

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

I. CONCEPTO

Dentro de la difícil cuestión de separar la inasistencia al trabajo, causa de despido, y el abandono del trabajador de su ocupación, en esta sentencia se mantiene la tradicional línea de tomar el *animus* del trabajador como criterio clave, y aun cuando aquél sea tácito. Es decir, cuando «tras negarse a efectuar el trabajo que se le ordenaba se marchó de la obra sin volver a aparecer...» el trabajador extingue el contrato por abandono voluntario. (Sentencia de 23 de febrero de 1971, J. S., n. 45-39.)

Una vez más se confirma que en los contratos por tiempo cierto el cese a la expiración del plazo convenido no constituye un despido sino una extinción del contrato al amparo de lo dispuesto en el artículo 76, 2.º, de la T. C. T. (Sentencia de 10 de febrero de 1971, J. S., n. 45-47.)

2. CAUSAS

2.1. Inasistencia

Aunque la enfermedad no extingue el contrato sino que lo suspende, es preciso ponerlo en conocimiento del empresario so pena de considerar injustificada la ausencia, porque «si el empresario tiene un innegable derecho a conocer la existencia de la enfermedad o accidente del trabajador, que debe comunicárselo, a fin de poder vigilar y estar al tanto del proceso de su curación, organizar el trabajo o decidir lo concerniente a su sustitución, es visto que en el caso de autos la demandada no venía obligada, como con acierto razona el juzgador de instancia, a mantener durante casi un año a un operario suyo que no acudía al trabajo ni había comunicado el porqué de su ausencia, no estando obligada tampoco a readmitirle cuando al cabo del tiempo se presentó». (Sentencia de 19 de enero de 1971, J. S., n. 45-41.)

2.2. Indisciplina o desobediencia

El no prestar esporádicamente *trabajos extraordinarios y urgentes*, que afectan a la buena marcha de la Empresa, constituye un quebranto del deber de diligencia prescrito

en el artículo 60 de la T. C. T., y causa justa de despido por desobediencia. (Sentencia de 13 de febrero de 1971, J. S., n. 45-50.)

En esta interesante sentencia se sienta doctrina respecto a la obligación de *trasladarse a otra factoría*, de la misma Empresa, sin que esto haya obtenido aún la correspondiente autorización administrativa para la instalación de dicha factoría. El T. C. T., por aplicación del artículo 2.º del Decreto sobre crisis de trabajo de 26 de enero de 1944, entiende que el trabajador no está obligado al traslado, ni a éste se le puede configurar como el que contenga la correspondiente Reglamentación de Trabajo, sino que supone una alteración de circunstancias que faculta al trabajador para extinguir el contrato mediante la oportuna indemnización. Pero la desobediencia del trabajador al traslado en absoluto puede ser considerada como tal a efectos de despido. (Sentencia de 23 de febrero de 1971, J. S., n. 45-55.)

«El hecho de que unos trabajadores *paren o suspendan sus actividades laborales* a fin de coaccionar a la Empresa en represalia a que ésta haya sancionado a un productor a su servicio que había tenido un grave incidente con un encargado, indudablemente supone un evidente olvido de esos deberes primordiales que les imponían los artículos 60 y 69 de la mencionada ley, incurriendo con ello en esa actitud indisciplinada a que se ha hecho referencia». (Sentencia de 3 de febrero de 1971, J. S., n. 45-53.)

En el supuesto de *conflicto colectivo con paro* puede procederse al despido indiscriminado de trabajadores, pues «aunque su actitud fuera la misma que la de otros productores —algunos también despedidos—, es de ver que la ley no obliga a tomar idénticas medidas sancionadoras respecto de todos y cada uno, pues el artículo 76, 8.º, de la de Contrato de trabajo, otorga una facultad sin imponer su ejercicio a la Empresa, quedando a la apreciación del órgano jurisdiccional si hubo o no exceso en su utilización. La respuesta negativa se impone en el presente caso, por cuanto los recurrentes incidieron, sin duda, en la causa b), artículo 77, de la citada ley, con su conducta indisciplinada, y cooperando voluntariamente a la creación de un conflicto —por solidaridad con un trabajador sancionado— que, al rebasar los límites señalados para su calificación de «laboral» —en que se postulan mejoras de las condiciones de trabajo o se ventilen intereses en pugna— no era susceptible de tratamiento por los cauces del Decreto de 22 de mayo de 1970, lo que corrobora la significativa circunstancia de que, producidas resoluciones de contratos de trabajo, no se han instado, ni por las partes afectadas directamente ni por la Inspección de Trabajo, los procedimientos a que el mencionado Decreto se refiere, que hubiera determinado se suspendiera la tramitación de las demandas por despido relacionadas con el conflicto colectivo hasta la fecha del acto de conciliación con avenencia o, en su caso, la del laudo o sentencia que lo resolviera, conforme preceptúa el artículo 13 del mentado Decreto de 22 de mayo de 1970. (Sentencia de 12 de febrero de 1971, J. S., n. 45-46.)

