

LA AMNISTIA LABORAL EN LA LEY 46/1977, DE 15 DE OCTUBRE

SUMARIO

- I. La amnistía laboral: Su encuadramiento en el movimiento obrero.
- II. La amnistía en la ley 46/1977, de 15 de octubre: 1. Ambito de aplicación de la amnistía; 2. La amnistía laboral en la ley: A) Contenido objetivo de la amnistía; B) Sujetos afectados; C) Procedimiento de aplicación de la ley: 1) Organó competente; 2) Tramitación; 3) Personas legitimadas; 4) Plazo para el ejercicio de la acción; D) Efectos de aplicación de la amnistía.

I. LA AMNISTIA LABORAL: SU ENCUADRAMIENTO EN EL MOVIMIENTO OBRERO

La primera ley que han aprobado las nuevas Cortes españolas ha sido la ley 46/1977, de 15 de octubre, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* del día 17, concediendo la amnistía para delitos y faltas de intencionalidad política y para diversas figuras específicas de infracción penal, laboral y administrativa, culminando de esa forma un proceso de medidas de gracia y olvido dirigidas a promover la reconciliación y concordia nacionales.

Con esta ley se completaba el proceso iniciado en el Gobierno Arias con el indulto general del mes de noviembre de 1975 y continuado con el decreto-ley de amnistía del primer Gobierno Suárez de 30 de julio de 1976, ampliada posteriormente en marzo de 1977. Quedaban atrás, con la nueva ley de Amnistía, cuarenta años, y se emprende por todos los grupos presentes en el Congreso el camino de la convivencia y del diálogo; es significativo el debate parlamentario en torno al proyecto de ley, así como el resultado

de la votación; en la mayoría de las intervenciones de los diputados y representantes de los grupos parlamentarios estuvo presente una revisión del régimen anterior; el único alegato contra la amnistía estuvo a cargo de Alianza Popular. La proposición de ley fue aprobada por 296 votos a favor, dos en contra, dieciocho abstenciones y un voto nulo; en el Senado la ley fue aprobada por todos los senadores, salvo seis que se abstuvieron.

El artículo 5.º de la ley establece: «Están comprendidas en esta ley las infracciones de naturaleza laboral y sindical consistentes en actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad.» Por su parte, el artículo 8.º precisa: «La amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena..., restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones a Seguridad Social y Mutualismo Laboral, que, como situación asimilada al alta, serán de cargo al Estado.»

En los dos artículos indicados queda regulada la amnistía laboral; parece oportuno antes de examinarla proceder a situar la institución contemplada por la ley en la realidad social, por cuanto el derecho va siempre a la zaga de la realidad, y para comprender el derecho urge conocer la realidad.

La amnistía borra de presente y de pasado infracciones como si éstas nunca hubieran existido; se trata, en esencia, de una medida excepcional en la vida de la comunidad consistente en el perdón otorgado por ley especial que hace desaparecer el carácter delictuoso a determinadas infracciones. Si cualitativamente la amnistía implica la extinción de la acción y de la pena, es claro que la institución en el orden laboral afecta al denominado derecho disciplinario del trabajo. De ahí que la institución misma esté claramente enmarcada en el contexto más amplio de los actos que dieron lugar en su momento a la imposición de la infracción, esto es, actos de intencionalidad política o con móviles de restablecimiento de libertades públicas o de reivindicación de autonomías en los términos del artículo 1.º de la ley 46/1977. En este apartado deben incluirse todos los supuestos en los que actos como los descritos incidan en la relación laboral y dieron lugar a despidos disciplinarios, sanciones, etc. De lo anterior se infiere que la amnistía, en el marco de la relación jurídica de trabajo, aparece ligada al desarrollo del dominado Movimiento Obrero, prohibido y perseguido en la época anterior.

Un decreto de 13 de septiembre de 1936 declara fuera de la ley a «todos los partidos y agrupaciones políticas o sociales..., así como cuantas organizaciones han tomado parte en la oposición hecha a las fuerzas que cooperan al movimiento nacional». Por decreto de 25 de septiembre del mismo año habrían de quedar prohibidas «todas las actuaciones políticas, aunque se autoricen las agremiaciones profesionales sometidas exclusivamente a las autoridades de la Junta de Defensa Nacional y de sus delegados». En consonancia con tales normas, una orden de 10 de enero de 1937 declara fuera de la ley a las tres grandes centrales sindicales, la CNT, la UGT y el STV.

