por no haber incurrido en causa para ello, de aquellos otros que sí lo fueron [...]*”. También, la STS nº 484, 4ª, 26.11.1981, (EDJ 1981/8990; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna).

En cambio, cabe presuponer que dicha intención política en el despido ya no tendría cabida dentro de la improcedencia en democracia, posiblemente porque el despido sería nulo por tener motivos de discriminación política y su efecto sería la readmisión inmediata del trabajador, con el abono de los salarios dejados de percibir (*ex arts. 17.1 y 55.4 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*). Por ello, se podría argumentar que el efecto detallado por el Tribunal Supremo de no admitir la posibilidad de evitar la readmisión mediante indemnización se avanzó a lo que dispondría al caso de un par de años escasos el Estatuto de los Trabajadores.

Además, la amnistía se aplica respecto del despido, aunque no haya existido ninguna reclamación judicial contra el mismo³³, para obtener la declaración de improcedencia durante el franquismo. Por ello, el trabajador despedido podrá reclamar los efectos de la amnistía, haya o no accionado contra su despido al amparo de la legislación laboral franquista.

Y, ¿qué efectos concretos tiene la aplicación de la amnistía? Para el Tribunal Supremo, en esencia, la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo³⁴, con el sueldo que estuviera cobrando en el momento del despido, respetando su categoría profesional y su antigüedad³⁵. Pero sólo con el derecho al cobro del salario a partir de su readmisión y no de los salarios anteriores³⁶. Lo anterior supuso que los costes³⁷ de estos efectos de la amnistía los tuvieron que asumir los empresarios en su momento sancionadores. Pero el

³³ STS nº 395, 4ª, 13.1.1981, (EDJ 1981/7951; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz).

³⁴ STS nº 79, 4ª, 8.10.1979, (EDJ 1979/6062; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo). También la STS nº 677, 4ª, 24.3.1980, (EDJ 1980/13969; MP: Mamerto Cerezo Abad).

³⁵ STS nº 305, 4ª, 5.12.1980, (EDJ 1980/13356; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna).

³⁶ STS nº 503, 4ª, 8.2.1980, (EDJ 1980/13955; MP: Carlos Bueren y Pérez de la Serna): “[...] *como y se ha dicho por esta Sala, entre otras en Sentencias de 7 de octubre de 1978 y 20 de marzo de 1979 y por cuanto implica el reconocimiento de cuantos derechos han de ser restituidos los afectados según el precepto comentado, entre los que, por el contrario, no cabe reconocer los relativos a salarios atrasados, como los que aquí también se reclaman, pues como también se recoge en aquellas resoluciones de este Tribunal, no constituyen derechos restituibles por tratarse de contraprestaciones a servicios que no se han cumplido [...]*”. Igualmente, la STS, 4ª, 22.11.1982, (EDJ 1982/7158; MP: Félix de las Cuevas González), la STS nº 473, 4ª, 25.11.1981, (EDJ 1981/8995; MP: Francisco Tuero Bertrand).

³⁷ Sobre los costes de las medidas transicionales, el interesantísimo libro de OLSEN, T.; PAYNE, L.; REITER, A.; *Transitional Justice in balance. Comparing processes, weighing efficacy*; United States Institute of Peace Press, Washington, D.C, 2010, págs.. 61 y ss., donde explica que la amnistía es la medida transicional de menor coste para el Estado, pues evita los costes judiciales (costes directos) y el coste de la formación de potenciales nuevos funcionarios (costes indirectos) que ocupasen la plaza de los funcionarios no amnistiados. De ello parece concluir que los países con pocos recursos tienen claros incentivos a proclamar amnistías. La expectativa de dichos costes, evidentemente, estuvo limitada a la aplicación de la prescripción de la acción para reclamar los beneficios de la amnistía.

Tribunal Constitucional³⁸ no vio en esta medida un “castigo” contra los empresarios ni ningún motivo de discriminación en relación con los empresarios que no despidieron por los mismos motivos, sino por otros. Finalmente, cabe tener presente que estos costes estaban limitados por la prescripción trienal³⁹ de las acciones nacidas de la Ley 46/1977, de Amnistía.

Además, como establece el artículo 8 de la ley, los trabajadores amnistiados tienen el derecho a que el Estado pague, a su favor, las cuotas adeudadas a la Seguridad Social⁴⁰, considerando a dicho trabajador como en situación asimilada al alta por el tiempo que estuvo sancionado o despedido, gozando de legitimación activa contra el Estado para su reclamación⁴¹. Esta medida, como hemos dicho, de talante reparador, a diferencia de la anterior socializa su coste, haciéndolo recaer sobre todos los contribuyentes a la arcas de la Hacienda Pública.

3. Conclusiones

La Ley 46/1977, de Amnistía, de 15 de octubre, es la norma fundamental de justicia transicional retributiva de la transición española hacia la democracia. En ella se incluye la llamada “amnistía laboral” que tiene por objeto dejar sin efecto las sanciones impuestas a los trabajadores que lucharon por la mejora de los derechos laborales y fueron castigados por la normativa franquista. Ello implicó la readmisión de los

³⁸ Según el Auto nº 406 del TC, 1ª, 22.12.1982, la finalidad de la Ley de Amnistía no es la de “castigar” a los empresarios, mediante la obligación a readmitir a los trabajadores amnistiados.

