

Algunos problemas de las Sentencias del caso Alúmina-Aluminio

por

María Fernanda Fernández Lopez*

El origen de estas dos Sentencias¹ está en un incidente perfectamente notorio, cuyos hechos son, con más o menos detalle, conocidos de todos, dado el interés que despertó y la atención que en su día le dedicaron los medios de comunicación. Ello excusa de describir con detalle la secuencia de hechos que condujo a los distintos despidos—los de los trabajadores que integraban parte de los servicios de mantenimiento unilateralmente designados por la empresa y los de los miembros del Comité de Empresa (en adelante, CE)—y el complejo conjunto de intervenciones desde instancias públicas de todas clases que llenaron de dificultades adicionales el problema estrictamente laboral planteado entre la Dirección de la factoría, el Comité de Empresa y los trabajadores. En este sentido, las dos Sentencias tienen un relato de hechos probados extremadamente interesante y minucioso, casi periodístico, en el que aparece como fondo la alarma social creada por el embarrancamiento de un barco en la costa de Finisterre, cuyo cargamento era desconocido por la población en general, aunque también generalizadamente era considerado como muy peligroso; este clima de alarma llegó incluso a provocar la evacuación de algunas poblaciones afectadas, y, desde luego, sin este telón de fondo, no podría comprenderse todo lo sucedido en la factoría.

Y tal parece que fue que las autoridades competentes optaron por embarcar el cargamento del buque siniestrado en el muelle de la fábrica, haciendo frente a los reparos opuestos inicialmente por la propia Dirección de ésta y, desde luego, por toda la plantilla de trabajadores, representada por su CE. En un proceso confuso, en el que el CE y la Dirección llegaron a pactar un plan de evacuación para cuando se produjese—en varios tiempos—la llegada de los camiones que transportaban el producto, su carga en el buque “Galero” y la salida de éste del puerto de la fábrica, una falsa maniobra de camiones y barco produjeron la evacuación de las instalaciones en términos parcialmente fieles al pacto alcanzado con anterioridad por la empresa y el CE. El día 14 de diciembre de 1987, la Dirección requirió a los representantes de los

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Sevilla.

trabajadores para que "de forma inmediata" designaran los servicios mínimos, proponiendo que tales fuesen "los mismos que en anteriores ocasiones han sido autorizados por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria", y fundando su exigencia en que la actitud de los trabajadores debía ser calificada como huelga ilegal. Entretanto, el mismo día 14, el buque "Galerno" fue cargado en el muelle auxiliar de la fábrica y abandonó el puerto, fondeando a cierta distancia de él, aproximadamente a las 22 h. 20 m. de dicho día. A partir de este momento, se suceden los contactos entre la Dirección y el CE, con ocasional mediación de las autoridades, tendentes todos ellos a procurar la vuelta al trabajo, que el CE pretendía condicionar a la existencia de una garantía de que el barco no habría de volver; de que no existía peligro alguno; de que no habría represalias y de que se abonarían las horas no trabajadas al 100 % del salario. En esta situación, a lo largo del día 15 de diciembre, se produjo la paralización definitiva de dos series de cubas de electrolisis, originándose cuantiosas pérdidas económicas.

Durante este período, la empresa requirió aproximadamente a unos 500 trabajadores la prestación de servicios de mantenimiento, pesonalizando los requerimientos, entre otros métodos, mediante telegramas enviados, especificando los turnos en que los destinatarios habrían de prestar servicios durante los días 14 y 15. Hubo serias distorsiones en la recepción de los telegramas: algunos trabajadores los recibieron al día siguiente a aquél para el que eran requeridos; otros el mismo día, pero en hora posterior a la fijada para comenzar su turno; otros, finalmente, no los recibieron. Finalmente, la Dirección comunicó al CE la decisión de proceder al despido de una pluralidad de trabajadores y se abrió expediente disciplinario al propio CE, cuyo resultado fue el despido también de éste.

Ante estos hechos, presentaron demanda ante Magistratura de Trabajo 108 trabajadores despedidos por no prestar servicios de mantenimiento y el CE, alcanzando ambas series de acciones un resultado dispar, de todos conocido, y que paso a analizar. Ahora bien, teniendo en cuenta que las vicisitudes judiciales de este asunto no han concluido aún, este comentario tendrá un objeto doblemente limitado: por una parte, porque, desde el punto de vista de los hechos, se partirá estrictamente de los que la Magistratura dió por probados, dejando de lado otras alternativas posibles en un caso tan complejo; por otra parte, se trata simplemente de exponer cuales son los problemas a mi juicio más interesantes que estas resoluciones plantean, sin mayores pretensiones de agotar todo el amplio conjunto de problemas que se hubiera podido suscitar al hilo de este asunto.

A) En relación con la demanda interpuesta por los 108 trabajadores despedidos por negarse a prestar los servicios de mantenimiento, la Sentencia de la Magistratura de Trabajo falla declarando los despidos radicalmente nulos, y para ello se funda, básicamente en los siguientes argumentos:

— Los despidos son analizados, en primer lugar, desde el punto de vista formal, constatándose que no han sido observadas las exigencias procedimentales previstas en el Convenio Colectivo vigente en la empresa como paso previo para sancionar por faltas graves y muy graves. Tales exigencias consistían en informar al CE, dándole audiencia para que informase sobre las mis-

mas en el plazo de 5 días hábiles siguientes a aquél en que su intervención fue solicitada. En el caso, la empresa "no especificó individualizando a cuál o cuáles trabajadores iba a despedir, o dicho de otra forma, cuáles de los 240 trabajadores de electrolisis tenían causa justificada para no ir al trabajo y por lo tanto no cumplir los servicios mínimos, para que el Comité de esa manera, sabiendo de antemano a qué trabajador se trataba de despedir, hubiese obtenido la audiencia ante la Dirección, antes de que ésta adoptase la resolución, y así poder emitir un informe razonado". Por sí sola, esta inobservancia de los requisitos de forma sería susceptible de producir la nulidad de los despidos, por aplicación analógica de los arts. 102 y 111 LPL, habida cuenta del carácter normativo propio del Convenio Colectivo y de la licitud de las exigencias formales que la norma convencional imponía, reforzando las garantías y los derechos de defensa del trabajador frente al despido disciplinario.

— La generalizada declaración de nulidad de los despidos por razones formales, no impide entrar a conocer de su eventual nulidad radical, por discriminatorios, y ello porque los despedidos fueron tratados de forma diferente y perjudicial sin justificación, si se compara su situación con la de los restantes trabajadores de la empresa que fueron requeridos para prestar servicios de mantenimiento, que tampoco los prestaron y que, sin embargo, no fueron despedidos. En opinión del Magistrado, la empresa no ha justificado y probado cuál era la razón que había presidido la selección de los despedidos; la ausencia de razón del motivo determinante de la calificación como discriminatorios de los despidos, imponiéndose, sin más, la readmisión.

La Sentencia en cuestión tiene bastantes rasgos de interés. El primero de ellos es su adscripción a una rotunda línea jurisprudencial acerca de la virtualidad de las exigencias de forma impuestas por los Convenios para sancionar y, más aún, la valoración finalista hecha por el Magistrado de la función de estas formalidades. En el caso, se había respetado la apariencia comunicando los futuros despidos al CE, pero en forma tal que no se estima posible que éste los informase adecuadamente; y se da la circunstancia de que este informe era la garantía primordial a efectos de defensa, si bien se tratase de una defensa asumida en sede colectiva y no individual, con lo que la protección procedimental no había adquirido toda la efectividad necesaria. El tratamiento teleológico de la información —se equipara a la falta de información el supuesto, porque la recibida no era suficiente para los fines para los que había de ser dada— es una línea argumental interesante, que por sí sola justificaría un comentario; sin embargo, habida cuenta de que el núcleo central de la Sentencia va por otros derroteros, me limitaré a dejarlo aquí simplemente enunciado.

Pasando ahora al análisis de la eventual nulidad radical de los despidos, interesa destacar que la valoración que de ellos hace la Sentencia es una valoración predominantemente adjetiva. Esto es, para llegar a sus conclusiones, el Magistrado se ha abstenido de conocer la valoración jurídica de los hechos acaecidos en la empresa demandada y de la conducta de los trabajadores. Más bien, su análisis se centra en la conducta empresarial y su razonabilidad en sí misma, previamente y con independencia de los motivos que hubieran podido justificarla en cada caso concreto. Esta forma de razonar, probablemente, está condicionada para la discriminación...

constitucional², que impone descartar la posible existencia de una violación de un derecho fundamental —también el de igualdad— antes de pasar a valorar la licitud de un despido con arreglo a las categorías elaboradas por la legislación ordinaria. Lo que pasa es que la aplicación de esta forma de analizar el despido, cuando el presunto derecho violado es el de igualdad —en cuanto que éste es un derecho sin contenido propio, sino que es un cauce para el ejercicio de los otros— equivale a introducir un control de racionalidad en el ejercicio del poder disciplinario en casos como éste, que tienden a trascender del caso individual, y a estos efectos, poco importa que la conducta del trabajador fuese ilícita o no, con tal de que otros varios hubiesen realizado actos semejantes y no hubieran sido sancionados. De esta forma, el verdadero objeto de análisis no es la conducta del trabajador, sino la del empresario.

Desde esta perspectiva, la Sentencia de la Magistratura de Trabajo es manifestación de una doctrina bastante extendida acerca del alcance del principio de igualdad. En efecto, es frecuente que nuestros Tribunales, por influencia del TC, tiendan a identificar la prohibición de discriminación con la simple desigualdad de trato. Como ya se ha dicho, se ha ido abriendo paso una noción predominantemente formal del alcance del principio de igualdad, y este formalismo ha acabado por tocar a la propia prohibición de discriminación, que, equiparada a una manifestación del citado principio, vendrá constituida por toda desigualdad de trato carente de una justificación objetiva y razonable. Sólo recientemente pueden verse indicios de superación de esta equiparación entre los dos mandatos del art. 14 CE, pero esos indicios no imponen considerar que se haya abandonado la doctrina dominante³. Claro que, entonces, esta noción formal deviene excesivamente rígida cuando se aplica a las relaciones entre sujetos privados, porque impondría la transferencia de la valoración de la razonabilidad de la propia conducta desde las manos del sujeto privado a las de un órgano estatal, y esta transferencia supondría un anquilosamiento de la flexibilidad propia de la autonomía privada. Por ello, la propia jurisprudencia del TC ha advertido de que el principio de igualdad no juega en sus términos más estrictos dentro de la relación de trabajo⁴. En ella pueden introducirse lícitamente diferencias de trato incluso entre supuestos iguales, a no ser que se pueda probar que de alguna manera están en juego factores de desigualdad constitucionalmente intolerables; entre ellos, claro está, factores de discriminación.

En línea paralela, descendiendo ahora al tratamiento del problema en relación con la facultad resolutoria del contrato de trabajo, es sabido que la jurisprudencia de nuestros Tribunales ordinarios ha mantenido con bastante firmeza que, en su ejercicio, no puede ser exigido estrictamente el respeto al principio de igualdad. Así, se ha afirmado que “no existe precepto legal alguno que obligue a la empresa a ejercitar el derecho necesariamente en la misma medida para todos los productores sino que puede aplicarse a parte de ellos”⁵, o que, “si se hace declarando que las empresas tienen facultades para poder conciliarse con unos de sus trabajadores y no están obligados a hacerlo con todos, es obvio que igualmente las tienen para sancionar a algunos de aquéllos sin que estén obligadas a hacerlo con otros que hayan cometido, actos idénticos, sin que el reconocimiento de unos derechos a parte de ellos im-

plique necesariamente el que hayan de reconocerse también a los restantes”⁶, porque “la facultad disciplinaria es modulable por su titular tanto en su extensión sancionadora como en su órbita subjetiva o destinatarios de la misma”⁷. En consecuencia, una vez probada la comisión por el trabajador del hecho ilícito que se le imputa —y excluida la existencia de factores de discriminación, cabría añadir—⁸ queda el empresario en libertad de elegir a qué trabajadores despedir y a cuáles no de entre todos los implicados en los hechos. Parece claro que la aplicación de esta última doctrina hubiera bastado para descartar la ilicitud de los despidos desde este punto de vista.

Sin embargo, no ha sido así; en este caso la diferencia de trato es considerada como discriminatoria, aplicando sin paliativos la doctrina tradicional del TC. Y la verdad es que, desde el punto de vista de la teoría de la discriminación, esta conclusión puede discutirse.

La discriminación —cuando se manifiesta en una concreta desigualdad de trato, lo que no siempre sucede— obedece a causas sociales profundas de deterioro de la situación de ciertos colectivos, tradicionalmente deprimidos, cuya situación se trata de elevar mediante la interdicción de la toma en consideración de una serie de factores, personales o sociales, que han estado en el origen de ese trato social desfavorable. Por eso, la discriminación está vinculada con factores diferenciales concretos. Porque la prohibición de discriminación “tiende a tutelar a grupos o categorías victimizados por diferencias de trato desfavorable que tienen lugar de forma sistemática”⁹, es por lo que las causas que la motivan —que señalan el área de sujetos marginados cuya condición social se trata de elevar— no pueden ser despreciadas. En realidad, forman parte del propio concepto de discriminación. En estas circunstancias, continuar hablando de que un trato discriminatorio lo es porque no se ha podido hallar un factor “razonable” que justifique la diferencia, sea cual sea el factor en cuestión, significa continuar neutralizando el potencial emancipador¹⁰, de la prohibición de discriminación, y entendiéndolo que el párrafo 2 del art. 14 CE es un mero ejemplo de lo prohibido en el párrafo 1 de dicho precepto, quitándole con ello buena parte de su fuerza.

Ahora bien, aunque se estimase que no hubo discriminación en el caso, porque en modo alguno se alegó siquiera que estuviera en juego alguno de los factores que la determinan, los hechos declarados probados por el Magistrado evidencian que, habiendo un colectivo muy amplio de trabajadores implicados en los hechos (hasta 500)¹¹ que se dicen ilícitos, sólo se sancionó a 118, sin que haya constado en qué la conducta de los sancionados fue distinta a la de los demás requeridos para prestar servicios de mantenimiento y sin que pueda deducirse del relato judicial si los restantes trabajadores de electrolisis (hasta 240) fueron requeridos también y, si lo fueron, por qué a ellos no se les sancionó. La apariencia que se desprende de estos hechos —y sólo de ellos, y no de otros alternativos que hubiera podido haber y que no pasaron a formar la convicción judicial— es que, ante una conducta generalizada de los trabajadores, que puede plantearse a nivel colectivo, la respuesta de la empresa es colectiva también y, con independencia de la participación concreta de cada trabajador en los hechos, más allá de su elemental individualización a través del requerimiento para prestar servicios de mantenimiento, se procedió

al despido de una manera que recuerda a un "diezmado" sancionatorio. Pudo haber otras razones que la Sentencia niega; pudo haber motivos suficientes que sirvieran de factor común para la selección de los despedidos, pero no traslucieron a los hechos, y entonces la conducta empresarial aparece desprovista de otra cobertura que el mero capricho del titular de la facultad resolutoria. Así las cosas, la cuestión ahora es valorar la licitud de este diezmado, incluso si se considera que no es discriminatorio y que, como sostiene el TCT, las exigencias del principio de igualdad no son predicables en sentido estricto del despido. Con este limitado enfoque, resulta difícil no estar de acuerdo con la conclusión a la que llega el Magistrado, y sobre todo, con la forma de enfocar el caso que trasluce la Sentencia.

Considerando el uso disciplinario que se ha hecho del despido en este caso —aún si se le niega su naturaleza de sanción— es indudable que los criterios que han de ser empleados para valorar su alcance han de ajustarse a los utilizados en sede disciplinaria, y dentro de ellos, aún cabe hallar interesantes variantes:

El poder disciplinario, se ha dicho, tiene su origen en la fábrica¹², en las necesidades organizativas nacidas de un nuevo modo de trabajar en el que el control del propio trabajo se desplaza desde el trabajador al empresario, que pone en marcha y dirige la organización por él creada. Por eso hasta la fecha ha sido y es difícil anclar ese poder en el contrato, y hacer trascender a él los valores individualistas que son propios de la teoría general del contrato. Por de pronto, teniendo en cuenta su origen y las necesidades que viene a cubrir, parece inevitable utilizar criterios organizativos para analizar la eficacia y la corrección en el ejercicio del poder disciplinario. Puesto que la función del poder disciplinario es garantizar el buen orden en la empresa como organización compleja de trabajadores; puesto que para garantizar ese buen orden es esencial que las sanciones desarrollen una función de prevención general tanto como particular —y este elemento teleológico es factor común en todas las sanciones, y para algunos, integrantes de su propio concepto—¹³, resulta más fácil estimar que no constituye un uso desviado de la facultad sancionadora el uso "ejemplar" de ella, y para ese fin, un diezmado puede ser suficiente. Ello es así porque en el presente caso, la conducta sancionable aparece en el seno de una actitud colectiva asumida por toda la plantilla de trabajadores, y para reaccionar frente a estos hechos se adopta por la empresa una medida de alcance igualmente colectivo. Entonces, aunque el poder disciplinario se conciba como un poder derivado de un contrato, en su ejercicio concreto aparece una raíz única que proporciona una especial unidad a su ejercicio y que permite analizarlo, desde la perspectiva de la empresa, no como una pluralidad de sanciones por actos individuales de incumplimiento o indisciplina, sino como una medida única, tomada frente a la colectividad, que requiere para su efectividad una capilarización posterior a través de los distintos contratos de trabajo. Infracción colectiva, reacción colectiva, pues, y la función ejemplar de la medida adoptada puede ser suficiente para justificarla. La prevención general —uno de los fines de la sanción— acaba por absorber a todos los demás fines posibles. Por eso no tiene demasiado sentido plantearse si hubo o no desigualdad de trato injustificada, porque la justificación la proporciona

ría la propia adecuación del grado de intensidad de la medida a la gravedad de los hechos y su eficacia preventiva de otros hechos semejantes. El principio a aplicar, por tanto, no sería el de igualdad, sino otro también tradicional: "quien puede lo más (sancionar a todos), puede lo menos (sancionar sólo a algunos)". No es una cuestión de igualdad, sino de intensidad en el ejercicio del poder, y esa intensidad puede medirse también por el círculo subjetivo de destinatarios de las sanciones.

No obstante, la Sentencia de la Magistratura de Trabajo parece enfocar el asunto de otro modo diferente, porque emplea una valoración del uso de la facultad resolutoria más acorde con principios individualistas. En la base de toda sanción ha de haber un incumplimiento contractual¹⁴, y tal hecho puede ser corregido en la medida en que constituye una frustración total o parcial del interés del acreedor. Valorándolas como reacción al incumplimiento de un contrato, se desplaza más hacia un segundo término su función institucional, organizativa, y todas las consecuencias que de ella se derivan, porque entonces el ejercicio de la facultad sancionadora pierde su raíz unitaria y quedan en pie las diferencias de trato frente a cada trabajador en concreto, injustificadas porque la única razón que podía justificarlas no es tenida en cuenta. Anclando definitivamente esta facultad en el contrato, la única razón que ampara una sanción cualquiera es un incumplimiento individualizado más o menos grave, y por ello, resultan extrañas al ejercicio normal del poder disciplinario las sanciones diferenciadas por actos objetivamente iguales, sin atender a las concretas circunstancias del incumplimiento de cada trabajador sancionado, porque toda otra consideración debe estar ajena a la hora de realizar un control de legalidad de las sanciones impuestas.