Finalizada la guerra civil, muchos trabajadores quedaron, por una u otra causa, sin empleo; varios optaron ante la situación por el exilio a otros países. Con esta medida se constituía un primer colectivo de trabajadores que en un futuro podría ser alcanzado por una ley de Amnistía o, como ha señalado una publicación obrera, «trabajadores que deben ser amnistiados».

Poco a poco, la amnistía se fue abriendo paso en el panorama político español; va tomando consistencia la idea de que para la construcción de una España democrática era necesario olvidar el pasado e iniciar una nueva convivencia, y conseguida ésta es evidente que los trabajadores que perdieron su empleo en ese empeño deben ser amnistiados. Bajo tales principios se estaba formando el segundo gran grupo de beneficiarios de una posible amnistía laboral.

Durante la década de los sesenta, y a través de un proceso lento y difícil, se asiste al resurgimiento del movimiento obrero, dotado ya de cierta organización. Hasta entonces, la acción combativa obrera es asumida por las centrales históricas del sindicalismo español, esto es, por la UGT y la CNT; en esta época, el tratamiento legal de la relación colectiva de trabajo tenía un sentido claramente represivo, y el Fuero del Trabajo considera los conflictos colectivos como delitos de lesa patria; las asociaciones profesionales actuaban en la clandestinidad; no obstante, no faltan en esta época acciones combativas obreras (así, los movimientos reivindicativos de los metalúrgicos madrileños de 1947, o la huelga textil en Cataluña del mismo año, o las huelgas de los tranvías de Barcelona de 1951 y las huelgas mineras de 1957). En la clandestinidad se crean nuevas fórmulas sindicales o se reorganizan las existentes. En este ambiente, las acciones obreras potenciadas desde tales organizaciones clandestinas darán lugar o serán acompañadas de los despidos de los dirigentes sindicales. La situación se endurecerá a principios de la década de los años setenta, donde los actuales dirigentes sindicales difícilmente desempeñaban su trabajo habitual; casi todos habían sido despedidos

(Camacho, de CC. OO., de Perkins Hispania; Redondo, de UGT, de la Compañía Euskalduna; Zufiaur y Zaguire, de USO, de la Banca, etc.).

En esta situación, el movimiento obrero convertirá la petición de amnistía laboral como una de las aspiraciones más sentidas por los trabajadores, y cualquier plataforma reivindicativa recogería la readmisión de los compañeros despedidos. Baste señalar como ejemplo que la Coordinadora Obrera Sindical (COS), constituida por la integración de todas las centrales sindicales el 22 de julio de 1976, señala entre uno de los objetivos inmediatos el de la amnistía laboral.

Entonces apareció, el 3 de agosto de 1976, el acuerdo del Comité Ejecutivo Sindical sobre aplicación de amnistía en el ámbito sindical y reconocimiento pleno de los derechos de sindicatos; el acuerdo era inoperante en alguna medida y desde luego fue recogido con mucha frialdad por las centrales sindicales. La prensa recogió las siguientes opiniones: «De todos modos, a estas alturas la reposición de los cargos de un aparato sindical a extinguir raya en los límites de un oportunismo fácil e inoperante. La auténtica amnistía laboral tendría que suponer que todos los trabajadores despedidos o sancionados por el ejercicio de derechos sindicales o políticos en los últimos cuarenta años volvieran a sus empresas» (USO). «Durante los últimos años miles de trabajadores de todo el Estado español han sido desposeídos de sus cargos sindicales, casi siempre acompañados por el correspondiente despido. En este contexto, ¿qué alcance tiene la presente amnistía sindical? Evidentemente, en un sentido técnico, ninguno, dado que los cargos sindicales amnistiados no van a recuperar sus puestos de trabajo y nadie les va a abonar sus años de cárcel» (CC. OO.). «Este texto no corresponde a la reivindicación de amnistía laboral planteada por la UGT y por el conjunto del movimiento obrero. Tal amnistía deberá concretarse en la inmediata readmisión de todos los despedidos y en la supresión de cuantas sanciones han sido impuestas desde 1939 por motivos de su actuación política o sindical» (UGT).

