

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO (*).—DESPIDOS

1. DESPIDO Y ABANDONO DE TRABAJO

En esta sentencia, una vez más, se hace referencia al importante tema, a efectos de requisitos formales. Dice:

«Tras de un altercado con su empresario fue sancionado con tres días de pérdida de jornal, sanción que el demandante se negó a admitir sin querer firmar la notificación escrita que se le hizo, dejando de asistir al trabajo hasta el día 4 del siguiente mes de junio en que intentó reincorporarse con posterior alegación de disfrute de vacaciones, no siendo readmitido, resulta que evidentemente tal conducta supone un abandono de trabajo que no precisa notificación escrita, porque el ausentarse del centro o lugar de la prestación de servicios como consecuencia de calificarse como de rescisión voluntaria de la relación laboral, visto el tiempo en que tardó en intentar volver a la Empresa y la alegación de un disfrute de vacaciones que, sobre que ello ha de hacerse de acuerdo con el empresario, en el presente caso no han quedado probados según se afirma en la sentencia, y como reiteradamente esta Sala ha declarado, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo que tal cosa proclamó, entre otras, en la sentencia de su Sala VI de 30 de marzo de 1965, dictada en recurso en interés de ley, que la facultad rescisoria a que alude el anteriormente citado artículo 97 queda circunscrita al número 8.º del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, esto es, a cuando se imputa al trabajador la comisión de faltas laborales, y en el caso de autos tal cosa no sucede al fundamentarse la no admisión del actor, no en falta alguna de tal índole, sino simplemente a que había abandonado su puesto de forma voluntaria, es claro que lo dispuesto en el artículo 97 tantas veces citado no era de aplicación y, por lo tanto, tampoco operaba el párrafo segundo del artículo 102 siguiente.» (Sentencia de 21 de octubre de 1971, J. S. n. 48-394.)

2. DESPIDO DURANTE ENFERMEDAD

Aun cuando sea doctrina reiterada de la jurisprudencia, esta sentencia la repite de nuevo en los siguientes términos:

«Tan peregrina exégesis del precepto (art. 79 de la L. C. T., párrafo primero, que se dice infringido), implica que se mantenga expectante la vigencia del vínculo contrac-

(*) Corresponden a los números 47 y 48 de *Jurisprudencia Social*.

tual, aunque durante la situación de incapacidad temporal —hoy incapacidad laboral transitoria— el trabajador incurriera en faltas justificativas del despido a tenor del artículo 77 de la citada ley, faltas laborales que podrían revestir incluso caracteres delictivos y que, sin embargo, habría de soportar el empresario inerte hasta que la situación de incapacidad cesara; y como la interpretación que al absurdo concluye debe rechazarse, de ahí que sean reiteradas las declaraciones de esta Sala expresivas de que lo que la ley veda es que se pueda dar por extinguido el contrato en base a la incapacidad, pero no que a dicha extinción se llegue por otros cauces que están autorizados, doctrina cuya aplicación determina la desestimación del motivo y, en definitiva, del recurso.» (Sentencia de 21 de octubre de 1971, J. S., n. 48-387.)

3. NULIDAD DEL DESPIDO

Despedido el trabajador verbalmente y al ofrecerle la readmisión la Empresa en el acto del juicio, fue declinada por el demandante. «por trabajar ya en otra Empresa». El Tribunal Central declara la nulidad del despido y simultáneamente la extinción del contrato el día del juicio, por lo que hasta tal fecha deben abonarse los salarios debidos. (Sentencia de 29 de septiembre de 1971, J. S., n. 48-389.)