Los pactos legítimos entre las partes que entrañen obligaciones adicionales a las establecidas en normas legales, obligan, y por ende su vulneración (negativa a realizar horas extraordinarias pactadas) entraña una indisciplinación que justifica el despido. (Sentencia de 14 de octubre de 1970, J. S., 42, núm. 419.)

2.3. *Ineptitud*

En el supuesto de incapacidad permanente parcial, declarada en resolución firme, faculta a la Empresa (metalúrgica) a prescindir de los servicios del interesado, aun cuando el trabajador se hubiera reincorporado hasta que adquirió firmeza la resolución de la Comisión Técnica Calificadora. (Sentencia de 23 de febrero de 1971, J. S., n. 45-44.)

Es causa de suspensión del contrato, y no de resolución, la invalidez permanente total, si en la resolución «se prevé la posibilidad de que el trabajador perciba una cantidad "si subsistiese algún grado de invalidez", es decir, que la que se declara permanente y total no se admite como definitiva, y puede ser modificada una vez terminado ese período o proceso de adaptación y rehabilitación a que se ha hecho referencia y al que el actor está sometido». (Sentencia de 26 de enero de 1971, J. S., n. 45-58.)

En esta sentencia se contempla el supuesto de anulación de permisos de trabajo a extranjeros, y se dice que «con base en los hechos que en la resolución impugnada se declaran probados, la causa de terminación de los contratos laborales que vinculaban a la empresaria que recurre con los accionantes obedeció exclusivamente a haberles anulado a éstos la Delegación Provincial de Trabajo de Ceuta la carta de trabajo, sin duda usando de las facultades que le concede el párrafo 2.º del artículo 24 del Decreto de 27 de julio de 1968, en estas circunstancias opera lo dispuesto en el artículo 81 de la citada ley de Contratos de trabajo, siendo el despido por motivos justificados, pero independientes de la voluntad de los trabajadores, debiendo serles abonados los salarios correspondientes al plazo de preaviso en el caso de autos de una semana por ser semanal la forma de pago». (Sentencia de 11 de febrero de 1971, J. S., n. 45-51.)

La desposesión del carnet de conducir —por el Juzgado— a un chófer, supone la inhabilitación de éste, por imposibilitarle conducir el camión de la demandada, causa del contrato laboral que vinculó a los contendientes. «Dicha falta de capacidad de aptitud, de naturaleza administrativa, determina el nacimiento a la vida del derecho de la causa d) del artículo 77 que justifica el despido». (Sentencia de 27 de octubre de 1970, J. S., 42, núm. 420.)

2.4. *Fraude, deslealtad y abuso de confianza*

El trabajar en otras ocupaciones, mientras se está de baja por enfermedad, supone un fraude y abuso de confianza respecto al empresario, que puede resolver el contrato mediante el despido disciplinario. (Sentencia de 16 de enero de 1971, J. S., n. 45-40.)

Los actos deshonestos, realizados en el Centro de trabajo con una compañera, y máxime si trasciende, suponen un abuso de confianza, causa de despido y, además, entrañan «evidente indisciplina y desobediencia a los Reglamentos de Trabajo que no per-

miten aquel tipo de actividades en horas de trabajo y en los locales de la Empresa». (Sentencia de 26 de enero de 1971, J. S., n. 45-45.)

«Es infiel a su patrono el que intenta sacar, sin el necesario parte que lo autorice, material perteneciente a la Empresa, propósito que si no llegó a consumarse obedeció a la intervención de los guardas jurados.» (Sentencia de 13 de febrero de 1971, J. S., n. 45-52.)

«El haberse dedicado reiteradamente a realizar, sin autorización de la Empresa, actividades típicas de la misma», es causa de despido. (Sentencia de 20 de febrero de 1971, J. S., n. 45-59.)

2.5. Disminución del rendimiento

En una sentencia, de indudable *importancia e interés*, se sienta la siguiente doctrina, referente a la baja de producción desde el rendimiento *óptimo* que se venía alcanzando, al *correcto*, y con objeto de presionar al empresario para la obtención de mejoras salariales. Previamente hubo una sentencia de la Sala IV del T. S. de 4 de octubre de 1968 en la que se indicaba que «no se les podía exigir a los trabajadores una actividad mayor que la correcta».

El T. C. T. considera procedente el despido «pues la estimación contraria conduciría a la inadmisibles conclusión de que aquéllos rebajarán su actividad a la correcta cuantas veces les placiere con o sin motivo, *esgrimiendo* —como expresa una de las octavillas repartidas— *un arma de presión fabulosa de cara a otros conflictos*, en interpretación desorbitada de lo resuelto por la Sala IV, que llevaría a un caos en el funcionamiento y desarrollo de la Empresa, con repercusiones en los índices de producción, *stocks*, cálculos de mercado, etc., que, en este aspecto, quedarían a merced de los trabajadores, cuyo deber primordial es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción del comercio o en la prosperidad de la Empresa a que pertenecen, según dispone el artículo 60 de la ley del Contrato de trabajo, que a seguido establece que las medidas de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por «las facultades y peculiaridades del trabajador» que debe conocer el empresario. Así, pues, lo que inicialmente sentó la sentencia de lo contencioso-administrativo —que no desconocía debe entenderse como rendimiento normal el que se viene obteniendo ordinaria y continuamente, sirviendo de norma o tipo en iguales circunstancias— en modo alguno constituye óbice insuperable para que esta especializada jurisdicción laboral considere las situaciones con los matices que ofrezcan y concluya, en razón a su genuina competencia, si la disminución del rendimiento es o no sancionable por voluntaria y continuada, ponderando dichas situaciones según circunstancias concurrentes. Y a este respecto, es de ver que así como la tan repetida sentencia de 4 de octubre de 1968 contemplaba la disconformidad por desproporción entre el esfuerzo a realizar desde los 112,5 puntos —actividad correcta— y la compensación económica, con expresión, que recoge el magistrado de instancia, de que