Por aquellos días, la recientemente creada Coordinación Democrática exigía algo muy distinto a lo existente: «Mientras no se promulgue la amnistía laboral y continúe, por tanto, la persecución contra militantes del movimiento obrero, mediante los efectos de sanciones y despidos, este sector fundamental de la vida nacional seguirá siendo víctima de una discriminación escandalosa.»

El tema de la amnistía iba calando profundamente entre los trabajadores, y las tensiones y conflictos promovidos por tal motivo se fueron recrudeciendo en el seno de las empresas. Una de las empresas donde los efectos

laborales de la depuración producida al finalizar la guerra civil fue especialmente intensa, por cuanto fueron depurados un total de 15.000 trabajadores, fue la Renfe; ésta, a finales del mes de noviembre de 1976, acordó «conceder el reingreso de los agentes que causaron baja en la Red por las causas y motivos derivados de actuaciones de intencionalidad política o social»; consecuencia de tal medida fue la concesión de la amnistía laboral aproximadamente a 6.000 trabajadores. El ejemplo no fue seguido por otras empresas, y lo cierto es que durante 1977 ni un solo día cesó la petición de amnistía, revistiendo en ocasiones índices de violencia importantes. A todo ello puso fin la ley de Amnistía del pasado 15 de octubre.

II. LA AMNISTIA EN LA LEY 46/77

El examen de la ley 46/77, de 15 de octubre, a los efectos del presente dictamen, por razones metodológicas obvias, y ante la complejidad del texto y las dificultades de interpretación que plantea, exige diferenciar los temas que a continuación se desarrollan:

1. *Ambito de aplicación de la amnistía*

La ley que analizamos contiene una gran variedad de supuestos con distintos contenidos objetivos, en el sentido de que no es una, sino varias, las amnistías concedidas, unas generales y otras especiales, sujetas a tratamientos propios y diferenciados; de ser el objeto del presente dictamen el análisis de la amnistía en el total del articulado exigiría una consideración particular de cada uno de los tipos de amnistía recogidos en la ley.

Al limitarse el estudio a la amnistía laboral baste señalar que en la ley 46/77, en el artículo 1.º, vienen a concederse tres amnistías generales, en el sentido de que no se especifican las infracciones, sino que incluyen genéricamente «todos los actos de intencionalidad política... tipificados como delitos y faltas». De otro, en los artículos 2.º y 3.º se conceden amnistías especiales al hacer referencia a tipos concretos de infracción. Son también de carácter general las establecidas en los artículos 4.º (faltas disciplinarias y gubernativas) y 5.º (infracciones laborales y sindicales).

2. *La amnistía laboral en la ley*

En el plano laboral y sindical se podría caracterizar el contenido de los artículos 5.º y 8.º de la ley indicando que la amnistía deja sin efecto o desdistingue las infracciones que dieron lugar a las resoluciones y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena.

Para el análisis de la amnistía laboral parece oportuno diferenciar los temas siguientes:

A) *Contenido objetivo de la amnistía*

La ley incluye en el concepto de actos amnistiados tres tipos distintos:

a) Los derivados de los hechos contemplados en el artículo 1.º de la ley, esto es, actos de intencionalidad política, que sean delitos o faltas principales o conexos a los que, según fechas, deben adicionarse el móvil de restablecimiento de libertades públicas o de reivindicación de autonomías, exclusión o no de que hayan supuesto violencia grave contra la vida o integridad de las personas. En este apartado deben incluirse todos los supuestos de actos como los descritos que incidan en la relación laboral y dieron lugar a despidos disciplinarios, sanciones, etc. Piénsese, por ejemplo, en las detenciones gubernativas o judiciales, cumplimiento de penas, etc.

b) Las infracciones de naturaleza laboral, consistentes en «actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad».