Aún así, podría sostenerse, con el TCT, que el principio de igualdad sigue sin vincular al empresario en estos casos, y, entonces, una vez probado el incumplimiento del trabajador afectado, terminaría la labor de control judicial. Como se ha dicho, resulta difícil entender plenamente aplicable al empleador dicho principio, porque los poderes que el contrato le atribuye son poderes privados, por mucho que algunos de ellos se aproximen por su regulación a principios tomados del Derecho Público; y el art. 14 CE refiere su mandato a los poderes públicos. Esto, desde luego, puede afirmarse si se entiende al principio de igualdad como una rígida exigencia formal que impone una estricta atención a los precedentes sentados en cada empresa concreta; probablemente sea así, pero en el fondo de dicho principio subyace una interdicción de arbitrariedad¹⁵ que se incorpora como valor al ordenamiento jurídico y que, por así decirlo, deviene un factor de contraste de la regularidad del ejercicio de los actos de autonomía privada. Así, las diferencias de trato no siempre serían relevantes por sí mismas; lo serán en cuanto revelan la existencia de arbitrariedad en el ejercicio del poder que las produce, por el contexto en que se producen. Y no es lo mismo lo que puede suceder en el despliegue normal del poder disciplinario, por ejemplo, que lo que parece haber sucedido en este caso, en que se enfrenta un ejercicio plural y contemporáneo de las facultades sancionadoras injustificadamente desigual en su alcance. Entonces, las manifestaciones concretas de las mismas aparecen como casos de uso anormal del poder en que se fundan, un abuso del derecho derivado del con-

trato que, como tal, debe ser eliminado del tráfico jurídico. Se trataría de realizar un control semejante a otros ya tradicionales (el de los despidos intempestivos, por ej.) que abarcan, no sólo a la legalidad estricta, sino también a la racionalidad y corrección en el ejercicio del poder, su adecuación a los fines para los que ha sido concedido. La faceta organizativa queda fuera del contrato y la eventual conveniencia para la organización es factor externo —para justificar o para rechazar— en el control judicial.

Claro que, en casos de despidos, está el problema de cuál habría de ser la eficacia de la Sentencia que los declara abusivos. Declarándolos radicalmente nulos se obvia la cuestión que en nuestro Derecho plantea la posibilidad de cumplimiento por equivalente. Ahora bien, las definiciones que de las distintas categorías del despido dan las leyes laborales no comprenden supuestos como éste, porque, como se ha dicho, se está ante una valoración de la conducta del empresario y, por tanto, resulta inadecuado emplear la categoría del despido improcedente; y en principio, la abusividad no deriva de defectos en la forma, de donde que tampoco pueda ser calificado de nulo. Por ello, paralelamente a lo que ha hecho alguna resolución judicial, debiera emplearse el régimen jurídico de despido más adecuado para hacer efectiva la sanción legalmente prevista por la norma que prohíbe el abuso de derecho, si tal es la concretamente aplicable en este caso. Al respecto, dispone el art. 7.2 CC que “todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso”¹⁶. Esto es, no se trata sólo de compensar el daño causado por el acto abusivo, se trata también de impedir “la persistencia en el abuso”, y en esto reside la esencia del mandato al Juez que contiene el art. 7.2 CC. Pues bien, en nuestro Derecho existe una calificación jurídica del despido que se ajusta plenamente al régimen previsto en el art. 7.2 CC, la del despido radicalmente nulo. Así, el despido radicalmente nulo no es sólo una categoría jurídica sustantiva, específica de ciertos despidos, es también un régimen jurídico más de los aplicables al despido, y por tanto es posible aplicarlo más allá de los casos en que naciera, cuando es el más acorde con la sanción que procede por el tipo de infracción del ordenamiento cometido en cada caso. Por ello considero que debiera aplicarse preferentemente este régimen cuando la nulidad sea, no la calificación del despido según la norma laboral, sino la sanción prevista para el incumplimiento empresarial, sin que quepa atenuar sus efectos por aplicación de la norma laboral específica que, recuérdese, reserva la calificación de nulo sólo a los despidos afectados por fallos en la forma legalmente prescrita.

B) La segunda Sentencia, que resuelve las pretensiones ejercitadas por los miembros del CE, llega a resultados completamente opuestos, declarando procedentes los despidos, por transgresión de la buena fe contractual. Las razones fundamentales que condujeron al fallo fueron:

— La primera, descartar que los despidos pudieran ser calificados como radicalmente nulos. Suponiendo que la discriminación requiere que “el despido sea debido a la afiliación sindical del trabajador o a su participación en las

actividades sindicales o ya porque la decisión rescisoria aparezca enmascarada bajo una causa ficticia cuando el hecho motivador sea realmente otro”, en el caso no ha existido tal conducta, “siendo de destacar que la decisión rescisoria de la empleadora alcanza a todos y cada uno de los miembros que integran su Comité de Empresa ... por actos cometidos en su actuación, como órgano colectivo de representación de los trabajadores en la empresa; no estimándose tampoco que el despido sea sin fundamento, por lo que más adelante se razonará”.

— La segunda, descartar que los despidos sean nulos, al haberse cumplido satisfactoriamente, a juicio del Magistrado de Trabajo, las exigencias de forma impuestas por el art. 68.a) ET y el Convenio vigente en la empresa demandada.

— El grueso de la Sentencia se dedica, pues, al análisis del fondo del asunto, para valorar la procedencia de los despidos. Punto de arranque de dicho análisis es la diferenciación, en el complejo de los acontecimientos, de tres períodos diferenciados: a) El primero, comprende lo que podría llamarse la “fase preliminar” en la cual el abandono de la factoría se encuentra amparado por el previo pacto entre el CE y la Dirección. En esta primera fase, según el Magistrado de Trabajo, no existe una “situación de huelga legal ni ilegal, al haber sido pactada la paralización por ambas partes”; b) El segundo período se corresponde con la mayor parte del día 14 de diciembre, durante el cual, como se recordará, tuvo lugar la carga del buque “Galerno” y su posterior abandono del puerto de la fábrica. “Durante este segundo período ya se está poniendo de manifiesto una inactividad laboral no muy justificada, pero debido a la serie de circunstancias que han concurrido no merece el calificativo de huelga ilegal”, dice el Magistrado; c) El tercer período comienza una vez que el buque “Galerno”, con la carga embarcada, abandona el puerto de la fábrica y fondea a dos millas de allí, en la zona llamada de “Los Farallones”, habiéndose emitido informe del Jefe de Protección Civil de Lugo en el sentido de que el contenido de la carga eran productos químicos y que durante su traslado al buque no se había producido derrame alguno. Durante este período continúan los requerimientos de la empresa para la reincorporación al trabajo y la insistencia del CE en pactar las condiciones de vuelta al mismo en los términos de que se habló al comienzo. Aquí, opina el Magistrado, desaparece la justificación de la inactividad laboral.

Carece de justificación, pero no tiene un diagnóstico jurídico claro. Pudo haber sido una huelga ilegal —de ahí las exigencias de servicios de mantenimiento—, pero no se la califica así abiertamente; pudo tratarse de una evacuación, en uso de las competencias que al CE atribuye el art. 19.5 ET, y de origen pactado, pero ese mismo origen impide reconocer el supuesto de hecho previsto en el precepto del ET y, además, el “peligro inminente” había desaparecido ya en el tercer momento que se considera. Esta indefinición justifica el recurso a la genérica causa de despido prevista en el art. 54.2.d) ET para amparar la procedencia del ejercicio de la facultad resolutoria del empresario.

— Mención parte merce lo que, para la empresa, supone un intento de usurpación del poder de dirección, operado mediante el comunicado del CE

por el que solicitaba que le fueran transferidas “todas las competencias civiles y administrativas sobre la factoría para el Comité, junto con los trabajadores del complejo, pongan en servicio las instalaciones impidiendo la paralización total de las mismas”. Tal presunto intento de usurpación, contrario a la naturaleza del poder de dirección, es también, en sí mismo, un ilícito laboral. Este argumento judicial, casi a mayor abundamiento, parece haber excedido lo realmente sucedido; un comunicado, un simple comunicado no confirmado por actos posteriores, está lejos de ser la usurpación que se pretende, por muy revelador que sea del grado de enconamiento a que llegó el conflicto.

Visto en su conjunto el razonamiento de la Sentencia, el dato que predomina, a mi juicio, es el nivel de indeterminación en la calificación jurídica de los hechos que, aunque no impida llegar a un resultado final más o menos razonable, obstaculiza la contemplación de una serie de problemas de gran interés, que quedan apenas apuntados. Ya se dijo antes que en la Sentencia lo sucedido no es del todo un supuesto del art. 19.5 ET, porque no concurren plenamente sus elementos tipificadores; tampoco es del todo una huelga, dadas las circunstancias que originaron el cese de la actividad laboral, aunque al final, en el tercer período, la actividad del CE aparezca movida sólo —a juicio del Magistrado— por causas económicas. Tal parece como si se sostuviera una gradual transformación de lo que era una evacuación, una gradual pérdida de sus caracteres originarios. Esta desviación progresiva de los motivos es lo que produce el carácter híbrido de la figura y las dificultades en su calificación.

Efectivamente, en el origen de los hechos es posible hallar un supuesto reconducible al art. 19.5 ET, en la medida en que, aunque al principio hubiera un pacto, el mantenimiento de la evacuación fue decidido por el CE en uso de unas competencias de seguridad e higiene que la propia Sentencia le reconoce. Y es que lo esencial del precepto, en la valoración legal, es el resultado logrado —la salvaguardia de la vida e integridad física de los trabajadores mediante la evacuación—, que se puede obtener aún en contra de la voluntad del empleador, pero no siempre en contra de esa voluntad. Como consecuencia del reconocimiento de la directa implicación de la persona del trabajador en la prestación de trabajo¹⁷, y de su interés primordial en que ésta no implique para él un riesgo excesivo para su vida, es posible admitir que los representantes de los trabajadores adopten una decisión que supone la sustitución parcial del empleador en la determinación de un aspecto tan fundamental para el funcionamiento de la organización como es si la propia actividad de ésta debe cesar o no. Es una medida cuya titularidad original podía ser perfectamente del empleador, adoptada por los representantes de los trabajadores, de ahí su excepcionalidad y la cantidad de garantías de que viene rodeada¹⁸. Por eso no es extraño tampoco que venga precedida del intento de que sea el propio empresario el que adopte ésta u otras medidas de salvaguardia¹⁹. En uso de sus facultades de control de la seguridad e higiene, y en una primera fase, el CE tiene una simple facultad de iniciativa para requerir a la empresa para que adopte medidas de seguridad, y en esta fase la negociación no está prevista —porque no es negociable el valor que se protege, en términos generales—, pero tampoco viene prohibida ni es incongruente, de versar sobre el “cómo” se han de adoptar esas medidas de seguridad, no sobre el “si” se han de adop-

tar. En todo caso, sólo cuando no son posibles las alternativas de ejercicio normal, por la inminencia del peligro, será cuando se produzca la cesación temporal por decisión de los trabajadores, en una acción colectiva que mal puede reconducirse por su génesis y desarrollo, al ejercicio plural de una especie de excepción de incumplimiento²⁰.

Por otra parte, aunque la previa negociación no sea imposible, tampoco es condición de legalidad; subrayar ésto es importante, dado que, al descansar la cesación de la actividad en una competencia propia de los representantes de los trabajadores, la separación posterior de los términos del pacto, movida por las circunstancias concurrentes, no conlleva necesariamente la ilicitud de la evacuación si se ajusta a las exigencias a que el art. 19.5 ET somete el ejercicio de esta competencia. Y sucede que, expresamente, el Magistrado las estima concurrentes, al menos en las primeras fases del conflicto, si bien concurren —dice— de forma bastante atípica.

Así pues, en las fases iniciales de la paralización de la actividad laboral, no parece haber obstáculo grave que impida reconocer un supuesto del art. 19.5 ET; en él, obviamente, no tiene sentido hablar de “servicios de mantenimiento”, habida cuenta de que, si el peligro es grave e inminente, el valor protegido —la vida e integridad física de los trabajadores— prima sobre cualquier otro. A cambio, como se ha dicho, este supuesto está teñido de excepcionalidad; la alteración de las circunstancias de la empresa sólo se puede producir lícitamente por el tiempo imprescindible para que cesen los hechos que la motivaron, y una vez cesados, se reconstituye el juego normal de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. No es posible, en un contexto excepcional como éste, en que se han sustituido las facultades organizativas del empleador, siquiera sea de forma parcial, negociar la vuelta al trabajo, porque en este momento, si se prolonga la cesación ya no están en juego los valores que la justificaron, y cesa su cobertura legal.

Visto lo anterior, resulta absolutamente central, a mi juicio, la valoración que el Magistrado hace de lo sucedido, tal como se desprende de las palabras citadas del fundamento n.º 14 de su Sentencia: las exigencias a las que el CE condicionaba la vuelta al trabajo se fundaban en una serie de cuestiones “que bien podían ser discutidas con posterioridad al reingreso de los trabajadores a su puestos de trabajo (...) y habiendo desaparecido las causas que pudieran haber justificado, al menos parcialmente, la postura del Comité, difícilmente se comprende el comportamiento de éste de mantener la inactividad laboral que, en aquellos momentos, parecía tener como único fundamento el abono por la empresa de las horas no trabajadas”. Este desplazamiento de los motivos es determinante para la resolución, porque subraya cómo en la prolongación de la paralización de las actividades era esencial, no la discusión acerca de si el peligro había cesado o no —supuesto que claramente se sigue reconduciendo al art. 19.5 ET, aún cuando pudiera implicar un uso abusivo de esta facultad, si el peligro no era inminente—, sino la discusión acerca del régimen económico del tiempo no trabajado y la ausencia de represalias por los hechos acaecidos, finalidades dominantes que rompen el nexo causal con el art. 19.5 ET. La negociación de las condiciones económicas de la vuelta al trabajo, aunque estrictamente ligada al hecho de la evacuación, es una finalidad cua-

litativamente distinta de ella. La postura del CE, probablemente, era del todo fundada; el problema residía en el instrumento utilizado para sostenerla, y, sobre todo, en el modo en que ese instrumento se utilizó. Con esta premisa, tan decididamente subrayada por el Juzgador, parece difícil eludir la conclusión de que, con los motivos, se ha transformado también la calificación jurídica de la propia conducta de los trabajadores, y la noción de huelga es el punto previsible de llegada. Sólo a partir de ese momento —y no antes, como parece que sucedió en el caso— tiene sentido plantearse si los servicios de mantenimiento debieron ser prestados, y con qué intensidad.

Sin embargo, una vez subrayada la posible transformación jurídica de la conducta a raíz de la alteración de sus motivos determinantes y, en todo caso, una vez subrayado que la prolongación de la paralización carecía de todo fundamento jurídico, la Sentencia concluye afirmando que los representantes de los trabajadores habían transgredido la buena fe contractual, por mantener su postura una vez que cesó el peligro, y con esa declaración cesan los intentos de depurar la causa y el alcance de la responsabilidad del CE.

La causa del art. 54.2.d) ET, una vez más, pasa a desempeñar su función de cláusula de cierre, que palía las eventuales distorsiones creadas por el carácter tasado de las causas de despido en nuestro Ordenamiento. Es una solución útil, pero censurable, por la indefinición en que se termina por dejar a las conductas susceptibles de justificar el despido, y, además, porque, dejando de lado observaciones ya reiteradas en la doctrina, puede conducir a algunos resultados discutibles.

Básicamente, me parece que es de señalar cómo esta Sentencia acentúa la trascendencia sobre el contrato de trabajo de los actos cometidos por el trabajador en el ejercicio de sus funciones representativas, incluso cuando se trata de actos no reconducibles a las prestaciones directamente comprometidas en el contrato de trabajo. Sin necesidad de tener que mantener la absoluta impunidad de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus cargos —postura difícilmente mantenible en el estado actual de nuestra legislación— creo que es posible distinguir supuestos en los que el trabajador que desempeña un cargo representativo puede cometer faltas laborales por infringir los concretos deberes derivados de su contrato de trabajo —puede, por ej., dejar su trabajo más allá de lo autorizado por su crédito de horas; puede proferir insultos contra el empresario; revelar datos de reserva obligada y otros muchos supuestos semejantes, como muestra la jurisprudencia—, y otros supuestos que sólo de una manera indirecta pueden reconducirse a esta primera categoría, o que no pueden serlo en absoluto, porque, todo lo más, implican desconocer obligaciones nacidas del contacto con la contraparte establecido a título de representante de los trabajadores, y no comprometen la posibilidad de que la prestación principal se haya realizado correctamente. Hasta cierto punto, puede hallarse en nuestra legislación algún rasgo de esta distinción: sería el caso, por ej., del art. 6.7 RDLRT, que impone al Comité de Huelga garantizar la prestación de servicios de mantenimiento, pero no especifica que la eventual responsabilidad pueda trascender a los mecanismos propios de responsabilidad del contrato de trabajo; en cambio, el art. 33 k) RDLRT claramente menciona que la causa de despido es la negativa a parti-

cipar en la prestación de servicios mínimos, una negativa personalizada a realizar la prestación debida por la que es perfectamente residenciable en el contrato de trabajo la responsabilidad que pueda originar. La responsabilidad de la rt. 6 RDLRT podría encajar, a su vez, en un supuesto de responsabilidad civil por los daños ocasionados en el caso de no observarse los servicios de mantenimiento, con origen en cierto modo extracontractual.

Para resolver esta cuestión, la opción de fondo consiste en determinar hasta dónde, puesto que el trabajador compromete su propia persona en el contrato de trabajo, la contratación supone la compresión de los derechos del trabajador como persona, o en cuanto trabajador —pero como tal, no como contraparte actual de un contrato de trabajo—, que le obliga también contractualmente a ejercitarlos de manera tal que no lesione los intereses económicos del empresario, en atención tanto a cierta base de confianza que debe existir en esta relación, como a la especial vulnerabilidad que asumen los intereses del empresario a raíz de un contrato que requiere el ingreso del trabajador en la organización ajena y el manejo por éste de una porción más o menos amplia de los intereses de aquél. La Sentencia de la Magistratura de Trabajo, al igual que una jurisprudencia relativamente abundante, parece optar por la respuesta positiva a esta cuestión, introduciendo en los mecanismos contractuales de responsabilidad también a la nacida de actos de esta naturaleza, y ello no sólo porque la responsabilidad civil puede ser inoperante cuando juega entre partes de tan desiguales medios económicos, sino porque realizando estos actos se ha transgredido la buena fe contractual, se han ignorado las obligaciones derivadas del contrato²¹.

La Sentencia consagra cierta fuerza expansiva del contrato de trabajo, que prácticamente impide considerar al trabajador como “tercero” respecto del empresario en cuanto tal, y que amplía la obligación de colaboración ínsita en todo contrato hasta condicionar el ejercicio de derechos que no nacen del contrato, aunque se ejerciten “con ocasión” del mismo, prohibiendo también contractualmente su ilícito ejercicio con daño de los intereses económicos del empresario. Con ello se complica mucho el relativamente simple esquema de cambio trabajo-salario como descriptivo del contrato de trabajo, introduciendo en el factor “trabajo” la prestación principal y la colaboración y custodia de los intereses del empresario al margen de aquélla, en los supuestos en que la condición de trabajador sea elemento condicionante de la actuación del sujeto.

El efecto final, pues, es hacer que la buena fe que debe regir también las relaciones colectivas se identifique a estos efectos con la buena fe contractual, de manera que violándose aquélla se entienda también violada ésta. Probablemente esta tesis no sea nueva, pero requiere muchos matices, porque de otro modo se puede recortar extraordinariamente el grado de libertad de maniobra de los representantes, y, sobre todo, en la lógica colectiva pueden introducirse matices de confianza y colaboración especialmente acentuados, que nieguen la esencia de la representación, que es también confrontación.