4. CAUSAS

4.1. Conflicto colectivo

En esta sentencia y en otras análogas, se consagra una doctrina de interés, ya que se hace derivar la procedencia de los despidos de la *indisciplina* (artículo 77, b, de la L. C. T.) aun cuando la misma se concrete en un *conflicto colectivo ilegal*. Dice el T. C. T., que:

Los actores originaron una situación de paro laboral, abandonando unos sus puestos de trabajo y demorando otros su incorporación para formar grupo con otros trabajadores y recorrer diversas dependencias de la factoría con la finalidad de que el resto del personal secundara el paro, no cabe la menor duda de que dicha conducta disciplinada les hizo incidir en la mentada causa b), invistiendo de legalidad al ejercicio de la facultad rescisoria por parte de la Empresa demandada, que ya había advertido al personal de la máxima sanción a imponer a quienes promovieran cualquier conflicto ilegal o en él participaran.» (Sentencia de 26 de mayo de 1971, J. S., n. 47-281.)

En el mismo sentido, aunque valorando la «*desobediencia*», la sentencia de 13 de julio de 1971 (J. S., n. 47-283). En ella se dice que el despido es procedente por mera aplicación de la L. C. T. (art. 77) al negarse el interesado a trabajar, aduciendo que estaban en paro.

En esta importante sentencia sobre despido de 903 productores por participación en conflicto colectivo, se contienen puntos de interés. Así:

a) Que el artículo 103 del texto de Procedimiento laboral sigue vigente respecto a la opción excepcional que concede al empresario. Todo ello porque el texto tiene valor de ley y prima sobre el Decreto de 22 de mayo de 1970.

b) Que la «involuntariedad» en la participación del conflicto (por la coacción de otros compañeros) no puede equipararse a la «no participación» señalada en dicho artículo 103.

c) Y, por último, que la participación admite gradaciones a efectos de ejercitar el empresario la facultad de despido. Asimismo, la mera participación «habilita el ejercicio de la facultad rescisoria de los contratos por subsunción en uno o más de los apartados del artículo 77 de la L. C. T.». (Sentencia de 12 de julio de 1971, J. S., n. 47-282.)

Respecto al artículo 103 del texto procesal de 21 de abril de 1966, «de confusa redacción, es ahora cuando tiene mejor inteligencia y aplicación más correcta si se considera que la simple participación en el conflicto colectivo ilegal según el artículo 5.º del derogado Decreto de 1962 era causa suficiente para decretar el despido, en tanto que a partir de la vigencia del de 22 de mayo de 1970 esa causa ha perdido su autonomía para ser subsumible en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo y cabe graduar la participación a efectos sancionadores y aplicar el mentado artículo 103 en forma que si la participación en el conflicto masivo no es "supuesta" sino real, pero matizada por circunstancias que así lo aconsejen, el despido puede ser declarado improcedente, más dando la opción al empresario y, si la sentencia declara que no tuvo participación alguna el trabajador en dicho conflicto, el juego de la opción, ante el improcedente despido, será el normal en relación con el número de operarios fijos de la Empresa. A mayor abundamiento de lo expuesto, es de ver que el Decreto de 2 de junio de 1966, al establecer el régimen de garantías aplicable a los trabajadores que desempeñen cargos electivos de origen sindical, dispone en su artículo 4.º que la opción del artículo 103 del texto refundido del Procedimiento laboral corresponderá siempre a los trabajadores a que el Decreto se refiere "cualquiera que sea el número de operarios que ocupe el empresario y aun en el caso de que la sanción de despido hubiera sido motivada por la supuesta participación del trabajador en un conflicto colectivo con inobservancia de las normas legales", lo que viene a corroborar a *contrario sensu* la vigencia del artículo 103, por cuanto el 14 del Decreto de 22 de mayo de 1970 se remite a éste de garantías de 2 de junio de 1966. Si todavía quedara alguna duda respecto a la pretensión derivada de aquel artículo, decididamente se disipa ante argumento definitivo cual es el de distinto rango jerárquico de las disposiciones, pues frente al Decreto de 20 de mayo de 1970 se alza el texto de Procedimiento laboral en que el precepto en cuestión aparece inserto, que, aunque se aprobara también por Decreto de 21 de abril de 1966, forma el texto articulado II de la ley 193/1963, de 28 de diciembre sobre Bases de la Seguridad Social, dictado en cumplimiento del artículo 2.º, de ésta, que proclama que el texto o textos articulados en desarrollo de las Bases que en dicha ley se establecen "no podrán ser modificados o derogados sino por otra ley", confirmando así el rango de ley del Texto procesal.» (Sentencia de 7 de octubre de 1971, J. S., n. 48-385.)