La dicción legal lleva a la realización de las siguientes matizaciones: 1.ª, los actos constitutivos de infracción suponen hoy el ejercicio de un derecho, que entonces eran antijurídicos; 2.ª, ello obliga a la realización de un juicio de contraste entre el derecho anterior y el actual; a dos remisiones entre preceptos nacionales y convenios internacionales de vigencia actual; 3.ª, no señala la ley ni los convenios internacionales ni los derechos mismos, y ello lleva a la conclusión que básicamente los derechos aludidos son los conocidos como derechos sindicales o colectivos de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses y reconocidos en numerosos textos internacionales, tales como derecho de reunión, derecho de huelga, derecho a la negociación colectiva, etc.

c) Similares infracciones y condicionamientos que el supuesto anterior, pero de naturaleza sindical.

En cualquier caso, para que los actos puedan ser incluidos en la amnistía exige la concurrencia de dos requisitos, uno material y otro formal. Es requisito material indispensable la existencia de los actos; formalmente es preciso que tales actos provocaran resoluciones que normalmente serán decisiones jurisdiccionales de las Magistraturas de Trabajo.

De lo anterior se deduce que la aplicación de la amnistía para infracciones de naturaleza laboral requiere:

- 1.º Que resalte la existencia de una sanción disciplinaria cualquiera.
- 2.º Que conste la infracción que la motivó.
- 3.º Que dicha infracción tuviera su origen en cualquier tipo de actuación sindical, o reivindicativa, o derivada de represión política (participación en huelgas, asambleas, disminución de rendimientos o trabajo lento, etc.).
- 4.º Que la infracción aparezca cometida con cualquier antigüedad, incluso antes de la incorporación de la norma internacional al Derecho interno, pero siempre antes del 6 de octubre de 1977, fecha límite para los efectos de la amnistía.

5.º Que en los supuestos anteriores haya habido reclamación judicial o, lo que es igual, no se incluyan los casos en los que el trabajador hubiera causado baja voluntaria por necesidades imperiosas (detención, imposibilidad de reclamar). Se entiende que precisamente sobre estos supuestos las centrales sindicales en alguna manera librarán cierta batalla para lograr una interpretación amplia de la ley en el sentido de conseguir que se incluya dentro de la amnistía los casos de los trabajadores despedidos por los motivos recogidos en la ley, aunque no hubieran interpuesto reclamación judicial alguna.

En resumen, como actos que se incluyen en la amnistía son despidos y sanciones del tipo que sean (traslados, congelación de ascensos, pérdidas de categoría, etc.) que tuvieran su origen en el ejercicio de los derechos sindicales internacionalmente reconocidos siempre que en su día haya habido reclamación judicial.

Entendemos que en una interpretación estricta del texto legal tan sólo los actos en los que quedó constancia de la motivación (defensa de los aludidos derechos) es factible la aplicación de la amnistía. Es evidente que en la mayoría de las cartas de despido o de sanción que en su día dieron lugar al despido o sanción disciplinaria no se recogía como causa del mismo este tipo concreto de motivos, sino otros, tales como desobediencia, falta de asistencia al trabajo, participación en conflictos colectivos de carácter ilegal o cualquiera

de las otras causas de despido del artículo 77 de la ley de Contrato de Trabajo. Con ello, es indudable que será el arbitrio del juez quien determine si se procede a la aplicación de la ley, extendiendo al «contenido formal» de las cartas de despido o sanción o, por el contrario, se atenderá básicamente a la motivación real, vinculando los hechos a la indicada motivación.

Resulta también algo obvio, como parece ser discutido, que las centrales sindicales intentaran lograr esta última interpretación pensando que lo importante no es tanto descender a formalismos como a la finalidad política de la ley de Amnistía.

Quedaría, por último, en el contexto de actos que pueden ser incluidos en el ámbito de aplicación de la ley, el supuesto de aquellos trabajadores que por alguno de los procedimientos válidos en Derecho (conciliación sindical, conciliación entre Magistratura o incidente de no readmisión a la ley Procesal Laboral) cobraran una indemnización por la extinción de la relación laboral, habiendo firmado el correspondiente finiquito de liquidación. En una interpretación estrictamente jurídica de la Institución de la Extinción, entendemos que aquella relación jurídica de trabajo terminó por alguno de los citados procedimientos, con percibo de indemnización por la extinción, sin que pueda al cabo del tiempo negar efectos a los citados actos extintivos, y ello por el más elemental respeto al principio de seguridad jurídica.