NOTAS

1. La Sentencia de 9 de marzo de 1988, de la Magistratura de Trabajo n.º 1 de Luego se dictó en el proceso entablado por 118 trabajadores despedidos, si bien tras la conciliación, el proceso continuó para 109 de ellos. La de 23 de marzo de 1988, de la Magistratura de Trabajo n.º 2 de Lugo, finalizó el proceso entablado por los miembros del Comité de Empresa.
2. Un caso típico, que revela la trascendencia constitucional de este análisis, es el de la Sentencia del TC 47/85, de 27 de marzo (BOE 19 de abril).
3. Así, la STC 128/87, de 16 de julio (BOE 11 de agosto). Un comentario de esta Sentencia, en Alonso Olea, "Sobre la «acción afirmativa» en cuanto a las condiciones de trabajo de la mujer", en Revista Española de Derecho del Trabajo, n.º 30, 1987, págs. 293 y ss.
4. STC 34/84, de 9 de marzo (BOE 3 de abril), FJ 2.
5. STCT 13 abril 1983 (3072) que, a su vez, cita la de 13 julio 1977 (4207); en el mismo sentido, STCT 13 mayo 1983 (4253).
6. SSTCT 14 junio 1983 (5638); 14 mayo 1982 (5638).
7. STCT 14 mayo 1983 (5614).
8. STC 104/87, 17 junio (BOE 9 julio), FJ 2: "En este tipo de conductas, que por su propia naturaleza pueden lesionar el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical, por la incidencia objetiva de la actuación empresarial sobre esa libertad, no debe bastar, como parece haber entendido el Magistado de Trabajo, la mera «aparición de indisciplina». Antes bien, el Tribunal ha de llegar a la convicción de que el despido «no es absolutamente extraño» a la utilización del mecanismo disciplinario, sino de que el despido es absolutamente extraño a una conducta de carácter antisindical, de modo que pueda estimarse que, aún puesta entre paréntesis la pertenencia o actividad sindical del trabajador, el despido habría tenido lugar verosímilmente, en todo caso, por existir causas suficientes, reales y serias, para entender como razonable, desde la mera perspectiva disciplinaria, la decisión empresarial".
9. Rodríguez Piñero-Fernández López, "Igualdad y discriminación", Madrid, 1985, pág. 235.
10. Baylos Grau, "Trabajo temporal y no discriminación", Relaciones Laborales, n.º 21, 1987, págs. 30 y ss.
11. Hecho probado n.º 22 de la Sentencia de la Magistratura n.º 1, de 9 de marzo de 1988.
12. Durán López, "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador" en Revista de Política Social n.º 123, págs. 6 y ss.
13. Vid., por todos, Montuschi, "Putere disciplinare e rapporto di lavoro", Milán, 1973, págs. 65 y ss. ó Cremades, "La sanción disciplinaria en la empresa", Madrid, 1969, pág. 163.
14. Aquí también existe un relativamente abundante acuerdo doctrinal, por todos, vid. Camerlynck, rapport général en el V Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Lyon 1963, Tomo II, págs. 510 y ss.

15. Por ejemplo, en relación con el legislador, la STC 83/84, de 24 de julio (BOE 24 agosto), declara prohibidas las "distinciones artificiosas o arbitrarias entre situaciones de hecho cuyas diferencias reales, si existen, carecen de relevancia desde el punto de vista de la razón de ser discernible en la norma"; en relación con el principio de igualdad en la aplicación de la ley por los Tribunales, se afirma que "el planteamiento de un problema constitucional sobre la desigualdad motivada por el distinto tratamiento dado a dos situaciones, requiere partir de la previa existencia de un principio que proclame la exigencia de igualdad (...). Cuando se trata de la aplicación de la ley por un mismo órgano judicial, dicho principio es el de interdicción de arbitrariedad de los poderes públicos" (STC 63/84, 21 mayo, BOE 19 junio).
16. Ojeda Avilés, "Los despidos radicalmente nulos por fraude de ley" Relaciones Laborales n.º 24, 1987, págs. 9 y ss., si bien este autor sostiene la mayor dureza de la sanción respecto del fraude de ley, siendo la del abuso de derecho las simples indemnizaciones.
17. Esta es una fundamentación absolutamente clásica de la imposición legal de deberes en esta materia al empresario. Por todos, Fernández Marcos, comentario al art. 19 ET en Borrajo, "Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores", Tomo V, Madrid, 1985, págs. 42 y ss. ó Bianchi d'Urso, "Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro", Nápoles, 1980, págs. 33 y ss.
18. Por eso es difícil hallar una relación estricta entre el supuesto del art. 19.5 ET y el del art. 11 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene. En efecto, este segundo supuesto es un caso de concreción individual del ejercicio de los derechos de cada trabajador como contratante. El art. 19.5 ET regula una facultad colectiva por naturaleza, y con trascendencia para todos los trabajadores que, en principio, deben acatar la decisión adoptada por sus representantes. Por ello no creo posible interpretar el precepto estatutario como un simple esquema procedimental para ejercitar el derecho del art. 11 de la OSH (en este sentido, Fernández Marcos, Op. cit., págs. 90 y ss.).
19. Claramente a este fin se dedican los primeros incisos del art. 19.5 ET.
20. Fernández Marcos, op. cit. págs. 90 y ss.
21. Una visión panorámica de estos temas en Mancini, "La responsabilità contrattuale dei prestatori di lavoro", Milán, 1957, págs. 88 y ss.

ANEXO I

Sentencia de 9-3-1988. Magistratura n.º 1 de Lugo
Magistrado Sr. Pando Manjón

Hechos probados: 1.º) Los demandantes en los presentes autos, vinieron prestando servicios para la Unidad de Trabajo ALUMINIO ESPAÑOL, S.A.-ALUMINA ESPAÑOLA, S.A., dedicada a la fabricación de aluminio y sus aleaciones, en las fechas, con las categorías profesionales y salarios siguientes: (...se omite por extenso).

2.º) Los actores prestaban todos ellos servicios en el centro de trabajo que la demandada ALUMINIO ESPAÑOL, S.A.-ALUMINA ESPAÑOLA, S.A. tiene en San Ciprián-Cervo (Lugo), en las Series de Electrolisis, de Cubistas ó de Ayudante de Cubista, Especialistas Incidencias y Medidas y Ayudante Medidas.

3.º) Los demandantes no ostentan ni han ostentado en el año anterior al despido la cualidad de Delegados de Personal ó de Miembros del Comité de Empresa, con la salvedad de D. F.R.B. que es Delegado Sindical de la USO en la Unidad de trabajo demandada.

4.º) El día 11 de diciembre de 1987, viernes, sobre las 21,15 horas por el Secretario General del Gobierno Civil de Lugo, se comunica al Director del Complejo de Aluminio-Alumina, S.A. de San Ciprián (Lugo), que una carga reservada se dirige en camiones al Puerto del Complejo para ser cargada allí en un buque que llegará al mismo a las 0,00 horas; el día 12 de diciembre, sábado, a la hora anunciada no habían llegado a San Ciprián ni los camiones con la carga ni el barco donde había de cargarse y sobre las 8,45 horas un convoy compuesto por 3 camiones que transportaba contenedores y bidones, procedentes todos ellos del buque mercante "Cason", llega a la puerta principal del Complejo Industrial de San Ciprián y avisado el Sr. Director del Centro, le señala el lugar, fuera del recinto de la factoría, donde debe de aparcar y sobre las 9,45 horas el convoy se retira de la entrada principal del Complejo y se va a estacionar junto a la Playa de Lago y cerca del denominado "Portiño de Morás" (muelle auxiliar utilizado durante la Construcción del Complejo y situado en el arranque del dique norte, dentro de la dársena del puerto, pero fuera del recinto vallado del Complejo).

5.º) Sobre las 10,50 horas del día 12 de diciembre de 1987, tiene lugar la primera reunión entre el Director de la Factoría y el Comité de Empresa, preguntando éste a la Dirección de la Factoría, que es lo que se sabe acerca de la carga, a lo que se le contesta relatando la conversación tenida con el Secretario General del Gobierno Civil de Lugo, insitiendo el Comité, que en ningún caso los bidones van a ser cargados en el Puerto de San Ciprián y por el Director de Fábrica de Alumina-Aluminio Español, S.A., se dirigen telex al Excmo. Sr. Gobernador Civil de Lugo, Ilmo. Director Provincial de Trabajo

de Lugo, Ilmo. Delegado Provincial de Trabajo de Lugo y Excmo. Sr. Delegado General del Gobierno en Galicia, del tenor siguiente: "La decisión de Vds. de evacuar el cargamento rescatado del "Cason" a través de nuestra fábrica y de nuestro Puerto de San Ciprián, ha provocado en nuestro personal una reacción especialmente intensa que puede llevar a la parada de las instalaciones de la Fábrica, dadas las especiales características de ésta, ello podría conducir a consecuencias gravísimas e irreversibles. Rogamos, por tanto, reconsidere la decisión adoptada. Cuenten en todo caso con nuestra colaboración para intentar encontrar una solución que evite los riesgos apuntados"; sobre las 17,45 horas del citado día 12 llegó a puerto el Buque "Galerno" y fondeó fuera de puerto y ese mismo día hubo una reunión entre el Jefe de Protección Civil de Lugo, en representación del Gobierno Civil, con el Director de la Factoría, el Comité de Empresa y la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento de Cervo, sin llegar a ningún acuerdo y a continuación, sobre las 19,55 horas el Director de la Factoría se reúne con el Comité de Empresa, oponiéndose éste a que sean cargados los bidones en el Puerto de San Ciprián y advierte que si entraban los bidones se evacuaría la empresa y que iba a proceder a hacer barricadas colocadas en las distintas puertas de acceso a fábrica, para que no entraran, todo ello debido a la gran alarma causada por lo incierto del contenido de los bidones, que originó la evacuación de Finisterre (La Coruña), incidentes y pánico en Guitiriz y en otras poblaciones y por los disturbios que se podrían originar, ya que había empezado la movilización de personas alrededor de los camiones, aceptando el Sr. Director que se hicieran y autorizando utilizar los camiones de la empresa para el traslado de materiales a las barricadas como así sucedió, en efecto dichos camiones transportaron piezas grandes, ánodos y bolsas de colada de unas 20 toneladas de peso cada una; sobre las 21,30 horas del referido día llegó a la Factoría el Excmo. Sr. Gobernador Civil y se reunió con el Director de la Fábrica y el Comité de Empresa, exponiendo el Sr. Gobernador las razones de su decisión y el Comité le contesta, empleando argumentos, que se oponen a la carga de los bidones y al no haber acuerdo alguno se termina la reunión.

6.º) El 13 de diciembre de 1987, el Excmo. Sr. Gobernador Civil de Lugo, dirige un telex al Director de Alumina-Aluminio del tenor siguiente: "Como continuación a las conversaciones telefónicas sostenidas, le comunico la necesidad por las razones de seguridad apuntadas, de que se proceda a permitir la carga de los bidones almacenados en las inmediaciones de esa factoría, en el buque que ha de proceder a su transporte. En consecuencia se solicita, de acuerdo con lo previsto, la oportuna autorización. Salúdate"; en la misma fecha por el Director de Fábrica de Alúmina-Aluminio se contesta a medio de telex al Excmo. Sr. Gobernador Civil de Lugo que: "Estamos dispuestos, por las razones de seguridad que aduce, a otorgar el permiso que solicita para la carga de los bidones almacenados en las inmediaciones de esta factoría, en el buque previsto para su transporte. como Vd. no ignora por las conversaciones telefónicas y entrevista mantenida, nuestro Comité de Empresa, manifiesta una actitud opuesta a su solicitud, actitud que de forzar una entrada violenta y no pactada con el Comité de Empresa, provocaría daños irreparables e irreversibles en nuestras instalaciones fabriles. Como solución de comoro-

miso estamos estudiando la posibilidad de utilizar el puerto de servicios de nuestra empresa, situado en nuestras propiedades, en el dique norte de la dársena. Las condiciones que le manifestamos anteriormente por teléfono son: 1) No existe problemas de calado para efectuar las maniobras. 2) Sería preciso disponer del equipo adecuado para manipular contenedores, en la Estación de FEVE de San Ciprián existen. 3) Tener instalados todos los medios de carga "in situ", antes de conducir allí los camiones. 4) Esta operación debe de realizarse con luz de día. 5) Grúa: Si no podemos sacar la grúa de fábrica sería posible: a) Obtener una grúa de 50 toneladas (existen en Burela y Cilleiro, propietario: Grúas Vidal), b) Auxini dispone en el dique norte de una grúa sobre orugas que es válida para la operación, precisa de un operador especializado. 6) El operador de grúa debería ser de un lugar alejado o capaz de soportar las presiones si acepta el trabajo. 7) El Comité de Empresa manifiesta que al entrar el barco en el puerto los trabajadores abandonarán el puerto y Alúmina. Al comenzar la carga abandonarán Aluminio. La carga sería un problema de los vecinos. 8) Una vez terminada la carga piden certificado del Gabinete de Seguridad e Higiene de que las instalaciones no están contaminadas. 9) La alternativa de utilizar un buque Roll-on Roll-Of debe desecharse por no reunir condiciones de calado suficiente ninguno de los posibles atraques. A partir de las 14 horas proponemos una reunión con Vd. para estudiar la viabilidad de esta solución que, aún produciéndonos daños económicos considerables, no nos colocaría en una situación irreversible para la factoría. Como siempre quedo a su disposición para prestarle toda la colaboración que requiere. J.L.M.B. Director Fábrica Alúmina-Alumino" (...); por el Comité de Empresa en comunicación de 14-12-87 a la Dirección de la fábrica, se manifiesta, por escrito, lo siguiente: "El comité de Empresa de Alúmina-Aluminio, S.A., solicita a la Dirección que ordene a los trabajadores que quedan trabajando en el Complejo, la evacuación inmediata, declinando toda la responsabilidad y posibles consecuencias que pueden ocurrir en la misma. Firmado Comité de Empresa"; acto seguido por la Empresa se expiden telex al Ilmo. Sr. Delegado de Trabajo, Seguridad Social y Emigración de la Xunta de Galicia, poniendo en su conocimiento que el Comité de Empresa fue requerido para que designase los servicios mínimos sin que hasta el momento se consiguieran tales servicios y siendo las 8,15 horas del referido día se produce una falsa maniobra y el convoy se pone en marcha hacia el "Portiño de Morás", recibiendo el Director de la Factoría una llamada del Presidente del Comité de Empresa sobre el particular, contestando dicho Director que debe tratarse de un error, nueva llamada del Presidente del Comité indicando que los camiones están en el lugar de carga del puerto auxiliar de Morás y que los trabajadores van a desalojar la factoría, diciéndole el Director que ha anulado la maniobra y que los camiones van a regresar en breve a su posición inicial, como así sucede en efecto y ante el desalojo de los trabajadores la Dirección solicita servicios mínimos del Comité haciendo en este sentido tres requerimientos al mismo, sin que fueran atendidos; sobre las 17,15 horas del día 14 de diciembre se pide Práctico a bordo para el buque Galerno y dicho buque fue atracado en el puerto auxiliar de Morás a las 17,40 horas de dicho día, comenzando la carga a las 18 horas y finalizando la misma a las

21,30 horas; dicha carga consistió en contenedores y bidones procedentes de la descarga de 3 camiones, no habiéndose producido derrame de ningún producto químico que contenía, en dicha operación, y habiéndose efectuado la misma mediante una grúa autopropulsada sobre orugas, dejando dicho atraque inmediatamente y saliendo entre puntas del Puerto de Alúmina a las 22,10 horas y fondeó a las 22,20 horas del día 14 de diciembre; la Dirección del Complejo si bien pactó en un principio con el Comité de Empresa el desalojo de la factoría cuando comenzase la carga de los bidones en el buque "Galerno", este pacto se rompió seguidamente, al producirse una falsa maniobra en la movilización del convoy hacia el puerto; la Dirección reiteró siempre y en todo momento al Comité la necesidad de salvar, a toda costa, las cubas de electrolisis.

7.º) El día 15 de diciembre de 1987 se celebra, la reunión convocada entre el Comité de Empresa y el Director de Fábrica, y solicitada por la Dirección la presencia de un Notario el Comité la niega, exponiendo la Dirección detalladamente los extremos del requerimiento notarial, solicitando la reincorporación de los trabajadores a sus puestos y por el Comité se señala que dicha incorporación no se producirá hasta en tanto se cumplan los siguientes requisitos: a) Compromiso de la Dirección de que el buque Galerno no volverá a entrar en el Puerto, b) Compromiso de la Dirección de que no va a haber represalias y c) Compromiso de que no se va a descontar cantidad alguna a los trabajadores por razón de horas no trabajadas, contestando la Dirección a las exigencias del Comité en la forma siguiente: a) Que no puede adquirir compromiso alguno referente al buque Galerno, ya que éste depende únicamente de las Autoridades, pero que siempre, se opondrá a que el buque vuelva al puerto; b) Que se va a abrir un expediente informativo, si bien la Dirección procurará que las consecuencias, o sanciones que puedan derivarse del mismo seannulas o por lo menos simbólicas; y c) Que no puede admitir que se retribuyan las horas no trabajadas y reitera la inmediata reincorporación del personal a sus puestos de trabajo. El Comité señala que no es tan dramática la situación de las cubas de electrolisis, aconsejando a la Dirección que ponga turnos de descanso a personas que voluntariamente estén prestando en ellas servicios de mantenimiento y por la Dirección se advierte al Comité de Empresa que la situación de las cubas es grave y que en caso de empeorar podría llevar a la paralización del Complejo y dicha Dirección hace en dos ocasiones requerimiento al Comité, de prestación de servicios mínimos y a la vez notifica esta exigencia a las autoridades. Sobre las 10,16 horas del día 15 de diciembre último se produce el disparo automático de la serie A/, al desencadenarse el mecanismo de protección de las series, suprimiendo la aspiración de gases ricos en la serie A/, con el fin de ralentizar el enfriamiento de las cubas y poco tiempo después se comunica al Comité de Empresa, que se ha desconectado automáticamente la serie A/, enviando la empresa en el mismo sentido un telex al Excmo. Sr. Gobernador Civil y a los Ilmos. Delegados de Industria y Trabajo y al Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo de Lugo; se reconoce medicamente a unas 17 personas que quedan trabajando en la serie B/, ordenando por agotamiento físico y stress el reposo de 13 de ellas y recomendando que las restantes podrían continuar el trabajo como máximo 1 ó 2 horas más

y posteriormente la Dirección comunica al Comité de Empresa el desalojo de la serie B/ por las personas que quedaban trabajando.