4.2. *Deslealtad*

(Trabajos propios en situación de enfermedad)

En esta sentencia se aplica a un caso concreto el concepto de deslealtad del siguiente modo:

a) Que el actor estando en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo que le produjo lesión en un dedo del pie izquierdo, fue visto dos días cultivando un huerto de su propiedad; y

b) Que la realización de estas labores —cuya duración ha sido precisada— derivó riesgo de que la herida se agravara por infección, de todo lo cual el juzgador de instancia deduce, y lo hace reiteradamente, que la falta debe calificarse de "muy grave", determina indudablemente deslealtad consiguiente a incumplir el actor el deber de atender en términos exigibles a su curación que no es compatible con la ejecución de dichos trabajos, susceptibles de prolongar el proceso de curación, e incluso provocar agravamiento de la lesión, con el consiguiente retraso en la reincorporación a las tareas que en la Empresa tenía asignadas, todo ello abusando de la normal confianza que aquélla tenía en él depositada, elemento básico del contrato de trabajo y que le hizo incidir en la causa e) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo que justifica el despido que en aplicación del párrafo primero del artículo 102 del citado texto procesal debe calificarse de procedente, sin que se pueda aceptar la tesis del magistrado traducida en que a pesar de ser la falta muy grave, su entidad no es suficiente para justificar la rescisión contractual, por la circunstancia de que el trabajo fue llevado a cabo en finca de su propiedad y no al servicio de otra Empresa, variante que la Sala, en sentencia de 14 de enero de 1965, declaró carece de relevancia a efectos de dicha calificación de falta muy grave. Por otro lado, la falta de perjuicio que también aquél invoca, no es exacta, ya que la causa del contrato es que el actor presta los servicios objeto de aquél, y el riesgo de alargar el proceso curativo y consiguiente retraso en la reincorporación a su puesto habitual de trabajo, origina indudable trastorno en la buena marcha de la industria.» (Sentencia de 16 de octubre de 1971, J. S., n. 48-386.)

4.3. *Malos tratos de palabra*

«Una cosa es que al trabajador recurrente no le sea exigible una exquisita educación y otra muy distinta que hayan de permitírsele frases malsonantes y soeces.» (Sentencia de 15 de octubre de 1971, J. S., n. 48-393.)

4.4. *Ausencia injustificada. Detención*

«No puede desconocerse que el hecho motivador de tal situación es el haber observado una conducta que sí, en cambio, es fruto de aquélla, razón por la cual, y reite-

JURISPRUDENCIA SOCIAL

rando la doctrina de esta Sala expuesta, entre otras, en su sentencia de 3 del corriente mes, si "lo que es causa de la causa es causa del mal causado", forzoso será convenir que esa ausencia del trabajador de su puesto, consecuencia inmediata de una conducta voluntariamente seguida, habrá de calificarse en igual sentido al ser efecto directo e inmediato de aquella actuación; todo ello sin olvidar tampoco que la continuidad en la prestación de servicios es absolutamente precisa a la buena marcha de la producción, cuya normalidad puede perturbar la privación de libertad del trabajador que obstaculiza el proveer lo conveniente para la mejor organización del trabajo y cubrir adecuadamente sus puestos, afectando el conflicto de intereses que provoca, a los demás trabajadores sustitutos.» (Sentencia de 19 de junio de 1971, J. S., n. 47-284.)

En idéntico sentido y con los mismos argumentos, la sentencia de 3 de junio del mismo año. (J. S., n. 47-285.)

ANTONIO GÓMEZ ENTERRÍA
FERNANDO PÉREZ ESPINOSA
MARÍA EUGENIA HORTELANO DÍEZ