No obstante, al igual que en el supuesto anterior, se estima que será la decisión del magistrado quien resuelva el tema, y también es claro que el movimiento obrero presionará al objeto de que el juez estime que la citada indemnización percibida al extinguirse el contrato fue una indemnización por los daños y perjuicios producidos por la pérdida del empleo, mas no una renuncia para siempre al puesto de trabajo, que mediante la aplicación de la ley 46/77 se puede recuperar.

B) *Sujetos afectados*

Son personas afectas:

a) Los beneficiarios, esto es, los trabajadores por cuenta ajena (art. 8), quedando excluidos: 1.º, aquellas personas respecto de las que su relación de servicio no fue en su momento calificada de laboral, y ello aunque hoy quizá lo fuera, sino vinculación obligacional de otra naturaleza; 2.º, los trabajadores autónomos o por cuenta propia, si bien respecto de ellos el tema se desplaza hacia los beneficios que la amnistía podría generar en su favor en materia de Seguridad Social.

b) Los empresarios, a quienes les correspondería la restitución a los afectados de los derechos recogidos en el artículo 8.º de la ley.

Se estima que el empresario se convierte en el sujeto sobre el que pesa el cumplimiento de los efectos de la amnistía, y su consideración en los términos en que lo hace la ley plantea algunos supuestos no despejados o tratados en el texto legal.

Tales son los casos siguientes:

1.º Novaciones subjetivas del artículo 18, núm. 2, de la ley de Relaciones Laborales y del artículo 79 de la ley de Contrato de Trabajo; entendemos que en los supuestos en que se hayan producido subrogaciones en la persona del empresario, el actual empresario —si existe— será el obligado al cumplimiento de los efectos del citado artículo 8 de la ley de Amnistía.

2.º Empresas desaparecidas: en tales supuestos, los efectos de la amnistía sobre el contrato de trabajo son de imposible cumplimiento, y el afectado sólo puede acogerse a los efectos de la relación jurídica de Seguridad Social y, por ello, acogerse al seguro de desempleo.

3.º Empresas con las plantillas cubiertas o con dificultades económicas: es indudable que al referirse el artículo 8.º a los efectos de la amnistía se alude, sin más, a la restitución de «todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma», sin supeditarlos a ninguna otra circunstancia objetiva ni subjetiva; por lo que, en cualquier caso, será preceptiva la restitución del puesto de trabajo, y ello con independencia de la cobertura de la plantilla o de la situación económica de la empresa. Una interpretación diferente a la señalada entendemos que no podría prosperar por ser contra *legem*.

Cosa diferente son las medidas legales que pueden adoptar las empresas que por efectos de las readmisiones de los amnistiados puedan ver agudizada su estabilidad laboral o económica y que daría lugar a un estudio concreto y pormenorizado.

c) El Estado, a cuyo cargo irán, en su caso, las cotizaciones a la Seguridad Social, así como el abono de las prestaciones que procedan, bien directamente a los trabajadores o bien a sus beneficiarios, cuando reúnan los requisitos establecidos por la ley General de la Seguridad Social.

d) El ministerio fiscal, cuya intervención es obligada en la aplicación de todo tipo de amnistía (art. 9.º de la ley) y sobre el que se aludirá más adelante.

C) Procedimiento de aplicación de la ley

1. *Organo competente*.—Establecido en el artículo 9.º de la ley que la aplicación de la amnistía «corresponderá con exclusividad a los jueces, tri-

bunales y autoridades sindicales correspondientes», resulta que será órgano competente el juez o tribunal que esté conociendo o haya conocido de la causa.

La indicada declaración legal establece una atribución genérica de competencia que en principio determina la competencia en favor del juez de distrito en materia de faltas y en materia de delitos a los jueces de instrucción, las Audiencias Provinciales o los Tribunales superiores en razón de competencias especiales.