la revisión no iba canalizada por intención insurgente, al presente se ofrece la *disminución brusca, continuada y voluntaria del rendimiento obtenido durante mucho tiempo después*, no porque el incentivo de la actividad que venían a la sazón alcanzando —de 128 a 133 puntos— se estimase poco rentable, sino con el deliberado propósito de oponerse al incremento de la producción y presionar así aumentos salariales, lo que denota la presencia de un elemento malicioso con las características de deslealtad —causa que también fue imputada en las cartas de despido— al actuar en acatamiento a incitaciones de octavillas —algunas con pie correspondiente a comisiones declaradas ilegales— en vez de formular sus aspiraciones previamente a la Empresa o bien a través del Jurado o, en su defecto, de los enlaces o del propio Sindicato, según procediera en vista del cuadro representativo que la realidad reflejase en dicha Empresa, a la que emprendieron con el brusco descenso del rendimiento a 113 puntos. A mayor abundamiento, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo tiene declarado, en sentencia de 22 de octubre de 1966, que el rendimiento normal es el que de modo ordinario se alcanza en precedentes períodos de tiempo e idénticas condiciones de trabajo, acudiendo, para reformar la idea, el artículo 60 de la ley que regula el contrato laboral, del que antes se hizo mención, relativo al deber primordial de diligencia en el trabajo, que ha de medirse por la especialidad habitual y por las facultades y peculiaridades del trabajador, facultades que no niegan los recurrentes, quienes mermaron notablemente sus rendimientos desde el primer día laboral de mayo hasta el 14 del mismo mes en que fueron despedidos con tal motivo.» (Sentencia de 6 de febrero de 1971, J. S., n. 45-57.)

2.6. Falta de asistencia

«Si bien no es voluntaria la permanencia en prisión, sí lo es la comisión de actos punibles que determinaron aquella y la procedencia del despido por aplicación de la mentada causa.» (Sentencia de 21 de octubre de 1970, J. S., 43, núm. 518.)

2.7. Falta de respeto

Tal causa de despido «adquiere manifiesta gravedad por concurrir en la que demanda y recurre la categoría profesional de aprendiz y descansar el contrato de aprendizaje en el respeto y consideración que aquél debe a su maestro». (Sentencia de 22 de diciembre de 1970, J. S., 43, núm. 517.)

2.8. Participación en conflictos colectivos

El que el empresario proceda al despido de algunos de los participantes en el conflicto y no de todos o de los que tuvieran más acusada intervención, no supone conducta discriminatoria. «Dado que la ley autoriza, mas no supone la medida rescisoria de los contratos, entrando su adopción en la esfera de la organización empresarial, en rela-

ción con el desarrollo de sus actividades, que quedaría gravemente afectado si acordara el despido de todos los trabajadores.» (Sentencia de 1 de diciembre de 1970, J. S., 43, número 514.)

3. FORMA (Trámites)

Conocimiento del Jurado de Empresa

Una vez más se reafirma la doctrina de que «el omitir dar conocimiento de un despido al Jurado de Empresa podrá corregirse administrativamente por ser considerado como pura actividad de tal orden, pero en modo alguno puede originar la nulidad de la resolución empresarial» (Sentencia 29 de septiembre de 1970, J. S., 42, núm. 409.)

Notificación y fecha de despido

Se mantiene la tesis de que la fecha de la carta no es la del despido (o mejor, la de los efectos del mismo), sino la de la notificación de aquélla, reiterándose la doctrina sentada por sentencia del T. S. de 8 de febrero de 1968, de que «la notificación del despido y sus causas deberá hacerse, en todo caso, antes que la demanda que lo impugna haya sido presentada». (Sentencia de 12 de noviembre de 1970, J. S., 43 núm. 520.)

4. IMPUGNACIÓN (Plazo)

Los problemas del cómputo de la acción contra el despido siempre son agudos. En esta sentencia se dice con toda claridad que «para iniciar el tiempo de cómputo necesario se habrá de partir del día siguiente a aquél en que el despido se haya producido y el interesado tenga conocimiento del mismo. (Sentencia de 24 de noviembre de 1970, J. S., 43, núm. 521.)

(Se ha preparado esta sección jurisprudencial por la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valladolid, profesores ayudantes de Derecho del trabajo ANTONIO GÓMEZ ENTERRÍA y FERNANDO PÉREZ ESPINOSA.)