³⁹ A título de ejemplo, la STS nº 286, 4ª, 10.11.1980, (EDJ 1980/13269; MP: Luis Santos Jiménez-Asenjo), sobre el plazo de prescripción de 3 años para las acciones nacidas a partir de la Ley 46/1977, de Amnistía, en aplicación del plazo previsto en el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, vigente en la fecha de entrada en vigor de dicha norma, por no tener dichas acciones un plazo señalado en la ley y tener que acudir a las disposiciones de carácter general. Hay que tener en cuenta que la Ley 1/1984, de 9 de enero, (BOE nº 10 de 12 de enero) introdujo el artículo 11.bis a la Ley 46/1977, de Amnistía, que establecía la imprescriptibilidad de las acciones derivadas de dichas ley transicional y que, por tanto, hacía renacer acciones ya prescritas. Este artículo fue declarado inconstitucional por la STC nº 147/1986, 25.11.1986, en virtud del principio de seguridad jurídica en las relaciones jurídico-privadas, como es la relación laboral, y mantuvo la posición de la prescripción trienal.

⁴⁰ Artículo desarrollado por el Real Decreto 2647/1978, de 29 de septiembre, por el que se fijan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, en materia de Seguridad Social (BOE nº 268, de 9 de noviembre). Éste fue desarrollado por la Orden del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de 4 de enero de 1979 (BOE nº 5, de 5 de enero).

⁴¹ STS nº 1108, 4ª, 8.7.1980, (EDJ 1980/13407; MP: Eusebio Rams Catalán). También, la STS nº 283, 4ª, 29.11.1979, (EDJ 1979/5828; MP: Eduardo Torres-Dulce Ruiz), que reconoce que estamos ante una obligación *ex lege* y que el Estado, en tanto que legitimado pasivamente, ha de ser llamado en el procedimiento de solicitud de amnistía.

trabajadores en sus puestos de trabajo, con el mismo salario, categoría y antigüedad, cuyo coste fue asumido por los empresarios anteriormente sancionadores.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo analizada nos ofrece un variado universo de casos en los que la amnistía laboral tiene o no cabida. Según esta jurisprudencia, no todos los casos de lucha obrera se vieron favorecidos por los beneficios de la amnistía laboral. Por ejemplo, y sobretodo, los despidos derivados de huelgas con violencia o con ocupación de espacios laborales, o la que tenían motivaciones políticas. Ello nos lleva a concluir que no todas las formas de lucha político-obrera que forzaron, en su justa medida, la transición a la democracia, se admitieron como supuestos de hecho de la amnistía laboral, dejando, con ello, alguna parte de dicha lucha sin los beneficios otorgados por la norma amnistiante.

Además, la amnistía laboral también tuvo un efecto reparador, mediante la asunción por parte del Estado de las cotizaciones a la Seguridad Social que los trabajadores sancionados dejaron de ingresar por efecto de dichas sanciones.

4. Bibliografía

ALONSO OLEA, M.; *Jurisprudencia reciente sobre huelga y amnistía laboral*; Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo; nº 1, abril-junio 1980, págs. 95 a 100.

ÁLVAREZ ALCOLEA, M.; *La participación activa en huelga ilegal como causa de despido. Estudio jurisprudencial*; *Revista de Política Social*, nº 124, 1979.

AMBOS, K.; *Marco jurídico de la justicia de transición*, a AMBOS, K.; MALARINO, E.; ELSNER, G.; *Justicia de transición. Informes de América Latina, Alemania, Italia y España*; Fundación Konrad-Adenauer, Uruguay, 2009.

DE LA VILLA, L.E.; DESDENTADO BONETE, A.; *La amnistía laboral. Una crítica política y jurídica*, Ediciones de la Torre, Madrid, 1978.

DOMÉNECH SAMPERE, X.; *Cambio político y movimiento obrero bajo el franquismo. Lucha de clases, dictadura y democracia (1939-1977)*; Icaria Editorial, Barcelona, 2012.

ELSTER, J.; *Rendición de cuentas. La justicia transicional en perspectiva histórica*; Katz, Buenos Aires, 2006,

FORCADA BARONA, I.; *Derecho Internacional y justicia transicional. Cuando el Derecho se convierte en religión*, Cuadernos Civitas, Madrid, 2011.

FREEMAN, M.; *Necessary evils. Amnesties and the Search for Justice*; Cambridge University Press, New York, 2009.

OLSEN, T.; PAYNE, L.; REITER, A.; *Transitional Justice in balance. Comparing processes, weighing efficacy*; United States Institute of Peace Press, Washington, D.C., 2010.

RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A.; *Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional*; Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales; Volumen 4, año 2009.

TÉBAR HURTADO, J. (editor); *“Resistencia ordinaria”. La militancia y el antifranquismo catalán ante el Tribunal de Orden Público (1963-1977)*, Publicacions de la Universitat de València, Valencia, 2012.

TEITEL, R.G.; *Transitional Justice Genealogy*, Harvard Human Rights Journal, nº 16, Primavera 2003.

Fecha recepción: 9.10.2014
Fecha aceptación: 10.12.2014