8.º) Ese mismo día 15 de diciembre se recibe sobre las 15 horas, la visita del Ilmo. Sr. Delegado de Trabajo de la Xunta de Galicia, que va a servir de mediador en las conversaciones, entre la Dirección de la Factoría y el Comité de Empresa, formulando la Dirección tres propuestas: 1.ª) Incorporación inmediata al trabajo; 2.ª) En el expediente que se abrirá al Comité que calificará sus infracciones como falta grave, evitando la calificación de muy grave y falta leve y la sanción sería sometida a la decisión arbitral del Delegado de Trabajo y 3.ª) El cobro de las horas no trabajadas se someterá asimismo a un arbitraje de derecho al Ilmo. Sr. Director General de Trabajo de la Xunta de Galicia; el Comité responde por mediación del Delegado del Trabajo, que está de acuerdo en cuanto a los Puntos 1.º y 2.º de la propuesta, pero no en cuanto al 3.º, ya que no admite descuento alguno en la nómina de las horas no trabajadas y exigiendo a la vez el compromiso de que el barco no va a entrar en el Puerto y la Dirección a través del Delegado de Trabajo manifiesta que está dispuesta a abonar a los trabajadores, por el concepto de gratificación por trabajos extraordinarios de recuperación, unas sumas que podían llegar hasta el 50 % de las horas no trabajadas, a lo que el Comité responde que no admite el pago parcial de las horas no trabajadas, que deben de ser abonadas al 100 % y la Dirección de la Empresa y a través del Delegado de Trabajo hace saber al Comité los siguientes puntos: a) Reincorporación al trabajo de forma inmediata y antes de las 17 horas, siempre que no haya desperfectos irreversibles en la serie B. b) Las sanciones al Comité de Empresa serán sometidas al Laudo arbitral del Delegado de Trabajo. c) Se deducirán de la nómina las horas no trabajadas. d) Se ofrece una gratificación por trabajos extraordinarios de recuperación del 25 % de las horas que hubiesen cobrado de haber trabajado normalmente. Por el Ilmo. Sr. Delegado de Trabajo se hace saber la respuesta del Comité y que era la siguiente: a) El Comité muestra conformidad en someter las sanciones al Laudo arbitral del Delegado de Trabajo, incluyendo las que eventualmente se impongan a los Delegados Sindicales; b) Se exige el abono en nómina del 100 % de las horas no trabajadas; c) Se ofrecerán iguales condiciones de pago a las horas no trabajadas por el personal de las empresas auxiliares y c) Se exige un compromiso firme por parte de la Dirección, de que no va a volver a entrar en el Puerto el barco; en este momento la Dirección comunica al Delegado de Trabajo que la serie B/ se ha desconectado automáticamente a las 17,23 horas y la Dirección oferta por mediación del Delegado de Trabajo al Comité, que se incorpore de inmediato al trabajo en todo el Complejo, para salvar lo que se pueda; seguidamente se recibe un telex del Director General de la Marina Mercante, sobre las 16,53 horas, de dicho día, comunicando que el "Galerno" tiene orden de dirigirse a Rotterdam y que no entrará nuevamente en el Puerto; siendo las 18,58 horas el Galerno vira cadena en su lugar de fondeo y posteriormente sobre las 19,10 horas el Capitán del Galerno comunica que deja el fondeadero e inicia el viaje a Rotterdam; la Empresa nuevamente insiste acerca del Comité de que los trabajadores se reincorporen inmediatamente, con la esperanza de salvar la serie B/, así como al resto del Complejo, no siendo atendida la pe-

tición. Por el Comité se interesa verbalmente por la situación de las cubas, manifestando su intención de dar entrada en la Factoría a todos los trabajadores y de conectar las series para ponerlas de nuevo en funcionamiento, a lo que la Dirección se niega, por ser imposible conectar la serie, sin poner en peligro la subestación eléctrica y el citado Comité en comunicación a la empresa manifiesta lo siguiente: "El Comité de Empresa de Aluminio Español, S.A. y Alúmina Española, S.A., solicita que se le transfieran todas las competencias civiles y administrativas sobre la Factoría, para que el Comité, junto con los trabajadores del Complejo, poner en servicio las instalaciones, impidiendo la paralización total de las mismas", la negociación continuó toda la noche del día 15, sin resultado práctico alguno.

9.º) El día 16 de diciembre pasado, se hace nuevo requerimiento al Comité de Empresa, para la prestación de servicios mínimos, sin resultado práctico alguno y ese mismo día se celebra una reunión entre el Comité, Dirección y Delegados Sindicales, también sin alcanzar acuerdo y por la Dirección de la Empresa, vistos los acontecimientos registrados hizo pública la adopción de las siguientes medidas: a) Abrir expediente disciplinario a los Miembros del Comité de Empresa; b) Exigir al Comité y a cada uno de los Miembros las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar; c) Proceder al despido de todos aquellos trabajadores de la serie de electrolisis, que sin causa legal que lo justifique, han desatendido lisa y llanamente la orden de prestar servicios mínimos necesarios para el mantenimiento de las instalaciones, comunicada por la empresa; d) La empresa se reserva las acciones legales que le correspondan en función de las responsabilidades y actuaciones producidas; e) Instar a todos los trabajadores no afectados por las medidas disciplinarias a su incorporación inmediata a los puestos de trabajo, al objeto de no incrementar el deterioro del proceso productivo y alcanzar una rápida normalidad laboral y f) Dadas las consecuencias técnicas derivadas de la paralización, por fuerza mayor, de la serie de electrolisis, se hace necesario, previa autorización administrativa, proceder a la suspensión de los contratos de aquellos trabajadores afectados directamente por esta situación; y ante esta propuesta de la Dirección, el Comité de Empresa entregó a dicha Dirección, la siguiente nota, sobre las 22,15 horas del citado día 16 de diciembre, del tenor siguiente: "Habiendo desaparecido la causa que motivaba la evacuación del personal, por existir peligro y riesgo grave de accidente, contaminación y toxicidad de consecuencias inestimables, comunicamos a la Dirección de la Empresa, nuestra reincorporación inmediata, a todos y cada uno de los puestos de trabajo, sin excepción ninguna en todo el Complejo" y por la Dirección se le hace saber al Comité la advertencia verbal, de que los trabajadores sancionados no pueden entrar, procediendo la Dirección seguidamente a cortar la energía eléctrica en toda el área de electrolisis y a inmovilizar las carretillas, ante el temor de que pudieran los trabajadores utilizar las instalaciones y sobre las 22,45 horas de dicho día, la subestación principal, desconecta el suministro de energía a toda el área de electrolisis, incorporándose el personal a sus puestos de trabajo.

10.º) La estimación preliminar de los daños materiales y pérdidas consecuenciales, es la siguiente: Serie de electrolisis de Aluminio Español, S.A.,

15.664 millones de pesetas; resto de instalaciones de Aluminio Español, S.A., 122,40 millones de pesetas, a instalaciones de Alúmina Española, S.A., 137,17 millones de pesetas, que hace un total de 15.923,57 millones de pesetas.

11.º) La Empresa comunicó a medio de telegrama muy urgente a los demandantes, que luego se dirán lo siguiente: "Le comunicamos que, con motivo de la situación de huelga ilegal en que nos encontramos ha sido Vd. designado para la prestación de servicios mínimos en el turno de.... Le recordamos la obligación que tiene de acudir al trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones que a este respecto reciba de sus mandos. El incumplimiento de dichas obligaciones constituye una falta laboral muy grave que es motivo de despido. P.E.P., Jef. Ser. Sociales y P.": A D. J.L.M., turno día 15-12-87 de 14 a 22 horas, recibido telegrama día 16 mismo mes; D. J.L.G., recibido telegrama día 16 a las 14 horas; D. J.L.M.P., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido telegrama día 16 a las 14,25 horas; D. D.N.V. turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. A.V.P., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. M.R.C., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. J.G.E., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 17; D. B.I.I., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido el día 19; D. G.G.B., recibido telegrama día 16; D. V.G.P., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. M.V.A., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. R.A.G., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. V.A.P., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. M.B.P., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. J.C.V., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. E.D.F., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. A.G.C., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. V.G.C., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. D.F.C., recibido telegrama día 16 a las 13 horas; D. P.D.B., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido el día 16; D. J.C.D.M., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. C.C.G., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. C.L.B.C., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. L.P.F., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16; D. J.L.P.G., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16 y D. M.O.V., turno día 15 de 14 a 22 horas, recibido día 16; D. A.M.P., turno día 15 de 6 a 14 horas, recibido día 16 y D. F.R.B., turno día 15 de 6 a 14 horas, enviado telegrama día 16.

12.º) Los siguientes trabajadores recibieron el telegrama el día 15-12-87, siendo su turno de trabajo de las 6 a las 14 horas: D. M.P.D., a las 16,10 horas; D. A.P.G., a las 13 horas; D. A.G.T., a las 13 horas; D. M.R.R., a las 14,20 horas; D. J.M.T.N., a las 13 horas; D. J.V.R., a las 13 horas; D. F.C.D., a las 16,10 horas; D. J.A.S.P., a las 14,10 horas; D. A.F.G.G., a las 13,30 horas y D. M.P.S., a las 13 horas.

13.º) Los restantes trabajadores que se dirán recibieron el telegrama el día 15-12-87, siendo su turno de trabajo de las 6 a las 14 horas: D. B.L.V., a las 12,10 horas; D. L.P.B., a las 12,50 horas; D. M.M.R.F., a las 12,30 horas; D. M.H.S., a las 12,15 horas; D. J.R.G.M., a las 12,30 horas; D. J.A.V., a las 11,20 horas; D. J.S.A., a las 12 horas; D. M.C.R., a las 12 horas; D. F.B.R.L., a las 11 horas y D. C.P.S., a las 12,30 horas.

14.º) Los trabajadores demandantes que a continuación se dirán, no recibieron telegrama alguno que les ordenara su incorporación al trabajo, los días 14 y 15 de diciembre de 1987: D. R.L.F.; D. F.E.M.L.; D. J.M.G.; D. J.O.F.; D. L.P.O.; D. A.M.P.D.; D. N.Q.C.; D. M.R.L.; D. J.R.M.; D. J.F.R.M.; D. J.M.I.T.; D. M.G.C.; D. C.G.C.; D. M.A.G.D.; D. J.A.H.V.; D. F.I.M.; D. A.G.H.; D. N.R.D.; D. J.G.R.; D. D.A.F.; D. M.A.G.; D. J.M.A.L.; D. R.D.R.; D. M.T.F.G.; D. J.M.^aG.C.; D. H.G.G.; D. J.M.V.R.; D. J.M.T.M.; D. S.G.V.; D. P.G.F.; D. H.G.R.; D. L.E.G.P.; D. M.D.F.R.; D. E.F.O.; D. J.F.N.; D. J.F.G.; D. F.F.C.; D. I.D.V.; D. M.D.C.; D. C.C.G.; D. T.C.P.; D. A.C.V.; D. D.B.S.J.; D. J.R.B.P.; D. F.G.C.; D. S.G.P.; D. R.R.A.; D. J.P.P.; D. J.P.S.; D. F.O.D.; D. J.A.N.A.; D. R.M.L.; D. V.M.A.; D. A.M.B.; D. R.L.R.; y D. A.D.C.

15.º) Con fecha 17-12-87 la Empresa Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A., comunicó al Sr. Secretario del Comité de Empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores, la relación nominal de las personas que, con efectos del mismo día, habían sido sancionados con despido y que eran los siguientes: (se omite por reiteración).

16.º) La Empresa comunicó la relación de despedidos al Comité de la misma, pero no se le dió audiencia antes de que se adoptara la resolución de despido, ni se emitió el informe razonado por dicho Comité en el plazo de 5 días hábiles; al demandante D. F.R.B., por su cargo de Delegado Sindical, se le instruyó el correspondiente expediente contradictorio, por no atender los servicios mínimos del día 15-12-87, turno 6 a 14 horas, para cuya realización había sido requerido por la Dirección en telegrama de 16-12-87, para hacer frente a la situación de emergencia en que se encontraba la Empresa, dando cuenta del mismo al Secretario del Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales de USO, terminando dicho expediente con la propuesta de despido disciplinario y acordando por la Empresa Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A. en resolución de 7-1-88 dicho despido, con efectos al día 8 de enero de 1988.

17.º) Entre el 18 de diciembre y el 24 del mismo mes, ambos de 1987, los demandantes recibieron carta de despido, a excepción de D. A.D.C., al cual se le envió por el Sr. Notario D. J.L.S.C., certificado con acuse de recibo, de la carta de despido por no prestación de servicios mínimos el día 14 y 15 de diciembre de 1987, fechada dicha carta el 29 de dicho mes y con efectos del 30 de diciembre de 1987, la cual fue notificada el día 2 de enero del actual y recibido el acuse de recibo el 7 de enero siguiente.

18.º) Las cartas de despido fueron del tenor siguiente: "Muy Sr. nuestro: Lamentamos comunicarle que, con efectos del 17 de diciembre de 1987, queda Vd. despedido. El hecho motivador de esa sanción lo constituye el que sin mediar causa legal suficiente, no atendiera Vd. los servicios mínimos, para cuya realización había sido requerido por la Dirección, entre los días 14 y 15 de los corrientes, durante los cuales se produjo la situación de emergencia. La no prestación de servicios mínimos, específicamente en la serie de electrolisis, para los que Vd. había sido designado, ha producido daños gravísimos a

las instalaciones, muy superiores a cualquier otro que, hasta este momento, haya podido producirse en el Complejo. Esta conducta suya de desobediencia e indisciplina supone, además una notoria transgresión de la buena fe contractual e incumplimiento de obligaciones laborales ineludibles, que queda tipificada y sancionada, con la medida disciplinaria adoptada en el art. 54 de la Ley de 8 de marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores, en sus apartados b) y d) y en el art. 16.2 y concordantes, 33 K) del Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo. Lo que comunicamos a Vd. a los efectos oportunos. En San Ciprián a 16 de diciembre de 1987. Firmado P.E.P. y J.L.M.B. (membrete Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A.)"; a esta carta fue seguida en días sucesivos otra complementaria con el siguiente texto: "San Ciprián, 21 de diciembre de 1987, Muy Sr. nuestro: En nuestra carta de fecha 16 de los corrientes le comunicamos a Vd. que quedaba despedido con efectos al día 17 de diciembre de 1987, al no atender, sin causa legal suficiente, los servicios mínimos para los que Vd. había sido designado, lo que produjo daños gravísimos a las instalaciones de las series de electrolisis. Quedando, por tanto, extinguida toda relación laboral a partir de dicha fecha. Dado que la presencia en las instalaciones de nuestro Complejo, queda reservada al personal de plantilla, le rogamos se abstenga de entrar en fábrica, sin previa autorización de la oficina de personal, advirtiéndole que, de no hacerlo así, será a su entero riesgo e incurrindo en las responsabilidades a que haya lugar. Queremos también manifestarle de forma expresa que, el hecho de su acceso a las instalaciones, no presupone en modo alguno anuencia de la empresa al restablecimiento de una relación laboral con Vd., ni la posibilidad por su parte de quedar exento de las posibles responsabilidades en las que Vd. pudiera incurrir como consecuencia de su injustificada presencia en nuestras instalaciones. Aluminio Español, S.A., Alúmina Española, S.A., Firmado: P.E.P.-Jefe Serv. G. Sociales y Personal.

19.º) El art. 32 del 8.º Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajo Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A. para los años 1986 y 1987, dice: "Derechos del Comité a la información. Sin perjuicio de los derechos que, específicamente y a lo largo del texto del Convenio, se han acordado, y de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa deberá estar informado sobre las materias y aspectos siguientes: 1.º) En general, los asuntos que puedan relacionarse con la problemática del personal. 2.º) La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y de las ventas, el programa de producción y la evolución probable del empleo en la Empresa. Esta información será facilitada trimestralmente. 3.º) El balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos. 4.º) Los modelos de contrato de trabajo escritos que utiliza la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. 5.º) Los casos de sanción por faltas calificadas de graves o muy graves, con la doble finalidad de: Obtener audiencia ante la Dirección antes de que se adopte resolución —emitir informe razonado, en el plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se solicite...—; el art. 34.2 de Secciones Sindicales establece: "Las actuaciones, garantías, derechos y obligaciones del De-

legado y de la correspondiente comisión sindical, se regiran por los acuerdos siguientes: a) El Delegado, mientras se mantenga en el ejercicio de su cargo, gozará de las garantías y derechos otorgados por la Legislación vigente o por el presente Convenio a los Miembros del Comité...".

20.º) La Empresa Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A., tiene unos 1.700 trabajadores, de los cuales 240 integran la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de electrolisis, tanto los que trabajan a turnos como los que lo hacen en jornada partida.

21.º) La empresa envió aproximadamente unos 500 telegramas a trabajadores de la misma con el mismo texto, requiriéndoles se reincorporaran al trabajo, no constando acreditado en autos que aparte de estos telegramas hubiera habido aviso de incorporación para determinadas personas en los tablones de anuncios del Complejo Industrial.

22.º) La Dirección de la Empresa, procedió al despido de 118 trabajadores del centro de trabajo de electrolisis de los cuales en conciliación celebrada ante el SMAC el 18 de enero de 1988 hubo avenencia con 7 de ellos; seis por concurrir justa causa legal, para la no prestación de servicios mínimos y otro por error en la persona.

23.º) Los demandantes en las presentes actuaciones, vinieron representados por D. A.P.A., D. J.A.P.V. y D. A.F.C.D., miembros del Comité de Empresa de Aluminio Español, S.A., Alúmina Española, S.A., según acreditaron a medio de apoderamientos notariales, cuyas fotocopias constan en autos, a excepción de D. F.R.B. que compareció por sí mismo.

24.º) El Complejo Industrial Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A., constituye una unidad de trabajo, compuesto de dos plantas pertenecientes a dos Compañías con una sola dirección como factoría única, las cuales tienen un mismo Convenio Colectivo y en los libramientos de salarios, figura el membrete "Unidad de Trabajo Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A."; en las cartas de despido enviadas por la empresa figura el mismo membrete; y en la Regulación de Empleo solicitada por D. J.L.M.B., lo hace en calidad de Director del Centro de Trabajo de las Empresas Aluminio Español, S.A. y Alúmina Española, S.A., dedicadas a la fabricación de Aluminio y Alúmina, con domicilio en Lieiro, S/n. San Ciprián (Lugo).

25.º) Presentaron ante esta Magistratura de Trabajo-Decanato demandas el 25-1-87, 3-2-88 y 11-2-88.

Fundamentos de Derecho: 1.º) Habiendo sido alegadas dos excepciones por la parte demandada, es preciso pronunciarse sobre las mismas, antes de entrar a conocer del fondo de la cuestión debatida.

2.º) En cuanto a la **inadecuada postulación procesal**, es preciso para una correcta interpretación de la misma, conocer sus antecedentes y así en la Ley de Tribunales Industriales de 1912 (art. 21) y en el Código de Trabajo (art. 453), la representación podía conferirse a toda persona que estuviera en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La Ley de 24 de abril de 1958 de Reforma del Procedimiento Laboral, cambió la expresión ya tradicional por la de **debidamente representados** de donde pasó a los textos refundidos posteriores y este cambio de expresión debía haber significado algo, una alteración de la situación anterior. **Debidamente**, es equivalente a correctamente, legal-

mente, por lo que teniendo en cuenta la Disposición Adicional de la L.P.L. con su remisión a la L.E.C. para lo no previsto en ella, la representación procesal se regirá por estas dos normas: 1.^a) Las partes pueden comparecer por si mismas (Art. 10, párrafo 1.º L.P.L.) y 2.^a) Cuando no se de el supuesto anterior, la comparecencia de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.º de la L.E.C. se efectuará por medio de Procurador legalmente habilitado y esta referencia a la Ley de Enjuiciamiento Civil, llevaría consigo la imposibilidad de conferir la representación a cualquier otra persona distinta de Procurador, incluyendo los Abogados y los Graduados Sociales colegiados. Esta interpretación restringe extraordinariamente la representación y en la práctica, todas las Magistraturas de Trabajo, admiten que las partes sean representadas y defendidas por cualquier persona que esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, Abogados, Procuradores y Graduados Sociales colegiados, pero frente a este supuesto general de representación procesal, del art. 10.1 L.P.L., la propia Ley contempla algunos supuestos especiales, en el art. 10 párrafo 2.º y art. 11; el art. 10 párrafo 2.º dice: "en los procesos que afecten a más de 10 trabajadores, la Magistratura podrá dirigirse al Director Provincial del Instituto "hoy Servicio" de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos de que en el plazo no superior a 10 días y por medio de dicho Organismo, los interesados designen un representante con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente Abogado, Procurador o uno de los trabajadores que sean parte en el pleito"; es pues, este precepto limitativo o excepcional a la regla general, lo que se justifica por que esta representación viene impuesta por la Ley, en atención a Litis Consorciado, con las consiguientes garantías para que resulte una representación eficiente, sin imponer necesariamente, ni aún en este supuesto excepcional, la representación por Letrado ó Procurador, pero este caso no es el de autos, los demandantes vienen representados todos ellos, a excepción de uno que lo hace personalmente, por D. J.A.P.A., D. J.A.P.V. y D. A.F.C.D., Miembros todos ellos del Comité de Empresa de Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A., según poder notarial otorgado al efecto, no es pues, la Magistratura de Trabajo quien pidió al S.M.A.C. la designación de un representante sino que son los propios trabajadores quienes concedieron su representación para demandar en su nombre; es claro; pues, que la representación de autos cae fuera del contenido específico del art. 10 párrafo 2.º de la L.P.L., por lo que es adecuada y correcta la postulación procesal en la litis, debiendo desestimarse, en su consecuencia la excepción.