Consecuencia de la declaración del artículo 9.º es que en materia laboral la tramitación y decisión corresponden a las Magistraturas de Trabajo en vía de primera instancia y al Tribunal Central o Tribunal Supremo en la vía impugnatoria. Para el conocimiento y tramitación se estará a las normas de procedimiento establecido en la ley de Procedimiento Laboral.

2. *Tramitación.*—El artículo 9.º establece que «la amnistía se aplicará de oficio o a instancia de parte con audiencia, en todo caso, del ministerio fiscal». Por su parte, el artículo 11 en el ámbito administrativo señala la aplicación a instancia de parte respecto de los procedimientos ya terminados. Entendemos que es difícil se pueda actuar de oficio en los procedimientos ya archivados; si a ello se une el carácter rogado que tiene la jurisdicción laboral, se llega a la conclusión de que la amnistía laboral debe aplicarse a instancia de parte.

Otro tema que plantea el citado artículo 9.º es la intervención del ministerio fiscal en los procesos dirigidos a la aplicación de la amnistía laboral. El precepto indicado destaca la intervención del ministerio fiscal con carácter preceptivo, al utilizar la expresión «en todo caso» y en el trámite de audiencia del proceso. La fórmula legal aplicada a la amnistía laboral destaca por la falta de precisión, y que conduce a estimar que la actuación del ministerio fiscal puede revestir dos formas distintas:

a) Como parte ordinaria, y que llevaría a que el fiscal pueda, o bien pedir la aplicación de la amnistía cuando lo estime oportuno, solución que parece sumamente difícil por el carácter rogado de la jurisdicción laboral, o bien dictaminar sobre la procedencia cuando haya mediado petición.

b) Evacuando el trámite de audiencia, bajo la modalidad de dictamen, entendiendo como trámite previo e inmediato el de dictar la sentencia.

En cualquier caso, de los procesos de aplicación de la amnistía laboral resulta de dudosa eficacia la intervención del fiscal, por cuanto éste no contará con los elementos de conocimientos necesarios en base al principio de

oralidad que preside el proceso laboral y la poca expresividad y detalle de las actas que se extiendan con motivo del desarrollo del acto de juicio.

En base a las consideraciones anteriores es por lo que, posiblemente, en la instrucción general dictada por la Fiscalía General del Reino para desarrollo de la ley de amnistía y cuyos destinatarios son los fiscales, se concreten las reglas de intervención del fiscal en las siguientes:

1.^a Relación, por los medios a su alcance, para que las peticiones de amnistía se sustancien con las necesarias garantías, para lo cual interesarán que se sujeten al trámite establecido en los artículos 71 y siguientes del texto refundido de Procedimiento Laboral.

2.^a Dictaminación, una vez concluido el juicio, a la vista de los autos y de los del juicio sobre la imposición de la sanción, si se hubiere seguido.

3.^a En el caso de que su dictamen sea favorable a la aplicación de la amnistía solicitarán o apoyarán la solicitud de las medidas de restitución que procedan conforme al artículo 8.^o de la ley.

4.^a Corresponderá intervenir al fiscal de la Audiencia a cuyo territorio corresponda el de la Magistratura de Trabajo.

En la fase de iniciación del proceso, la ley ha omitido diferentes supuestos que la realidad laboral puede ofrecer y que conviene, en alguna medida, señalar los posibles cauces a seguir:

1.^o Por supuesto, la petición inicial de aplicación de amnistía por parte del trabajador debe ser efectuada a la empresa que corresponda la solicitud de reclamación. Respecto del plazo para efectuar tal petición, se remite a lo que se indicará más adelante. Si solicitada la readmisión por la empresa no se contesta, la persona legitimada podrá incoar el proceso, mediante demanda, ante la Magistratura de Trabajo.

2.^o Si la empresa procede a la readmisión deberá ponerla en comunicación del Instituto Nacional de Previsión tanto a los efectos de cómputo y cotizaciones por el período anterior como a los de formalizar la situación de alta real en la Seguridad Social.

3.^o Para el supuesto de empresas desaparecidas, los efectos de la amnistía se reducen a la aplicación de la relación jurídica de Seguridad Social, y los trabajadores interesados en su aplicación a efectos de cotizaciones y reconocimiento de derechos deberán presentar las reclamaciones oportunas al Instituto Nacional de Previsión, iniciándose la acción administrativa correspondiente.