3.º) En lo que respecta a la falta de legitimación pasiva, alegada por Alúmina Española, S.A., no es de estimar dicha excepción, toda vez que el Complejo Industrial Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A., constituye una Unidad de Trabajo, compuesto de dos plantas pertenecientes a dos compañías, que aunque distintas íntimamente conectadas una con otra bajo una sólo dirección, como factoría única, teniendo las mismas un único Convenio Colectivo y reflejando esta coordinación en los libramientos de salario con el membrete "Unidad de Trabajo Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A.", que es el mismo que figura en las cartas de despido que envió la Dirección del Complejo a los trabajadores demandantes y es más, en la Re-

gulación de Empleo solicitada por D. J.L.M.B., lo hizo en calidad de Director del centro de trabajo de las Empresas Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A.

4.º) Como cuestión previa o preliminar y antes de entrar a examinar el contenido de las cartas de despido, es preciso determinar si se cumplieron o no los derechos del Comité de Empresa, a la información y consecuentemente las garantías de los trabajadores.

5.º) El art. 32 del Convenio Colectivo para la "Unidad de Trabajo Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A.", vigente para los años 1986 y 1987, establece que: "Sin perjuicio de los derechos que, específicamente y a lo largo del texto del Convenio, se han acordado, y de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa deberá estar informado sobre las materias y aspecto siguientes: ... 5.º) Los casos de sanción por faltas calificadas de Graves o Muy Graves, con la doble finalidad de: Obtener audiencia ante la Dirección antes de que se adopte resolución. Emitir informe razonado, en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que se solicite"; El Convenio Colectivo es en la actualidad de conformidad con el art. 37.1 de la Constitución, fuente del derecho al reconocérsele fuerza vinculante y por consiguiente centro originador de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral (ar. 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores), idea ésta básica en el mundo jurídico laboral, ampliamente desarrollada por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras la sentencia de fecha 5 de noviembre de 1982, al afirmar que el Convenio Colectivo crea derechos y deberes entre las partes que lo conciertan y que tiene eficacia normativa con un contenido dual, como resultado de las negociaciones desarrolladas por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y del carácter de fuente de la relación laboral y que cumple una importante función social y económica, de cuya naturaleza jurídica especial con el doble efecto normativo y obligacional han de obtenerse las correspondientes consecuencias que no pueden ser otras, a los efectos que aquí interesan, que la necesidad de velar por la observancia de sus mandatos de análoga manera a como se hace con las Leyes y de asociar a su incumplimiento los efectos que en cada caso correspondan; en el presente caso la Dirección del Complejo Industrial, hizo al Comité una declaración de voluntad, consistente en despedir a los trabajadores que presentaban sus servicios en el departamento de electrolisis, que sin causa legal que lo justificara hubiesen desatendido la orden de prestación de servicios mínimos comunicada por la Empresa, oponiéndose el Comité siempre y diciendo que no aceptaba ningún despido y por esta simple manifestación de la Empresa y en los términos expuestos, es evidente no se cumple el requisito del art. 32 del Convenio, la Empresa no especificó individualizando a cual o cuales trabajadores iba a despedir, o dicho de otra forma, cuales de los 240 trabajadores de electrolisis tenían causa justificada para no ir al trabajo y por lo tanto no cumplir los servicios mínimos, para que el Comité de esta manera, sabiendo de antemano de que trabajador se trataba de despedir, hubiese obtenido la audiencia ante la Dirección, antes de que ésta adoptase la resolución y así poder emitir un informe razonado en el plazo de 5 días hábiles; estos trámites previos al despido no se cumplieron y no hay ninguna norma de naturaleza de

orden público que impida en este caso el reforzamiento de las garantías que al despido disciplinario puedan pactar libremente las partes como parte de la negociación colectiva y no se puede negar eficacia al pacto, en virtud del cual los trabajadores cediendo acaso en otras pretensiones, establecen determinadas exigencias complementarias para el despido, fortaleciendo así las garantías de estabilidad en el empleo y si a los trabajadores se les privó de una garantía establecida en su favor por Convenio Colectivo, garantía de tal manera conculcada que da origen a un supuesto en el que por evidente analogía son aplicables los artículos 102 y 111 de la Ley de Procedimiento Laboral, con la consecuencia de que los despidos hayan de ser declarados nulos con las correspondientes consecuencias de readmisión y pago de los salarios dejados de percibir, de acuerdo con el art. 55.4 del Estatuto de los Trabajadores; criterio este seguido entre otras por las Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 9 de diciembre de 1983, 21 de febrero y 21 de diciembre de 1984, 14 de abril de 1986 y 11 de febrero de 1987.

6.º) En cuanto al trabajador D. F.R.B., por su condición de Delegado Sindical, la demandada le instruyó el correspondiente expediente contradictorio y todo ello de conformidad con lo dispuesto en las garantías establecidas en el art. 34.2 del Convenio Colectivo, por lo que el trámite previo con este trabajador está cumplido y siendo necesario entrar a examinar el contenido del pliego de cargos hecho por la empresa con fecha 17-12-87, donde se le manifiesta: "Que sin mediar causa legal suficiente no atendió Vd. los servicios mínimos para cuya realización había sido requerido por la Dirección el día 15 de los corrientes, para hacer frente a la situación de emergencia en que nos encontramos", por lo que es claro que el despido fue estimado por la Empresa, al no prestar servicios el día 15 de diciembre, pero también es cierto, que la notificación del requerimiento para la prestación de servicios mínimos, le fue comunicada a medio de telegrama puesto el día 16 del mismo mes, por lo que es evidente no pudo cumplir el día 15 ningún servicio, porque no fue requerido dicho día para hacerlo y si lo fue el 16 era imposible de realizar; este cargo que se le imputa equivalente a carta de despido, está vacío de contenido, hay que tomarlo como inexistente y por lo tanto no se puede hablar con relación a este trabajador de indisciplina ni de desobediencia ante una orden de imposible ejecución, por todo lo cual motiva la nulidad de este despido.

7.º) Aparte de lo expuesto en los dos fundamentos de derecho anteriores y en ambos casos, hubo por parte de la Empresa conducta discriminatoria y la base para apreciarla, está constituida por el trato desigual dado a 118 trabajadores del centro de trabajo, hubo arbitrariedad, cuando ninguno de los trabajadores prestó servicios y la Empresa despide a unos y a otros no; esa arbitrariedad es lo que la demandada hizo al no adoptar igual resolución para todos, excepto a aquellos que tuvieran causa justificativa para no prestar servicios; el art. 14 de la Constitución Española, no impide la existencia de disciplina normativa diferentes, siempre que los supuestos de hecho a los cuales tales normativas deban aplicarse sean asimismo diferentes y para enjuiciar la diferencia entre los supuestos de hecho, debe partirse del carácter razonable y teleologicamente fundado del factor a través del cual la diferenciación se introduzca, de manera tal que cuando exista agravio por violación del derecho

a la igualdad jurídica, compete a quienes sostengan la legitimidad constitucional de la diferenciación, ofrecer el mencionado fundamento con objeto de que el Tribunal pueda enjuiciarlo y si esa carga de la demostración de carácter justificativo de la diferenciación, es obvia en todos aquellos casos que quedan genéricamente, dentro del general principio de igualdad que consagra el art. 14 de la Constitución, tal carga es aún más rigurosa en aquellos otros casos en que el factor diferencial es precisamente uno de los típicos que el art. 14 concreta para vetar que puedan ser base de diferenciación; en el caso de autos la Empresa requirió a unos 500 trabajadores de su plantilla, para prestar servicios mínimos de un total de 1.700 y sólo procedió al despido de 118 de las series de electrolisis, readmitiendo luego, en conciliación ante el SMAC a 7, seis de ellos por haber justificado a juicio de la Empresa causa legal para no prestación de los servicios, y otro por error en la persona; en todo caso se ve la precipitación de la Empresa en despedir y era a ella a quien correspondía la carga de la prueba de que no tuvo intención discriminatoria, cosa que no hizo, por lo que ante una misma conducta despide a unos y no a otros, infringiendo el principio de no discriminación consagrado en los artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores y en las Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 1982, 2 de noviembre de 1984 y 5 de febrero de 1985 entre otras, y las del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, 21 de diciembre de 1982 y 24 de enero de 1983, entre otras, por lo que en tal situación los despidos de los demandantes tienen que ser, necesariamente, calificados como radicalmente nulos.

8.º) Que siendo los salarios que disfrutaban los actores en cómputo anual superiores al millón de pesetas y teniendo un trabajador la cualidad de Delegado Sindical, es evidente que el recurso que procede contra la presente sentencia y a tenor de lo dispuesto en el art. 166, 3.º y 168, 1.º, ambos del Texto Refundido de Procedimiento Laboral, es el de Casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Fallo: Que estimando íntegramente las presentes demandas acumuladas, formuladas por los actores contra "ALUMINIO ESPAÑOL, S.A. y ALUMINA ESPAÑOLA, S.A.", debo declarar y declaro radicalmente nulos los despidos de los demandantes, condenando a la "Unidad de Trabajo ALUMINIO ESPAÑOL, S.A.-ALUMINA ESPAÑOLA, S.A.", a la inmediata readmisión de los mismos en sus puestos de trabajo, con idénticas condiciones que regían con anterioridad a los despidos, sin posibilidad de indemnización compensatoria, así como el abono de los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión, cuya cuantía, computada hasta la fecha de la presente resolución, alcanza las siguientes cantidades: A. D. ... se omite el resto, por reiteración de nombres y cantidades.

ANEXO II

Sentencia de 23-3-1988. Magistratura n.º 2 de Lugo
Magistrado Sr. Ron Curiel

Hechos probados: 1.º) Los demandantes vienen prestando servicios por cuenta y orden de las empresas demandadas ALUMINIO ESPAÑOL, S.A. y ALUMINA ESPAÑOLA, S.A., con las antigüedades, servicios prestados hasta sus despidos, categorías profesionales y salarios que, a continuación se indican (se omite por extenso hasta 23 nombres con su antigüedad y remuneración aun pendiente).

2.º) Todos los demandantes tienen la condición de miembros del Comité de Empresa de Aluminio Español, S.A. y Alúmina Española, S.A., siendo los únicos integrantes del mismo.

3.º) En la madrugada del día cinco de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, el buque de bandera panameña de nombre CASON encalló cerca del Puerto pesquero de Finisterre, embarrancando en el acantilado de La Anzuela, a consecuencia de lo que fallecieron varios tripulantes y se produjeron varias explosiones a bordo.

4.º) Sobre las veintiuna horas y quince minutos del día once de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, se comunica al Director del Complejo de ALUMINA ALUMINIO, S.A. de San Ciprian por el Secretario General del Gobierno Civil de Lugo, que una carga reservada se dirige en camiones al puerto del Complejo, para cargarla en un buque que llegará a las cero horas; los camiones no llegaron a la hora anunciada, habiéndolo hecho el siguiente día a las ocho horas cuarenta y cinco minutos, integrando un convoy de tres camiones que transportaban contenedores y bidones, procedentes del buque CASON, llegando a la puerta principal del complejo y avisado el Director de éste, les señala el lugar donde deben de aparcar los vehículos, fuera del recinto de la factoría y hacia las nueve horas y cuarenta y cinco minutos, los camiones se retiran de la entrada principal del complejo y se estacionan junto a la Playa del Aro, cerca del denominado Portiño de Morás, que es el muelle auxiliar utilizado durante la construcción del complejo y situado en el arranque del dique Norte, dentro de la dársena del puerto, pero fuera del recinto vallado del Complejo; comienza una movilización alrededor de los camiones, que se encuentran protegidos por unos veinte policías.

5.º) El día doce de diciembre, hacia las diez horas y cincuenta minutos tiene lugar una reunión entre el Director de la factoría y el Comité de Empresa, preguntando éste a aquél, que es lo que sabe acerca de la carga, a lo que se contesta dando una versión de la conversación que el día anterior había mantenido con el Secretario General del Gobierno Civil de Lugo, respondiendo el Comité que lamenta la decisión del Gobierno Civil de Lugo, la que estima perjudicial para los trabajadores de la Factoría, manifestando su propósito de

hacer salir los bidones de la factoría; informando el Director de la factoría telefónicamente al Gobierno Civil de Lugo, manifestándose por el Gobernador Civil que enviaría a la factoría al Jefe Provincial de Protección Civil, con el fin de que éste explicara el contenido de la carga del convoy y llegado éste a la factoría se reúne con el Director de ésta el Comité de Empresa y la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento de Cervo, explicando el Jefe de Protección Civil que la carga debe evacuarse a través de San Ciprián, y que la carga que transportan los camiones es compleja y que se compone de diversas sustancias orgánicas de tipo aromático como anilinas y ortocresoles, que aún siendo combustibles **no existe riesgo ni peligro alguno en su manipulación**; después de diversas intervenciones de los presentes en la reunión, los miembros del Comité anuncian que a las dieciseis horas estarán reunidos en fábrica todos los trabajadores, con sus familiares y que vendrán además autobuses; por el Director de la factoría se dirigen telex el día doce de diciembre, al Gobernador Civil de Lugo, Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Lugo, Delegación Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Lugo, Delegación Provincial de Industria de la misma provincia y Delegación General del Gobierno en Galicia, con el siguiente texto "La decisión de ustedes de evacuar el cargamento rescatado del CASON a través de nuestra fábrica y de nuestro puerto de San Ciprián, ha provocado en nuestro personal una reacción especialmente intensa que puede llevar a la parada de las instalaciones de la fábrica, dadas las especiales características de éstas, ello podría conducir a consecuencias gravísimas e irreversibles. Rogamos, por tanto, reconsideren la decisión adoptada. Cuenten en todo caso con nuestra colaboración para intentar encontrar una solución que evite los riesgos apuntados"; sobre las diecinueve cincuenta y cinco horas del repetido día doce, se celebra una nueva reunión entre el Director de la factoría y el Comité de Empresa, manifestándose por aquél que el Gobernador Civil está dispuesto a ir a la factoría para dar explicaciones y por el Comité se manifiesta que **se opone a que se carguen los bidones en el Puerto de San Ciprián, que no se oponían a que fuera el Gobernador Civil y que si éste persiste en su orden de cargar o el barco entra en el puerto, los trabajadores abandonarían la factoría y que se procedería a hacer barricadas colocadas en los accesos a la fábrica para que no entraran, debido a la alarma causada por desconocerse el contenido de los bidones lo que dio lugar a la evacuación de Finisterre e incidentes y pánico en otras poblaciones y por los disturbios que se podían originar; aceptándose por el Director de la factoría que se hicieran las barricadas y autorizando el uso de camiones de la empresa para el traslado de materiales, transportando éstos ándos y bolsas de colada de veinte toneladas de peso, aproximadamente, cada uno; llegando a la factoría el Sr. Gobernador Civil sobre las veintiuna treinta horas, reuniéndose con el Director y el Comité, manifestando el Sr. Gobernador las razones de su decisión, contestándole el Comité expresando sus argumentos para oponerse a la carga; **no lográndose acuerdo alguno en la reunión.****

6.º) Día trece de diciembre de mil novecientos ochenta y siete: a la una horas el Director de la factoría se reúne nuevamente con el Comité, exponiendo aquél a éste que se puede realizar la carga sin riesgos, contestándose por el

Comité que ningún trabajador colaboraría en la carga de los bidones; planteándose por el Director la posibilidad de que la carga se realice, no a través del dique Sur, sino a través del denominado "Portiño de Morás", comprometiéndose el Comité a pensarlo y dar una respuesta; el Gobernador Civil de Lugo dirige un telex al Director de Alumina Aluminio con el siguiente texto: "Como continuación a las conversaciones telefónicas mantenidas, le comunico la necesidad por las razones de seguridad apuntadas, de que se proceda a permitir la carga de los bidones almacenados en las inmediaciones de esa factoría en el buque que ha de proceder a su transporte. En consecuencia se solicita, de acuerdo con lo previsto, la oportuna autorización"; contestándose por el Director al Sr. Gobernador Civil, mediante telex, que: "Estamos dispuestos, por las razones de seguridad que aduce, a otorgar el permiso que solicita para la carga de los bidones almacenados en las inmediaciones de esta factoría en el buque previsto para su transporte. Como Vd. no ignora por las conversaciones telefónicas y entrevista mantenida, nuestro Comité de Empresa manifiesta una actitud opuesta a su solicitud, actitud que de forzar una entrada violenta y no pactada con el Comité de Empresa provocaría daños irreparables e irreversibles en nuestras instalaciones fabriles. Como solución de compromiso estamos estudiando la posibilidad de utilizar el puerto de servicio de nuestra empresa, situado en nuestras propiedades, en el dique Norte de la dársena. Las condiciones que le manifestamos anteriormente por teléfono son: 1) No existe problema de calados para efectuar las maniobras. 2) Sería preciso disponer del equipo adecuado para manipular contenedores, en la estación de FEVE de San Ciprián existen. 3) Tener instalados todos los medios de carga "in situ" antes de conducir allí los camiones. 4) Esta operación debe realizarse con luz de día. 5) Grúas: si no podemos sacar la grúa de fábrica sería posible: a) Obtener una grúa de 50 Tm. (existen en Burela y Cillero, propietario: Grúas Vidal), b) Auxini dispone en el dique Norte de una grúa sobre orugas que es válida para la operación, precisa de un operador especializado. 6) El operador de grúa debería ser de un lugar alejado o capaz de soportar las presiones si acepta el trabajo. 7) El Comité de Empresa manifiesta que al entrar el barco en el puerto los trabajadores abandonarían el puerto y Alumina. Al comenzar la carga abandonarían Aluminio. La carga sería un problema de los vecinos. 8) Una vez terminada la carga piden certificado del Gabinete de Seguridad e Higiene de que las instalaciones no estén contaminadas. 9) La alternativa de utilizar un buque ROLL-ON ROLL-OFF debe desecharse por no reunir condiciones de calado suficiente ninguno de los posibles atraques. A partir de las catorce horas proponemos mantener una reunión con Vd. para estudiar la viabilidad de esta solución que aún produciéndonos daños económicos considerables, no nos colocaría en una situación irreversible para la factoría. Como siempre tengo a su disposición para prestarle toda la colaboración que requiere" el Director del Complejo envía carta al Presidente del Comité participándole que: "Ante la decisión de la Autoridad Civil de la provincia de Lugo de utilizar nuestro puerto para dar salida a los bidones recuperados del buque "CASON", nos dirigimos a ustedes rogándoles que, para evitar toda posibilidad de que se produzcan males mayores, colaboren permitiendo la entrada de los camiones que transportan dichos

bidones y, en ese sentido, retiren los obstáculos colocados en las distintas puertas de acceso a fábrica. Confiamos que comprendan las razones que nos mueven a pedirles esta colaboración"; por el Comité se manifiesta a las diez horas que no se permite la entrada de los bidones; hacia las doce horas el Director se reúne con el Comité, informando aquél a éste del telex del Gobernador y proponiéndole la alternativa de evacuar la carga a través del Portiño de Morás; **pactando ambas partes que:** a) En cuanto el barco entre en puerto, los trabajadores del mismo y de la planta de Alúmina desalojarán sus puestos; b) Cuando el convoy se moviera de su actual situación desalojarían los puestos de trabajo de la planta de Aluminio, con excepción de las series de electrolisis; c) Cuando comience la carga de los bidones en el barco el resto de los trabajadores del Complejo, incluidos los de electrolisis, abandonarían sus puestos de trabajo; d) Al salir el buque por la bocana del puerto y **estuviera a una distancia prudencial**, teniendo el certificado de Seguridad, se reintegrarían al trabajo, comprometiéndose a analizar la posibilidad de llevar a cabo la carga a través del Portiño de Morás; llegando el Sr. Gobernador Civil a la factoría sobre las catorce horas, entrevistándose con el Director, proponiendo éste realizar la carga a través de dicho Portiño, lo que es aceptado por el Sr. Gobernador, el que abandona seguidamente el Complejo a las dieciséis horas y treinta minutos: procediéndose preparar el Director de la factoría la operación de carga y planificar las actividades, incorporándose a la factoría el Coordinador enviado por el Gobierno Civil.

7.º) Día catorce de diciembre de mil novecientos ochenta y siete: a las ocho horas y quince minutos se produce una falsa maniobra y el convoy se pone en marcha hacia el Portiño de Morás, llamando el Presidente del Comité al Director, contestando éste que debe tratarse de un error insistiendo el Presidente del Comité en que los camiones están en el lugar de carga del Puerto auxiliar de Morás y que los trabajadores van a desalojar la factoría, **manifestando el Director que ha anulado la maniobra y que los camiones van a regresar en breve a su posición inicial;** en reunión celebrada a las diez horas y veinte minutos entre el Director y el Comité, aquél recuerda que el movimiento de los camiones fue una falsa maniobra y que los camiones se encuentran en su emplazamiento inicial, indicando que la situación creada por el abandono de los trabajadores es grave y pide al Comité que comunique a éstos **que deben volver a los puestos de trabajo**, contestándose que éste que **no pueden hacerlo ya que sería muy difícil dar nuevamente la orden de abandono;** solicitándose por la Dirección al Comité que dejen un retén de trabajadores para atender una de las series ya que la otra podría ser atendida por los mandos y que esos trabajadores abandonen la serie en el momento de iniciarse la maniobra de carga en el barco; a las doce horas y treinta minutos la Dirección comunica por escrito al Comité que considera la huelga como ilegal, requiriéndolo **formalmente para que designe al personal destinado a prestar servicios mínimos**, de acuerdo con los informes emitidos en 1982 y 1986 por la Delegación Provincial de Industria de Lugo, comunicándose lo anterior por telex al Gobernador Civil de Lugo; a las trece horas y cuarenta minutos la Dirección se reúne con el Comité manifestándose por aquélla que la operación de carga está suspendida momentáneamente, lo que supone el cese de la cau-

sa alegada por el Comité para el abandono de la factoría y que el trabajo debe reanudarse inmediatamente y de no hacerse así los trabajadores se encontrarían en situación de huelga ilegal y que, en caso de huelga ilegal, debían facilitarse los servicios mínimos, advirtiéndose de los daños gravísimos que se podían ocasionar en las instalaciones y se anuncia que se exigirían las responsabilidades oportunas; el Comité envía a las diecisiete horas y diez minutos a la Dirección un escrito en el que solicita que se ordene la inmediata evacuación del complejo por todos aquellos que continúen trabajando, declinando toda la responsabilidad y posibles consecuencias que puedan ocurrir en la misma; cursándose por la empresa telex a los Delegados de Industria de la Xunta de Galicia y al de Trabajo, Seguridad Social y Emigración de la misma, participándoles que el Comité había sido requerido para que designase los servicios mínimos sin que hasta el momento se lograra.

8.º) El día quince de diciembre de mil novecientos ochenta y siete: A las cero horas y diez minutos se celebra una reunión entre el Comité y la Dirección, solicitándose por ésta la presencia de un notario y haciendo entrega del requerimiento, que se niega a recibir el Comité, requiriendo en el que se solicita la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo, y por el Comité se señala que dicha reincorporación no se produciría en cuanto no se cumplieran las siguientes exigencias: 1.ª) Compromiso de la Dirección de que el buque Galerno no volverá a entrar en puerto; 2.ª) Compromiso de la Dirección de que no va a haber represalias; 3.ª) Compromiso de que no se va a descontar cantidad alguna a los trabajadores por razón de las horas no trabajadas; por la Dirección se contesta a las exigencias del Comité manifestando: 1.º) Que no puede adquirir compromiso alguno respecto del buque Galerno, ya que este depende únicamente de las Autoridades, pero que, en todo caso, se opondrá firmemente a que el buque vuelva a puerto; 2.º) Que se va a abrir desde luego, un expediente informativo, si bien la Dirección procurará que las consecuencias o sanciones que pudieran derivarse del mismo, sean nulas o, por lo menos, simbólicas; 3.º) Que no puede admitir que se retribuyan las horas no trabajadas; la Dirección de la empresa reitera la necesidad de una inmediata reincorporación del personal a los puestos de trabajo; señalándose por el Comité que la situación de las cubas de electrólisis no es tan dramática, y que están bien atendidas, y aconseja a la Dirección que ponga turnos de descanso a las personas que voluntariamente están prestando en ellas servicios de mantenimiento, advirtiéndose por la Dirección que la situación de las cubas es grave y que, caso de empeorar, podría llevar a la paralización del Complejo; a la una hora y cuarenta y cinco minutos la Dirección envía al Comité un escrito requiriendo nuevamente la inmediata reincorporación al trabajo, negándose el Comité a recibir el escrito por entender que no responde a los cuatro puntos planteados, siendo introducido el escrito en el buzón de correspondencia del Comité; a las seis horas y treinta minutos es requerido nuevamente el Comité para la prestación de servicios mínimos, reiterándose a las ocho horas y veinticuatro minutos, haciéndose llamamientos por radio a las nueve horas solicitando la prestación de tales servicios; a las diez horas y dieciséis minutos se produce el disparo automático de la Serie A, al desencadenarse el mecanismo de protección de la Serie, suprimiéndose la aspiración de

gases ricos en la misma, con el fin de relentizar el enfriamiento de las cubas, comunicándose por escrito al Comité, a las diez horas y cuarenta y cinco minutos que se ha desconectado la referida Serie, enviándose un telex al Gobernador Civil, a los Delegados de Industria, y Trabajo y al Director Provincial de Trabajo de Lugo; a las doce horas y cuarenta y cinco minutos son reconocidas medicamente dieciséis personas que quedan trabajando en la Serie B y se ordena el reposo inmediato a unos, quedando cuatro que pueden continuar trabajando como máximo una o dos horas más; a las trece horas se da orden de desalojar la Serie B que queda con el mecanismo automático de desembalaje y con las capotas cerradas, lo que es comunicado por la Dirección al Comité y a las Autoridades antes mencionadas; a las quince horas visita la Factoría el Delegado de Trabajo de la Xunta de Galicia que sirve de mediador en las conversaciones entre la Dirección y el Comité, desde la hora de llegada hasta las diecisiete horas y treinta minutos aproximadamente; haciendo saber la Dirección al Sr. Delegado de Trabajo la necesidad de que la plantilla se reincorpore de modo inmediato a sus puestos de trabajo con el fin de poder salvar la Serie B, ya que la Serie A está irremisiblemente perdida, formulándose por la Dirección, por escrito, las siguientes propuestas: 1) Incorporación inmediata al trabajo; 2) En el expediente que se abrirá al Comité calificará las infracciones cometidas por éste último como falta grave, evitando la calificación de falta muy grave y falta leve, la sanción sería sometida a la decisión arbitral del Delegado de Trabajo; 3) El cobro de las horas no trabajadas se someterá a un arbitraje de derecho al Ilustrísimo Sr. Director General de Trabajo de la Xunta de Galicia, respondiéndose por el Comité, por medio del Delegado de Trabajo que está de acuerdo en cuanto a los puntos primero y segundo de la propuesta de la Dirección pero en cuanto al tercero, ya que no admite descuento alguno en la nómina respecto a las horas no trabajadas y exigiendo, además, un compromiso escrito de que el barco no va a volver a entrar en puerto, y la Dirección hace saber, por medio del Delegado de Trabajo que si se reincorporan inmediatamente a sus puestos de trabajo de modo que pueda recuperarse la Serie B de electrólisis, está dispuesta a abonar en concepto de gratificación por trabajos extraordinarios, sumas que podrían llegar hasta el cincuenta por ciento de las horas no trabajadas, respondiéndose por el Comité que no admite el pago parcial de las horas no trabajadas, que deben ser abonadas al cien por cien; al mismo tiempo y a través del Delegado de Trabajo la Dirección hace saber al Comité una propuesta con los siguientes puntos: 1.º) Reincorporación al trabajo de forma inmediata y antes de las diecisiete horas, siempre que no haya desperfectos irreversibles en la Serie B; 2.º) Las sanciones al Comité de Empresa serán sometidas al laudo arbitral del Delegado de Trabajo; 3.º) Se deducirán de la nómina las horas no trabajadas; 4.º) Se ofrece una gratificación, por trabajos extraordinarios de recuperación, del veinticinco por ciento, de las horas que hubiesen cobrado de haber trabajado normalmente; por el Sr. Delegado de Trabajo se hace saber la respuesta del Comité y que era la siguiente: 1) El Comité se muestra de acuerdo en someter las sanciones al laudo arbitral del Delegado de Trabajo, incluyendo las que eventualmente se impongan a los Delegados Sindicales; 2) Se exige el abono en nómina del cien por cien de las horas no trabajadas; 3) Se ofrece-

rán iguales condiciones de pago a las horas no trabajadas por el personal de las empresas auxiliares; 4) Se exige un compromiso firme, por parte de la Dirección de que el barco no va a volver a entrar en puerto; en este momento la Dirección comunica al Delegado de Trabajo que **la Serie B se ha desconectado automáticamente** a las diecisiete horas y veintitrés minutos y que la única oferta que se puede hacer es que el personal se incorpore de inmediato al trabajo en todo el Complejo para salvar lo que se pueda; el Comité se interesa verbalmente por la situación de las cubas, manifestando su intención de dar entrada en la factoría a todos los trabajadores y de conectar las Series para ponerlas de nuevo en funcionamiento, a lo que la Dirección se niega, por ser imposible, conectar la Serie sin poner en peligro la subestación eléctrica y que no pueden ser **puestas de nuevo en operación por medios normales**; en los informativos nocturnos de las emisoras de radio Antena 3 y Cope, **se hicieron llamamiento a los trabajadores para que se reincorporaran a sus puestos de trabajo** atendiendo los servicios mínimos para los que habían sido requeridos; a las veintidós horas las Series de electrólisis son ya irrecuperables por medios normales.

9.º) El Comité de Empresa, el día quince de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, interesa de la Dirección de la fábrica por escrito lo siguiente: "El Comité de Empresa de Aluminio Español, S.A. y Alúmina Española, S.A. solicita se le transfieran todas las competencias civiles y administrativas sobre la factoría para que el Comité junto con los trabajadores del Complejo pongan en servicio las instalaciones impidiendo la paralización total de las mismas".

10.º) El día dieciseis de diciembre de mil novecientos ochenta y siete: a las nueve horas y en dos ocasiones la emisora COPE emite un comunicado **conteniendo un requerimiento para servicios mínimos, efectuado por el Jefe de Relaciones Exteriores, designando a cada una de las personas solicitadas**; a las once horas un vigilante coloca en los tabloneros de anuncios las listas de las personas que deben cubrir los servicios mínimos, **intentando entregar una copia al Comité, que no la recibe**, repitiéndose la acción a las doce horas, **siendo arrancados y rotos los papeles colocados en el tablón de anuncios**, efectuándose nuevo requerimiento para la prestación de servicios mínimos en Alúmina, hornos de fundición y subestación, **con relación de personas designadas por la Dirección, a falta de acuerdo con el Comité, firmando éste el recibo de la nota**; a las diecinueve horas y cuarenta y cinco minutos se inicia una reunión entre la Dirección, el Comité y Delegados sindicales, sin alcanzarse acuerdo y por la Dirección se hizo pública la adopción de las siguientes medidas: 1) Abrir expediente disciplinario a los miembros del Comité de Empresa; 2) Exigir al Comité y a cada uno de sus miembros las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar; 3) Proceder al despido de todos aquellos trabajadores de la Serie de electrólisis que sin causa legal que lo justifique ha desatendido lisa y llanamente la orden de prestar servicios mínimos necesarios para el mantenimiento de las instalaciones comunicada por la empresa; 4) La empresa se reserva las acciones legales que le correspondan en función de las responsabilidades y actuaciones producidas; 5) Instar a todos los trabajadores no afectados por las medidas disciplinarias a su incorporación inmediata a los puestos

de trabajo, al objeto de no incrementar el deterioro del proceso productivo y alcanzar una rápida normalidad laboral; 6) Dadas las consecuencias técnicas derivadas de la paralización, por fuerza mayor, de la Serie de electrólisis se hace necesario; previa autorización administrativa, proceder a la suspensión de los contratos de aquellos trabajadores afectados directamente por esta situación.

11.º) Ante la propuesta de la Dirección de la Empresa, referida en el número inmediato que antecede, el Comité de Empresa entregó a la Dirección, hacia las veintidós horas y quince minutos del día dieciseis de diciembre una nota del siguiente tenor literal: "Habiendo desaparecido la causa que motivaba la evacuación del personal, por existir peligro y riesgo grave de accidente, contaminación y toxicidad de consecuencias inestimables, comunicamos a la Dirección de la Empresa nuestra reincorporación inmediata a todos y cada uno de los puestos de trabajo sin excepción ninguna en todo el Complejo", siendo firmada dicha comunicación por el Presidente del Comité de Empresa; y a la vista de tal comunicación, la Dirección de la Empresa hizo saber al Comité verbalmente que los trabajadores sancionados no podían entrar, y por la Dirección se procedió seguidamente a cortar la energía eléctrica en toda el área de electrólisis y a inmovilizar las carretillas, al observar que los trabajadores sancionados se estaban incorporando y temiendo que pretendieran utilizar las instalaciones y causar un daño que impidiera definitivamente la puesta en marcha en su día de las cubas, y hacia las veintidós horas y cuarenta y cinco minutos del indicado día dieciseis de diciembre, la subestación principal desconecta las arteras de veinte kilovatios que suministran energía a toda el área de electrólisis, y a las veintitrés horas se incorpora el personal a sus puestos de trabajo.

12.º) La Naviera Compostela S.A., como administradora del Buque GALERNO, concertó con la Dirección General de la Marina Mercante, el fletamento de dicho buque para transportar mercancía del buque accidentado en Finisterre nombrado CASON, desde el Puerto de San Ciprián al de Rotterdam, siendo firmado dicho contrato el día once de diciembre de mil novecientos ochenta y siete; el buque GALERNO salió de Ferrol el día doce de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, en lastre y debidamente documentado, llegando a puerto y atracando en el Portiño de Morás a las diecisiete horas y cuarenta minutos del día catorce de dicho mes, habiéndose pedido previamente, hacia las diecisiete horas y quince minutos práctico a bordo, comenzando la carga **hacia las dieciocho horas** y finalizando la misma a las veintiuna horas y treinta minutos; dicha carga consistía en contenedores y bidones que procedía de la descarga de los tres camiones a que anteriormente se hizo mención, **no habiéndose producido derrame de ningún producto químico** de su contenido, en dicha operación, la que se efectuó mediante una grúa autopropulsada sobre orugas, dejando el atraque inmediatamente y saliendo entre puntas del Puerto de Alúmina a las **veintidós horas y diez minutos**, fondeando a las veintidós horas y veinte minutos en las inmediaciones de Los Farrallones, **situados a una o dos millas del puerto**, saliendo para su destino, Rotterdam, a las dieciocho horas y cincuenta minutos del día siguiente; la operación de carga en el barco fue **presenciada por numerosos trabajadores**; sobre

las dieciséis horas y cincuenta y tres minutos del día quince de diciembre se recibió en la factoría un telex del Director General de la Marina Mercante comunicando que el GALERNO tenía orden de dirigirse a Rotterdam y que no entraría nuevamente en el puerto, habiendo comunicado sobre las diecinueve horas y diez minutos del repetido día quince el Capitán del GALERNO que dejaba el fondeadero e iniciaba el viaje a su destino, efectuándose la descarga en Rotterdam del barco el día veinte de diciembre a las quince horas, estando presente un coche de bomberos y en donde se realizaron diversas mediciones en la bajada de los bidones del barco a tierra y también se realizaron al cargarlos a camiones.

13.º) Según el manifiesto de carga del buque GALERNO, el cargamento que el mismo conducía o transportaba consistía en doscientos cuatro bidones de ORTOCRESOL, con un peso bruto de cuarenta y cuatro mil ochocientos ochenta kilogramos y veintinueve bidones de FORMALDEHIDO, con un peso-bruto de seis mil seiscientos kilogramos; totalizando la carga cincuenta y un mil cuatrocientos ochenta kilogramos; el contenido del cargamento del barco fue recogido en la autorización de su salida de San Ciprián por la Dirección de Sanidad de este puerto, expedida con fecha catorce de diciembre.

14.º) Los días quince y dieciséis de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, grupos de trabajadores, entre los que, al menos, estaban los miembros del Comité que luego se nombrarán, impidieron la entrada a sus puestos a otros trabajadores, excepto a Jefes de Departamento o servicio; siendo los miembros del Comité los siguientes: A.F.C.D., J.C.V., L.M.G.O., M.C.M., E.R.P., J.A.P.V.; y sin que para ello hubieran utilizado violencia física.

15.º) En las negociaciones para hallar una solución al conflicto planteado, referido en los apartados que anteceden, han intervenido como mediadores entre las partes, además de las Autoridades que quedan mencionadas, Alcalde y Tenientes de Alcalde de los Municipios próximos a la factoría, integrados en la Comarca de Mariña lucense; habiéndose adoptado, al respecto, por determinadas corporaciones locales algunos acuerdos, llegándose incluso a ofrecer por los Ayuntamientos de Cervo y Xove el abono de salarios por días no trabajados, lo que no fue aceptado por las partes, manifestándose en cuanto a ello por la Dirección de la empresa que no se trataba de un asunto económico y por algún miembro del Comité que no vivían de la limosna.

16.º) Durante los días catorce y quince de diciembre se han efectuado, desde las instalaciones de la empresa, dos llamadas telefónicas a los números 23-08-12 y 22-23-72, las que fueron realizadas, respectivamente, desde la extensión 141 —despacho del Jefe de personal— y extensión 186 —caseta de vigilante en puerta principal—, extensión ésta última a la que se bifurcan las llamadas cuando no están presentes las operadoras de la centralita, por lo que no se puede determinar desde que extensión interior fue solicitada esta llamada o si se trata de una llamada realizada directamente desde la extensión 186.

17.º) La solidificación del baño electrolítico de las cubas de las Series A y B, por falta de asistencia a las mismas, lo que ocasionó la total paralización de ambas series, produjo unos daños materiales y pérdidas consecuenciales, cuya estimación preliminar es: a) Serie de electrolisis de Aluminio Español, S.A. 15.664 millones de pesetas, de las que 1.727,29 corresponden a daños

materiales y 13.936,71 a pérdidas consecuenciales; b) Resto de instalaciones de Aluminio Español, S.A., 122,40 millones de pesetas; c) Instalaciones de Alúmina Española, S.A. 137,17 millones de pesetas; totalizando todo ello 15.923,57 millones de pesetas.

18.º) Mediante escrito de fecha diecisiete de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, el Comité se dirigió a la Dirección de la Empresa interesando: "El Comité de Empresa de Alúmina-Aluminio tiene a bien dirigirse a Vds. para que nos proporcionen la siguiente información de las Series electrolíticas, desde las cero horas del lunes día catorce del corriente mes. Estos datos serían gráficos de autómatas de ambas series de electrolisis, así como todos los datos que posea la empresa de ambas series, lo que se solicita al amparo del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores"; a dicho escrito se contestó por la Empresa con fecha diecinueve de dicho mes con otro que es del tenor literal siguiente: "Analizada su petición del día 17-12-87 que nos fue entregada mediante requerimiento del Inspector Provincial de Trabajo les manifestamos: 1.º) Según nuestra interpretación la información solicitada no está incluida en la que ampara el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores; 2.º) La información solicitada sobre los gráficos de autómatas de ambas series no existe. Los autómatas de las series no generan ningún tipo de gráfico; 3.º) La imprecisión de la solicitud de todos los datos que posea la empresa de ambas series nos hace imposible satisfacerla.

19.º) Con fecha diecisiete de diciembre, D. J.A.P.A. requirió al notario D. J.M.G.V., requerimiento que se hizo por aquél en nombre y representación del Comité de Empresa, para que el fedatario comprobara lo siguiente: 1) Que el metal existente en las cubas se encuentra en estado líquido, así como la temperatura a que se encuentra; 2) Que existen elementos de trabajo que no se pueden utilizar por estar bloqueados con cadenas y candados; 3) Que las naves en que se encuentran las cubas se encuentran sin luz y dichas cubas carecen de tensión; y a las cuatro horas de dicho día se constituyó el fedatario en la factoría extendiendo la diligencia que obra en el documento número 34 de la prueba de la parte actora, cuyo contenido se da aquí por reproducido, y el mismo día diecisiete de diciembre, D. J.L.B.Q., en representación del Comité, requirió al Notario D. J.L.S.C. para que, personándose en la factoría, y concretamente en el departamento de fundición, hiciera constar la presencia de operarios trabajando en dichas instalaciones, así como la temperatura y estado aparente de los hornos, radicantes en dicho lugar, practicándose el requerimiento por el federativo, con el resultado que consta en el documento número 33 de la prueba de la parte demandante que se tiene aquí por reproducido.

20.º) Por el Director de las empresas demandadas se formuló, el veintidós de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, petición de suspensión temporal de los contratos de trabajo de quinientos setenta y cuatro trabajadores, con efectos del día quince de dicho mes y con fundamento en fuerza mayor, ante la Dirección en esta Provincia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, situación que fue constatada en resolución de dicha Dirección de fecha veintiocho del repetido mes de diciembre, declarando a los trabajadores afectados en situación legal de desempleo y exonerando a las empresas del pago

de cuotas a la Seguridad Social durante el período de suspensión, y en otra resolución de la citada Dirección Provincial del siguiente día, se delimitó el alcance temporal de la suspensión a un período de seis meses, a contar desde el quince de diciembre de mil novecientos ochenta y siete; interponiéndose recurso de alzada contra dicha resolución por el Presidente del Comité de Empresa de las demandadas, recurso que fue desestimado en resolución de fecha veintiseis de febrero de mil novecientos ochenta y ocho de la Dirección General de Trabajo.

21.º) Por Industria Española de Aluminio, S.A. —INESPAL— se formuló, el veintinueve de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, reclamación ante el Consorcio de Compensación de Seguros, como consecuencia del siniestro producido en la factoría de las demandadas en el complejo Alúmina-Aluminio de San Ciprián, los días quince y dieciseis de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, encontrándose, en estos momentos, dicho consorcio estudiando la reclamación presentada, a los efectos de determinar si el citado siniestro se haya incluido o no dentro de los supuestos legalmente previstos en los casos de riesgo extraordinarios sobre las personas y los bienes, sin que hasta el momento actual hubiera adoptado decisión alguna.

22.º) Con motivo del accidente marítimo a que se remite el ordinal tercero que antecede se produjo la evacuación de la población en localidades próximas a la zona donde encalló el buque, tales como Finisterre, Cee y Corcubión, produciéndose situaciones de pánico colectivo, psicosis, histeria, por temor a la carga que transportaba el barco, situaciones que se produjeron con motivo del traslado de los bidones procedentes del navío en tres camiones, a lo que anteriormente se hace referencia, singularmente en las localidades de Guitiriz y Parga, en la provincia de Lugo, con manifestaciones del vecindario, cortando el paso de los camiones, enfrentamientos con la fuerza pública y colocación de barricadas, situaciones éstas que se reiteraron en la zona donde está enclavada la factoría de las empresas demandadas, en donde se produjeron diversas manifestaciones de protesta.

23.º) Por la Dirección de la empresa se acordó, el dieciseis de diciembre de mil novecientos ochenta y siete la apertura de expedientes contradictorios a los miembros del Comité de Empresa, ahora demandantes, nombrándose instructor de los mismos a D. P.E.P., el que, a su vez, nombró como Secretario para la tramitación a D. H.P.A., acordándose que los cargos que son causa de la apertura del expediente se le notificarán a los interesados, al Secretario del Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales de la USO.

24.º) Con fecha dieciseis de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, cada uno de los demandantes recibió un pliego de cargos del tenor siguiente: "San Ciprián, el 16 de diciembre de 1987. Por la presente pongo en su conocimiento que se han concretado contra Vd. los siguientes CARGOS: 1.º) Promover situación de huelga ilegal el día 15 de los corrientes, a las 9,45 horas, al dirigirse a la generalidad del personal de este Centro con la consigna de abandonar los puestos de trabajo. 2.º) Transgredir la buena fe contractual de manera insólita al hacer caso omiso a los numerosos requerimientos que, desde las 12,30 horas del propio día 14, le dirigió la Dirección en orden al estable-

cimiento de los imprescindibles servicios mínimos que aseguraren la viabilidad futura de las instalaciones. Lo que comunicamos a Vd. en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de que, en el plazo de tres días, alegue lo que estime procedente en su descargo. Pedro Escudero Pueyo. (El escrito lleva un membrete impreso, el siguiente: ALUMINIO ESPAÑOL, S.A.)", y en la misma fecha las demandadas remitieron al Secretario del Comité escrito en el que se decía: "Muy Señor nuestro: Para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 68, a) del Estatuto de los Trabajadores, adjunto le remito copia del escrito dirigido a Don..... miembro de ese Comité, al efecto de que, en el plazo de tres días, alegue cuanto estime procedente en descargo del interesado".

25.º) El veintiuno de diciembre de mil novecientos ochenta y siete el instructor del expediente, utilizando la antefirma del Jefe del Servicio G. Sociales y Personal remitió a los Delegados de las distintas Secciones Sindicales de las demandadas escrito que decía: "Muy señores nuestros: En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 33, a) de nuestro vigente Convenio Colectivo, adjunto le remitimos fotocopias de los escritos dirigidos a los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a esa Sección Sindical, al efecto de que, en el plazo de cinco días, aleguen cuanto estimen procedente en descargo de los interesados.

26.º) El veintitrés de diciembre el Instructor del expediente envía a los expedientados telegramas, ampliando el plazo de descargo en dos días más.

27.º) A partir del día veintiuno de diciembre, los demandantes empiezan a emitir los pliegos de descargos, alegando en ellos, sustancialmente, que se había cumplido estrictamente con la función de defensa de la integridad de los trabajadores de la empresa, llegando inicialmente a un acuerdo de evacuación con la Dirección de las demandadas y disponiendo luego unilateralmente lo necesario ante el incumplimiento por las demandadas de su compromiso, para conseguir el objeto último de salvaguardar a los trabajadores de riesgos laborales, en la medida de lo compatible con ellos para la continuidad del proceso productivo; negando haber convocado, promovido o participado en huelga alguna y afirmando haber encontrado serias dificultades de partes de la Dirección del Complejo, para la reincorporación al trabajo una vez pasado el peligro generado por la llegada del convoy gubernamental de sustancias altamente tóxicas y peligrosas.

28.º) Los Delegados Sindicales de las secciones de UGT, USO, CC.OO. e INTG, remiten, el veintiseis de diciembre escrito al Instructor del expediente con el siguiente contenido: "Os delegados das Seccións Sindicals abaixo asinantes, cogallo da elaboración dun pliego de descargo en favor dos nosos representantes e membros do Comité de Empresa, queremoslle manifestar que remitímos na súa totalidade e integridade ao que no seu día istes compañeiros, presentaron como membros do Comité de Empresa", contenido que, traducido al castellano es: "Los delegados de las Secciones Sindicales abajo firmantes, con motivo de la elaboración de un pliego de descargo en favor de nuestros representados y miembros del Comité de Empresa, le queremos manifestar que nos remitimos en su totalidad e integridad al que en su día estos compañeros presentaron como miembros del Comité de Empresa".

29.º) Las demandadas, en escrito firmado por el Instructor del expediente y por D. J.L.M.B., remitieron, con fecha siete de enero de mil novecientos ochenta y ocho, a cada uno de los demandantes carta del siguiente tenor: "D. J.L.B., como Director, y D. P.E.P. como Jefe de los Servicios Sociales, ambos con capacidad legal para este Acto, conferida por los Consejos de Administración de las Sociedades ALUMINA ESPAÑOLA, S.A. y ALUMINIO ESPAÑOL, S.A., mediante poderes otorgados ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid D. J.M.ºP.G. el 22 de julio de 1987 en escrituras número 1622 y 1623, con domicilio a efecto de notificaciones en Alumino Español, S.A.-Alúmina Española, S.A. San Ciprián (Lugo) y en actuación dimanada de la legislación laboral vigente al respecto. VISTAS: las actuaciones y diligencias practicadas con ocasión del Expediente Contradictorio que, por imperativo de la Ley de 8 de Marzo de 1980, se ha venido instruyendo a D. (aquí figura el nombre de cada uno de los demandantes) miembro del Comité de la Unidad de Trabajo que las referidas Sociedades tienen constituida en el Complejo Industrial situado en San Ciprián (Lugo), en relación con los hechos acaecidos en el mismo, en los días 12 a 16 de diciembre de 1987, a raíz de la llegada de un convoy que transportaba parte de la carga del buque "CASON", embarrancado en las inmediaciones de cabo Finisterre y que por orden gubernativa debía ser embarcada en el mercante "Galerno" en el muelle del complejo industrial citado, RESULTA: 1.º) Que en la tramitación del Expediente se han observado las garantías inherentes a su carácter contradictorio, habiéndole sido notificado los Cargos mediante escrito de fecha 16 de diciembre de 1987, habilitado plazo de 5 días hábiles para formular cuantas alegaciones o aportar pruebas convenientes a su derecho, así como haberse dado los oportunos traslados de las primeras actuaciones para la emisión de los oportunos informes, obrando en el Expediente la documentación producida y el Pliego de Descargos que presentó en tiempo y forma adecuados. 2.º) Que de las diligencias y actuaciones practicadas para la averiguación de los hechos y comprobación de las alegaciones formuladas, aparece, plenamente acreditado, lo siguiente: a) La oposición rotunda a que la carga fuera embarcada por el muelle del complejo industrial, manifestada por su participación activa en las acciones de bloqueo de los accesos y las posturas sostenidas en reuniones con la Dirección, amenazando con promover la evacuación total de la plantilla; b) Imposición de un abandono colectivo del trabajo ante la alternativa gestionada por la Dirección cerca de la Autoridad Gubernativa, de que el embarque tuviera lugar en un muelle auxiliar situado a unos 1.500 metros de las Instalaciones Industriales; c) Incitación al desalojo de la fábrica y consecución del mismo al producirse la puesta en marcha del convoy hacia el muelle auxiliar; d) Oposición continua a la reincorporación de la plantilla pese a: 1) Haberse aclarado que la partida del convoy no era imputable a la Dirección. 2) Desaparecer las causas motivadoras de la ausencia de la plantilla, una vez salido el barco del puerto. 3) Ser advertido en todo momento del estado crítico de las Series de Electrólisis; e) Denegación constante de prestación de servicios mínimos, requeridos por la Dirección en defecto de retorno generalizado de la plantilla; f) Obstrucción permanente del derecho de libertad al trabajo disponiendo y manteniendo controles en los accesos que impidieron la incorporación de trabajadores; g) Intento de usurpación de funciones de Dirección, comunicando a ésta para la transferencia de competencias directivas. Por todo lo que antecede, CONSIDERAMOS: 1.º) Que los hechos antecedentes establecidos en los puntos a), b), c), d) y e), imputables al Comité, merecen la calificación de promoción, participación activa y sostenimiento de huelga ilegal y los referidos a los puntos f) y g), asimismo imputables al Comité de Empresa, suponen la comisión de actos abusivos e ilícitos, conductas tipificadas en el Real Decreto de 4 de marzo de 1977, estimándose todo ello como sendas y gravísimas transgresiones de la buena fe contractual, para la que la Ley de 8 de marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54, prevé como medida sancionadora la de despido disciplinario; 2.º) Que de los hechos citados se desprende que el Comité actuó, en todo momento, de forma concertada sin que se pusiera de manifiesto ninguna postura discrepante, por lo que cabe estimar que la responsabilidad alcanza a todos y cada uno de sus miembros. En consecuencia y, vistos los preceptos legales citados y demás de aplicación concordante, ACORDAMOS: Su despido disciplinario con efectos al día 8 de Enero de 1988. NOTIFIQUESE al interesado y dense de la notificación los preceptivos traslados. En San Ciprián a 7 de enero de 1988" (El escrito lleva como membrete impreso el siguiente: ALUMINIO ESPAÑOL, S.A.-ALUMINA ESPAÑOLA, S.A.).

30.º) La papeleta conciliatoria ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación ha sido presentada el día veintidós de enero del corriente año, celebrándose el Acto Conciliatorio sin avenencia, el día tres de febrero siguiente y siendo presentada la demanda el día once del mismo mes.

31.º) Las empresas demandadas despidieron a ciento once trabajadores de la Sección de Electrólisis, cuyos despidos fueron declarados radicalmente nulos por sentencia de la Magistratura de Trabajo número 1 de esta ciudad de fecha nueve del corriente mes.

32.º) Puestas de manifiesto a las partes las pruebas traídas a los autos en virtud de lo acordado como diligencia para mejor proveer, por ninguna de ellas se ha hecho alegación alguna por escrito dentro del plazo que le fue concedido.

Fundamentos de Derecho: 1.º) La cuestión planteada en la demanda, debatida en la litis y ahora en trance decisorio, está delimitada a los hechos acaecidos en el complejo que las patronales demandadas tienen en San Ciprián (Lugo), durante los días doce a dieciseis del pasado mes de diciembre, acaecidos con motivo del traslado a dicho complejo de una carga de bidones procedentes del buque de bandera panameña CASON, transportada en tres camiones, que embarrancó en la madrugada del día cinco de dicho mes en el acantilado de La Anzuela, en las cercanías del puerto pesquero de Finisterre (La Coruña).

2.º) El estudio de la temática litigiosa y su posterior resolución imponen el análisis pormenorizado de cada una de las alegaciones vertidas por las partes en los escritos configuradores de la controversia singularmente de las causas alegadas por las patronales en las comunicaciones escritas que han dirigido a

cada uno de los interpellantes y en las que pretende fundamentar su decisión de dar por extinguido los vínculos jurídico-laborales existentes entre los coligantes.

3.º) Siguiendo un orden lógico, habrá de considerarse, en primer término, cada una de las peticiones alternativas articuladas en el escrito instaurador de la controversia, por el orden en que las mismas vienen formuladas en dicho escrito inicial del debate.

4.º) Peticiones, en primer lugar, en la súplica del escrito de demanda, la declaración de nulidad radical de los despidos de los interpellantes; petición que no puede merecer favorable acogida, por cuanto esta modalidad de despido, por cierto no recogida expresamente ni en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores ni en los arts. 103 y 104 de la Ley de Procedimiento Laboral, precisa para su existencia un trato discriminatorio, al que hace referencia el art. 14 de la Constitución, en relación con los arts. 17 y 4, número 2, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, que puede estar representado bien porque el despido sea debido a la afiliación sindical del trabajador o a su participación en actividades sindicales o ya porque la decisión rescisoria aparezca enmascarada bajo una causa ficticia cuando el hecho motivador sea realmente otro; al respecto pueden citarse las Sentencias del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, 20 de diciembre de 1982, 17 de marzo y 19 de julio de 1985, y las del Tribunal Supremo de 28 de marzo y 21 de octubre de 1985 y 12 de julio de 1986 y las del Tribunal Central de Trabajo de 9 de abril de 1984, 9 y 23 de julio y 12 de noviembre de 1985 y 21 de enero de 1986; no existiendo en el caso presente discriminación de tipo alguno en los despidos de los demandantes, siendo de destacar que la decisión rescisoria de la empleadora alcanza a todos y cada uno de los miembros que integran su Comité de Empresa, que son los ahora demandantes, por actos cometidos en su actuación, como órgano colectivo de representación de los trabajadores de la empresa; no estimándose, tampoco, que el despido sea sin fundamento, por lo que más adelante se razonará, ausencia de fundamento que parece ser el apoyo de la petición actora, si se tiene en cuenta el contenido del fundamento de derecho V del escrito interpellador.

5.º) Como segunda petición alternativa se articula en el escrito instaurador la de declaración de despidos nulos (...), para la existencia de esta modalidad de despido es preciso que el empresario no cumpla los requisitos de notificación por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55, número 1 y número 3, párrafo 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 102, párrafo 2.º, de la Ley de Procedimiento Laboral, exigencia legal a la que se ha dado cumplimiento por la parte interpellada, la que, además, habida cuenta de la cualidad de representantes de los trabajadores que ostentan los accionantes, ha observado debidamente el mandato contenido en el art. 68, letra a), del citado Estatuto y art. 33, letra a) del Convenio Colectivo de la empresa demandada, al haber incoado a los postulantes los expedientes contradictorios impuestos en los preceptos últimamente invocados, habiendo observado en su tramitación todos los requisitos en los mismos exigidos; no encontrando encuadre el supuesto litigioso en otros casos de despido nulo como

puede ser el de despido del trabajador que tenga suspendido su contrato de trabajo (...), si la jurisdicción competente no aprecia su procedencia —art. 55, punto 6 del Estatuto—, o en el caso de extinción del contrato por fuerza mayor, desaparición de la personalidad jurídica del contratante o por causas tecnológicas o económicas, sin cumplir el requisito previo de la autorización administrativa expresa o tácita, como dispone el art. 113 de la Ley de Procedimiento Laboral...

6.º) Sentado lo anterior, se entra ahora en la última de las peticiones formuladas en el escrito de demanda, cual es la de declaración de despidos improcedentes, para cuya decisión se impone analizar si las causas alegadas y probadas por la parte accionada son susceptibles o no de producir el efecto jurídico rescisorio establecido por las patronales y en la demanda impugnadas.

7.º) Alégase, en primer término, en las comunicaciones de despido, como causa resolutoria de las relaciones laborales cuestionadas, la que se califica por la empleadora de promoción, participación activa y sostenimiento de huelga ilegal, con apoyo en los hechos reseñados bajo las letras a), b), c), d) y e) de las comunicaciones de despido, cuyo contenido se transcribe en el ordinal vigésimo noveno de hechos probados de la presente resolución; y de lo al respecto relatado en dichos hechos probados, se evidencia que la inactividad laboral en la factoría, que no se cuestiona, con la duración que se concreta en el relato histórico, no merece el mismo trato jurídico mientras se mantuvo sino que es preciso diferenciar diversos períodos en su desarrollo, cada uno de los cuales habrá de conceptuarse como productor de un efecto jurídico diverso; así, en el primero de ellos la cesación de la actividad productiva ha sido fruto de lo convenido entre la Dirección de la factoría y el Comité, convenio que habrá de estimarse fue concertado voluntariamente entre las partes, al no haberse aseverado por la parte accionada que hubiera sido impuesto por el Comité, pactándose en dicho acuerdo, concertado el día trece de diciembre de mil novecientos ochenta y siete que: a) En cuanto el barco entre en puerto, los trabajadores del mismo y de la planta de Alúmina desalojarán sus puestos; b) Cuando el convoy se moviera de su actual situación desalojarían los puestos de trabajo de la planta de Aluminio, con excepción de las Series de Electrólisis; c) Cuando comience la carga de los bidones en el barco el resto de los trabajadores del complejo, incluidos los de Electrólisis, abandonarían sus puestos de trabajo; d) Al salir el buque por la bocana del puerto y estuviera a una distancia prudencial teniendo el certificado de seguridad, se reintegrarían al trabajo, comprometiéndose a analizar la posibilidad de llevar a cabo la carga a través del Portiño de Morás; hasta aquí existe plena conformidad entre las partes, si se parangona lo alegado en el hecho noveno del escrito de demanda con lo expuesto en el hecho I, punto 3, de la contestación, observándose, no obstante, una diferencia en las posturas de los coligantes, pues mientras la parte actora añade que se pactó, además, que cuando el buque se encontrase a una distancia, ni prudencial ni en millas, siendo de destacar aquí que los demandantes en los pliegos de descargo que han hecho en los expedientes contradictorios, hacen referencia a que "el barco llevase navegando un tiempo prudencial y previo levantamiento de un acta de un organismo competente que certificase la no peligrosidad de los efectos que podía causar

la carga peligrosa después de haber sido manipulada, los trabajadores, de forma inmediata, se reincorporarían a sus puestos de trabajo"; de todo ello se desprende que, en esta primera fase, en modo alguno ha existido una situación de huelga, ni legal ni ilegal, al haber sido pactada la paralización por ambas partes, por lo que, no puede entrar en juego la normativa contenida en Real-Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 —arts. 1 a 11—.

8.º) El segundo de los momentos o períodos se inicia hacia las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del día catorce de diciembre y perdura hasta las veintidós horas y quince minutos del mismo día, motivándolo el hecho de haber decidido el Comité promover el abandono de la factoría, decisión ésta provocada por la falsa maniobra de los camiones que transportaban los bidones, al ponerse en marcha y dirigirse en dirección al puerto auxiliar, siendo este día cuando la empresa requirió al Comité por escrito en el que se hacía constar "a pesar del carácter legal de la huelga protagonizada por nuestro personal, requerimos a ese Comité para que, de forma inmediata, proceda a la designación de servicios mínimos. Dichos servicios deben ser, en opinión de esta Dirección, los mismos que, en anteriores ocasiones, han sido autorizados por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria"; durante este segundo período ya se está poniendo de manifiesto una inactividad laboral no muy justificada, pero debido a la serie de circunstancias que han concurrido no merece el calificativo de huelga ilegal.

9.º) El tercero de los momentos a que antes se hizo referencia, se inicia a las veintidós horas y quince minutos del día catorce de diciembre, ofreciendo este período una clara anormalidad laboral, pues si el buque GALERNO quedó cargado a las veintiuna horas y treinta minutos de dicho día, saliendo entre puntas del puerto de Alúmina a las veintidós horas y diez minutos del mismo día, fondeando a las veintidós horas y veinte minutos en las inmediaciones de los Farallones, situados a una o dos millas del puerto, habiéndose emitido informe por el Jefe de Protección Civil del Gobierno Civil de Lugo, a que se remiten los hechos probados, habrá de entenderse que se había cumplido lo pactado el día anterior, y pese a ello, los trabajadores no se reintegraron a sus puestos de trabajo, pese a la solicitud de la empresa en este sentido, señalándose por el Comité que la incorporación no se produciría hasta tanto no se cumplieran los requisitos pactados; insistiendo las empresas, con posterioridad, en la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo, sin resultado positivo; y aquí es donde procede analizar si la inactividad laboral aparece o no justificada.

10.º) El derecho de huelga, como proclama la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, es más que la simple libertad de huelga, ya que no consiste solamente en el levantamiento de las específicas prohibiciones, sino en el derecho de los trabajadores a colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión, y de este modo limitar la libertad del empresario, a quien se le veda contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa; añadiendo dicha resolución que el contenido esencial del derecho de huelga consiste en la cesación del trabajo en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir, lo que no excluye que el legislador, al regular las condiciones de ejercicio, pueda considerar que algu-

nas determinadas modalidades de cesación del trabajo puedan resultar abusivas, siempre que los tipos o modalidades que admitan sean bastantes por sí solos para reconocer que el derecho existe como tal y eficaces para obtener las finalidades del derecho de huelga; y si la situación enjuiciada se conceptuara como huelga, no reuniría los requisitos al efecto impuestos en el art. 3 del más arriba citado Real-Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977; pudiendo, en su caso, enmarcarse dentro de la ilegalidad prevista en el art. 11, letra d) del mismo texto legal; sin embargo, la parte actora estima inaplicable la invocada normativa con fundamento en que no concurren en el caso litigioso los presupuestos de orden formal, subjetivo, objetivo y finalista, salvo uno de ellos, exigidos en el Texto legal que acaba de ser citado; en cualquier caso y como antes quedó expuesto, la conducta de los interpellantes carece de apoyatura en derecho.

11.º) Intimamente vinculado con lo expuesto en el fundamento inmediato anterior está lo relativo a la prestación de servicios mínimos, para lo que el Comité fue requerido por la Dirección de la Empresa, en los momentos y veces que se especifican en la narración fáctica; estando previsto en el ordenamiento jurídico español que, en caso de huelga, el Comité de ésta habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, cual preceptúa el art. 6, número 7, del tan citado Real-Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, precepto que, en su inciso final, establecía que correspondía al empresario la designación de los trabajadores que debían efectuar dichos servicios; sin embargo esta atribución al empresario ha sido declarada inconstitucional en la sentencia, más arriba citada, (...), el establecimiento o fijación de los referidos servicios habrá de emanar del concierto entre la Dirección de la empresa y el Comité, y de no lograrse, ambas partes están autorizadas para pedir la tutela judicial, lo que obligaría al Órgano Jurisdiccional de instancia a tramitar el proceso laboral con la celeridad y urgencia exigidos por un planteamiento de esta naturaleza, como ha declarado el Tribunal Central de Trabajo en sentencias de 25 de marzo, 3 de junio y 27 de septiembre de 1985; y en el caso ahora controvertido, ante el desacuerdo de las partes, aparece clara la voluntad de las patronales interpelladas para lograr un entendimiento con el Comité, manifestada a través de los numerosos requerimientos a éste practicados, singularmente los llevados a cabo el día quince de diciembre, cuando la Dirección advierte al Comité que la situación de las cubas de Electrólisis es grave y que, en caso de empeorar, podría llevar a la paralización del Complejo; haciendo caso omiso el Comité, cuando lo que se pretendía por la empresa era evitar la inutilización, posteriormente producida, de las doscientas cincuenta y seis cubas del proceso de Electrólisis.

12.º) Cuestiones en la litis la aplicabilidad al caso debatido de la normativa contenida en el art. 19, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, estimándose por la parte actora la subsunción en el mismo de los hechos enjuiciados —fundamento de derecho XI del escrito interpellador—, mientras que la parte interpellada sostiene un criterio diametralmente opuesto —fundamento de

derecho IV de la contestación a la demanda—; entendiendo el juzgador que en el supuesto encausado no concurren los requisitos exigidos por el citado texto positivo, ya que de lo alegado por la parte actora al respecto, parece que se parte de riesgo inminente en la factoría, riesgo que, quizá, pudiera estimarse existía en el momento de iniciarse la paralización de las actividades en el complejo, pero en este momento la empresa no solo no se opuso a la paralización sino que la acordó con el Comité, no dándose, por tanto, uno de los supuestos en la norma previstos pues debe tenerse en cuenta que la cesación de la actividad productiva puede ser acordada, como reza el citado precepto, por decisión de los órganos competentes de la empresa, en materia de seguridad o por un porcentaje o la totalidad, según los casos, de los representantes de los trabajadores; debiendo ser comunicado el acuerdo de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada; y si la paralización ha sido acordada no sólo por el Comité, sino que, como queda expuesto había sido concertada entre ambas partes, no concurriendo uno de los supuestos fácticos que prevé el supuesto que se analiza; por otro lado, no debe olvidarse que la autoridad laboral no sólo había tenido conocimiento de los hechos sino que el día quince de diciembre, hacia las quince horas, el Sr. Delegado de Trabajo de la Xunta de Galicia, asistía a una reunión entre las partes, cuyo contenido se recoge pormenorizado en el ordinal octavo de hechos probados; debiendo puntualizarse aquí que en todo caso quedaría cumplido el requisito de comunicación a la autoridad laboral, al no imponer la norma formalidad alguna par ahacerlo y fuere cual fuere la forma en que se llevó a cabo, lo cierto es que dicha autoridad ha tenido cumplido y cabal conocimiento de los sucesos, personándose en la factoría y reuniéndose con los afectados por el conflicto; sin embargo no debe olvidarse que el legislador exige como primario y fundamental presupuesto para la actuación normativa que el riesgo de accidente sea inminente, y si en principio pudiera entenderse así, teniendo en cuenta la alarma social producida con motivo del transporte de la carga del buque accidentado, lo que no ofrece duda alguna es que una vez los bidones se encontraban a bordo del buque GALERNO, estando éste fondeado a la distancia de la factoría anteriormente señalada, el riesgo inminente de accidente no puede estimarse que existiera, pese a lo que el Comité insistió en su postura de hacer caso omiso a las peticiones de la Empresa para la reanudación de la actividad.

13.º) En nuestro ordenamiento jurídico se reconoce, entre otros, al trabajador el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene —art. 4, número 2, letra d) del Estatuto de los Trabajadores—; estando, por otro lado, reconocido el derecho a la prevención de los daños para la salud en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo —OIT— de 22 de junio de 1981, ratificado por instrumento de 26 de julio de 1985 de la Jefatura del Estado, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que entró en vigor en España el 11 de septiembre de 1986; figurando como deber básico del trabajador, además de otros, el de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fé y diligencia, cual previene el art. 5, letra a), del repetido Estatuto de los Trabajadores; siendo, por ello, los accionantes titu-

lares del derecho antedicho pero, al propio tiempo, sujetos obligados al cumplimiento del deber antes referido; teniendo los interpelantes, además, por su cualidad de miembros del Comité de Empresa de las empleadoras accionadas, asignada la competencia de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de las empresas, competencia que les atribuye el art. 64.1.8.b), del tan citado Estatuto, con las particularidades previstas, en este orden, por el art. 19 del mismo Estatuto.

14.º) Haciendo uso de la competencia referida en el número inmediato anterior han actuado los ahora interpelantes, como integrantes del órgano representativo de los trabajadores en las empresas demandadas, en los acontecimientos relatados en los hechos probados de la actual resolución, y si la intervención de los mismos, aún merecedora de reproche jurídico en algunos aspectos, estima el juzgador que su comportamiento a partir del momento en que el buque GALERNO salió por la bocana del puerto de San Ciprián y, al menos, desde que la nave quedó anclada en la zona denominada Los Faralones, la postura adoptada por los accionantes carece en absoluto de apoyatura jurídica; así las condiciones por los mismos fijadas a partir de aquel momento, en modo alguno pueden encontrar justificación no sólo legal sino también lógica, puesto que habría de entenderse que el presunto peligro o riesgo para la integridad física de los trabajadores había desaparecido, sobre todo teniendo en cuenta por un lado que el Jefe de Protección Civil había extendido el certificado a que antes se hizo referencia y, por otra parte, las condiciones impuestas por el Comité el día quince de diciembre, relativas al abono de las horas no trabajadas, tanto para el personal de las empresas demandadas como para el personal de las empresas auxiliares, aparte de que carece de apoyatura alguna, se trataba de una cuestión que bien podía ser discutida con posterioridad al reintegro de los trabajadores a sus puestos de trabajo, con lo que se evitaría el daño posteriormente ocasionado en las cubas, lo mismo que la exigencia, también impuesta por el Comité de un compromiso firme por parte de la Dirección de que no volvería a entrar en el puerto el barco; siendo de destacar que posteriormente la patronal insiste cerca del Comité para que los trabajadores se reintegren inmediatamente, a fin de salvar la Serie B, al igual que el resto del complejo, sin que fuera atendida esta petición; y habiendo desaparecido las causas que pudieran haber justificado, al menos parcialmente, la postura del Comité, difícilmente se comprende el comportamiento de éste de mantener la inactividad laboral que, en aquellos momentos, parecía tener como único fundamento el abono por las empresas de las horas no trabajadas.

15.º) La transgresión de la buena fe contractual, prevista como causa extintiva del contrato de trabajo en el art. 54, número 2, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, es de tal generalidad que dentro de la misma pueden entenderse comprendidos innumerables supuestos, ante la ausencia de tipicidad adecuada de conductas del trabajador, a diferencia de lo que acontecía en la legislación anterior, cuyo precedente más inmediato, art. 33, letra d), del Real-Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, recogía el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza (esta última aparece, también, recogida en el citado precepto del Estatuto); pudiendo pensarse que la redacción actual no es más que un trasvase al campo laboral de la norma contenida tradicionalmente en el

campo civil y plasmada en el art. 1.258 de nuestro primer Cuerpo legal civil, en cuanto establece que los contratos obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley, debiendo relacionarse el contenido del texto legal últimamente citado con lo dispuesto en el art. 7, número 1, del mismo Código Civil, en cuanto preceptúa que los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, proscribiendo en su número 2 el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo.

16.º) Si injustificable aparece la postura de los miembros del Comité, ahora accionantes, anteriormente referida, también aparece como carente de todo apoyo jurídico el hecho de que al menos algunos de los demandantes, nominados en el ordinal catorce de hecho probados, en unión de otros trabajadores, **hayan impedido el acceso a los puestos de trabajo** de buen número de compañeros en la factoría, los días 15 y 16 de diciembre, como rebela la prueba testifical al efecto practicada a instancia de la parte accionada, de la que se desprende que solamente se permitía el acceso a los trabajadores que tuvieran la categoría de Jefes de Departamento o Servicio, aunque si es cierto que lo hicieron sin utilizar violencia física alguna; sin embargo, tal comportamiento estimase que contraviene el derecho que al trabajador se le reconoce en el art. 35 de la Constitución y en el art. 4.º número 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, conculca la libertad de trabajo a que se remite el art. 6.º, número 4.º del Real-Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, a partir del momento, antes referido, en que el paro carecía de justificación.

17.º) Tratamiento aparte merece la imputación vertida en las comunicaciones escritas enviadas por la parte demandada a los demandantes, en las que se les participaban sus despidos, referente al intento de usurpación de funciones de Dirección; al respecto, los demandantes remitieron escrito a la empresa, cuyo contenido se transcribe en el ordinal noveno de hechos probados, siendo revelador de una manifestación de voluntad del Comité que tendía a privar a la empleadora del poder de dirección que a ella, exclusivamente, le competía; poder éste que, sabido es, consiste en la facultad que el contrato de trabajo confiere al empresario, para ordenar las circunstancias de realización del trabajo, siendo en definitiva, un poder de ordenación de las prestaciones laborales, consustancial a la empresa, sin que, en modo alguno, corresponda ni a los trabajadores “un poder ex lege, imprescriptible, in disponible e intransferible”; y tal poder aparece **explícitamente reconocido en nuestro Ordenamiento jurídico**, así lo reconoce diáfanoamente el art. 20, n.º 1 del Estatuto de los Trabajadores, al disponer que el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, y en el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato, como preceptúa el número 2 del citado texto positivo, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres, debiendo someterse ambas partes en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe; y al venir conferida, en exclusiva, al empresario la facultad directiva, carece de

sentido jurídico la petición formulada por los demandantes, no solo por la imposibilidad de acomodarla dentro de las facultades que al Comité le vienen conferidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sino también porque esta norma, bajo su número 1.10 atribuye al Comité, como una de sus competencias, la de colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos; debiendo entenderse, por todo ello, que tal pretensión invade el **campo de lo ilícito laboral**.

18.º) En el expediente de regulación de empleo que la parte demandada ha promovido ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, que concluyó con resolución estimatoria de fecha 28 de diciembre de 1987, ampliada en otra resolución del siguiente día, e interpuesto recurso de alzada contra la misma ha sido desestimado en resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 26 de febrero último, se alegaba como causa fundamentadora de la petición de suspensión de los contratos de trabajo de los productores afectados por el mismo, la de fuerza mayor término éste que en nuestro derecho es equivalente a caso fortuito, definido éste último en el art. 1.105 del Código Civil como suceso imposible de prever, o que previsto, fuera inevitable; y la normativa laboral vigente contempla la fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo —art. 49, n.º 8 del Estatuto de los Trabajadores—, que habrá de ser constatada por la autoridad competente —art. 51, n.º 1, del citado Estatuto—; siendo la fuerza mayor temporal causa de suspensión del contrato —art. 45, n.º 1, letra i) del repetido Estatuto—; no existiendo, por tanto, la discordancia denunciada por la parte actora entre la causa alegada como fundamentadora de los despidos y en la que se apoyaba la petición de regulación de empleo, puesto que los resultados derivados de los hechos encausados en modo alguno pudieron ser previstos.

19.º) Se hace eco el Juzgador, por tratarse de un hecho notorio y, además, por haber quedado debidamente aseverado el traslado de la carga del buque accidentado en Finisterre hasta el complejo de las demandadas; sin embargo el período de tiempo transcurrido entre la llegada de la carga a las proximidades de la factoría y todo lo acontecido hasta el momento de embarque de la misma en el navío Galerno, e incluso hasta que éste quedó fondeado en los Farallones, estimase, objetivamente, **como suficiente para que la perturbación laboral hubiera vuelto a la normalidad**, mereciendo destacarse el hecho de que la operación de carga en el barco fue presenciada por **numerosos trabajadores**.

20.º) De lo razonado en los fundamentos que anteceden en relación con lo relatado en hechos probados, la conclusión que se alcanza es la de que los accionantes son sujetos activos de una **transgresión de la buena fé contractual** que les venía impuesta en las relaciones jurídico-laborales que los vinculan con las empleadoras interpeladas, así como de la que emanaba de su cualidad de integrantes del órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de las empresas accionadas; transgresión que encuentra adecuada tipificación dentro de la normativa contenida en el art. 54, n.º 2, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 68, letra c) del mismo

Cuerpo Legal, siendo constitutiva, por tanto, de **incumplimiento grave y culpable** y, consecuentemente, determinante de la extinción de los contratos de trabajo que unen a los interpelantes con las patronales demandadas, por lo que la decisión de éstas, en la litis impugnada, se estima conforme a derecho.

21.º) Al haber quedado acreditado el incumplimiento contractual, al menos algunos de ellos con virtualidad suficiente, alegado por la parte demandada en sus escritos de comunicación, procede, al tenor de lo preceptuado en el art. 55, n.º 3 del Estatuto de los Trabajadores, declarar procedente los despidos cuestionados, con el efecto que a tal declaración le confiere el citado precepto en su número 5; imponiéndose, en definitiva, la desestimación de la demanda.

22.º) No puede atribuirse eficacia exonerativa de la responsabilidad que alcanza a los postulados al hecho de que por Industria Española del Aluminio, S.A. (INESPAL) se hubiera formulado reclamación ante el Consorcio de Compensación de Seguros, a efectos indemnizatorios de los daños sufridos en el complejo, reclamación que ha quedado aseverada en virtud de lo documental traída a los autos en virtud de lo acordado como diligencia para mejor proveer, no solo porque hasta el momento no se ha adoptado decisión alguna al respecto por dicho Consorcio, sino también porque en el supuesto de que fuera estimatoria no ejercería sobre el comportamiento de los accionantes **efectos extintivos o limitativos de la culpabilidad**.

23.º) Al ser los demandantes miembros del comité de empresa de las patronales interpeladas, el recurso que procede contra la presente resolución es el de casación, por imperio de lo dispuesto en el art. 166, ordinal 3.º, de la Ley de Procedimiento Laboral.

Fallo: Que desestimando la demanda interpuesta por J.R.F., J.A.P.V., F. de la V.G., J.C.V., F.R.L., J.L.B.Q., J.F.P., L.M.G.O., R.M.T., J.B.P., M.C.A., J.M.R., E.R.P., M.C.M., A.H.L., J.R.G.G., J.E.G.G., A.S.V., F.J.C.T., A.F.C.D., C.V.G., L.M.V. y J.A.P.A., contra las empresas Aluminio Español, S.A. y Alúmina Española, S.A., debo declarar y declaro procedentes los despidos cuestionados y extinguidos los contratos de trabajo que vinculan a los actores con las empresas demandadas, sin derecho por parte de los trabajadores accionantes a indemnización ni salarios de tramitación y, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a las patronales interpeladas de cuantos pedimentos frente a ellas se contienen en el escrito rector de la controversia.

Adviértase a las partes que contra la presente sentencia pueden interponer recurso de CASACION, por infracción de Ley y doctrina Legal o quebrantamiento de forma, dentro de los diez días siguientes a su notificación, para ante el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de lo Social, bastando para considerarlo preparado la mera manifestación de las partes o de su Abogado o Procurador, al hacerles la notificación, de su propósito de entablarlo; también podrá prepararse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o Procurador dentro del mismo plazo.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.