4.^o Trabajadores que no quieran dejar su actual trabajo, pero desean acogerse a los efectos de la amnistía: entendemos que el procedimiento sería solicitar la readmisión en la empresa en que fue despedido y, una vez read-

mitido, solicitar la excedencia. Similar criterio será aplicable a los trabajadores que en la actualidad presten servicios en las centrales sindicales y como tales no puedan trabajar por cuenta ajena en una empresa.

5.º Por último, y aunque parezca obvio, la empresa, al recibir la petición de readmisión, puede por sí misma proceder a la aplicación de los efectos del artículo 8.º de la ley, o bien, por el contrario, desestimar tal petición, entendiendo que al corresponder «la aplicación con exclusividad a los jueces, tribunales y autoridades judiciales» (art. 9.º), estiman que debe ser el juez y no la empresa quien deberá interpretar y aplicar el precepto legal.

3. *Personas legitimadas.*—Son las personas con interés directo en la aplicación de la ley, esto es, las personas afectadas, y por ello nos remitimos a lo ya indicado en el apartado B del presente epígrafe; no obstante, conviene al respecto realizar las matizaciones siguientes:

1.ª La capacidad procesal de los empresarios, trabajadores y beneficiarios se regirá por las normas generales sobre la materia, esto es, art. 2 de la ley de Enjuiciamiento Civil y artículo 2 de la ley Procesal Laboral.

2.ª El Estado, en su caso, estará representado según las normas comunes al respecto.

3.ª Las entidades gestoras de la Seguridad Social pueden ser partes legitimadas cuando se vean afectadas por el proceso, y su participación en el mismo se ajustará a lo establecido en el artículo 121 de la ley Procesal Laboral.

4.ª El ministerio fiscal, en los términos examinados en el apartado anterior del presente epígrafe.

4. *Plazo para el ejercicio de la acción.*—Es éste uno de los temas más trascendentales que la ley de Amnistía plantea; se trata de establecer si los derechos derivados de los artículos 5.º y 8.º de la ley decaen con el transcurso del tiempo, y si así fuera, cuál sería el plazo en el que caducaría la posibilidad del ejercicio y concesión de la amnistía.

La ley no señala nada al respecto, sin duda por la prevalencia que la norma concede a la amnistía penal, donde el plazo carece de trascendencia. La norma sólo se refiere al plazo de tres meses que tiene la autoridad judicial para resolver la petición de amnistía (art. 9.º).

En el marco de la relación laboral, el no establecimiento de plazo de prescripción constituye uno de los puntos que el legislador debería haber subsanado por la enorme inseguridad que la ausencia de plazo para el ejercicio de la acción plantea; de ahí que tal materia es de las que más necesita

de un desarrollo reglamentario, al objeto de evitar los graves perjuicios que pueden resultar del abuso de no solicitar la amnistía ante la posibilidad indefinida de su ejercicio.

Al ser la amnistía un derecho que incide sobre la relación jurídica de trabajo, y al no establecer el artículo 5.º ningún plazo especial, es presumible que en su ejercicio quede sometido al plazo general de prescripción del artículo 83 de la ley de Contrato de Trabajo («las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años»). Es, en definitiva, una prescripción pura y simple a la que es de aplicación las normas generales del Código Civil.

El ejercicio de la petición de amnistía en el señalado plazo de tres años hace que junto al plazo general de prescripción aparezca el denominado tiempo de «mora»; esto es, el comprendido entre la entrada en vigor de la ley y la resolución que aplica la amnistía. Parece oportuno considerar que si transcurre un tiempo prudencial y no se formula la petición de amnistía, los efectos de ésta no comprenderán el denominado tiempo de mora, que de esta forma corre en perjuicio del trabajador negligente.

D) *Efectos de aplicación de la amnistía*

Los efectos de esta medida excepcional pueden sintetizarse en la expresión del artículo 8.º de la ley: la restitución a los afectados de todos los derechos que tendrían al momento de serles aplicada la amnistía de no haberse producido la medida amnistiada. Esta consecuencia en el orden laboral se caracteriza, a diferencia de la penal, por extender sus efectos no sólo a la persona afectada (trabajador por cuenta ajena), sino que el empresario y el propio poder público pueden quedar afectados y por ello verse obligados a cumplir determinadas prestaciones.

Los efectos de la amnistía laboral son los siguientes:

1.º Dejar sin efecto «las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos». Ello significa que tales actos es como si no hubieran existido; la amnistía afecta tanto a la desaparición del carácter delictivo del acto como al hecho mismo. La desaparición de tales actos y resoluciones provoca diversas consecuencias en la relación de trabajo y en la de Seguridad Social.

2.º Para los trabajadores despedidos, la amnistía origina su reincorporación al puesto de trabajo. La dicción legal es clara al respecto: «Restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían de no haberse producido aquellas medidas.» De ahí se infiere que la reincorporación implica no sólo su integración de nuevo en la empresa, sino que ésta se producirá en la cate-

goría profesional que le hubiere correspondido de haber continuado en la empresa; el tema que plantea la ley es de gran complejidad, y de alguna forma repercutirá en las plantillas de las empresas.

3.º Reconocimiento de la antigüedad que tendría en la actualidad como si los años de despido o separación no se hubieran producido, así como el derecho a percibir el salario que tendrían en la actualidad de haber continuado en la empresa; en el tiempo, la sustitución se vincula al momento de aplicación de la amnistía, lo que significa anular las restricciones hasta entonces existentes e iniciarse los devengos salariales a partir de la reposición en el puesto de trabajo.

4.º A los efectos de la cotización a la Seguridad Social, se considera como trabajado el tiempo que el trabajador haya estado despedido o separado del puesto de trabajo; se considera tal situación como «asimilada al alta», y si se hubiesen producido descubiertos por períodos no cotizados a la Seguridad Social, esta cotización será a cargo del Estado.

Sobre este efecto de la amnistía sobre los derechos pasivos conviene aclarar los siguientes temas:

1.º El período para determinar la cotización a cargo del Estado será el comprendido entre el día en que el trabajador causó baja en la Seguridad Social en virtud del acto amnistiado hasta la fecha en que se dicte la sentencia aplicando la amnistía. No obstante, conviene aclarar, por cuanto la norma nada señala al respecto, que en los supuestos en que la petición de amnistía se demorase por negligencia imputable al trabajador, las cotizaciones a cargo del Estado tan sólo deberán comprender desde la fecha en que causó baja por el acto amnistiado y la entrada en vigor de la ley 46/1977.

2.º Para los casos de trabajadores que desde el acto amnistiado han desarrollado parcialmente trabajos por cuenta ajena y como tales han cotizado a la Seguridad Social, es claro que el Estado asumirá las cotizaciones de los períodos no cotizados; asimismo, si existiesen cotizaciones interconcurrentes, el Estado asumirá las diferencias de cotización cuando la base a aplicar por el puesto de trabajo del cual fue privado el trabajador fuese superior a aquella por la que cotizó.

3.º Para los trabajadores despedidos que por ser incapaces para el trabajo por razones de edad o de salud, los efectos de la amnistía serán los de poder computar todo el tiempo en que estuvieron despedidos como efectivamente de trabajo para las cotizaciones a la Seguridad Social.

4.º Para trabajadores que se encuentran ya disfrutando prestaciones periódicas de la Seguridad Social, el Estado deberá satisfacer las cuotas hasta la fecha en que comenzó el devengo de la prestación, y los posibles incre-

mentos en la prestación por el aumento en la base de cotización se producirán sólo a partir de la resolución judicial que aplicase la amnistía.

5.º Similares efectos de cómputo en la cotización se producen en favor de los familiares de trabajadores fallecidos, en orden a la determinación de las bases reguladoras de las pensiones de viudedad y de orfandad.

6.º Por último, debe señalarse que para los productores sancionados se deja sin efecto la sanción con todas las consecuencias que ello produce, tales como vuelta al centro de trabajo en el que prestaban sus servicios, ascenso o restitución de la categoría, etc.

J. M. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA

