

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO (*).—DESPIDOS

Todas las sentencias sobre el tema recogidas en el número 55 de «Jurisprudencia Social» se refieren a causas de despido. Solamente una de ellas responde al epígrafe «Despidos Especiales», por tratarse de un despido de un representante de comercio.

I. CAUSAS

I.1. *Falta de asistencia*

En esta sentencia, con dudosa justificación jurídica, se considera causa justa de despido el arresto de un trabajador sustitutivo de sanción pecuniaria gubernativa.

«... Por todo ello no procede estimar la infracción denunciada de expresados artículos de la Reglamentación, así como tampoco la del apartado a) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, al no poder prosperar el criterio del recurrente de que la falta de asistencia al trabajo está justificada, ya que le fue imposible debido a su detención; desde el momento en que el Tribunal Supremo, en reiterada jurisprudencia desde la Sentencia de 28 de octubre de 1952 hasta la reciente de 26 de abril de 1972, recogidas en varias sentencias de esta Sala, la inasistencia al trabajo por hallarse preso el trabajador debe considerarse voluntaria, ya que los actos que motivaron la prisión fueron ejecutados libremente; y en la de 1 de abril de 1969, reproduciendo la misma doctrina, declara que las «consecuencias de la comisión de un acto ilícito no pueden servir de justificación al incumplimiento del primordial deber del trabajador para asistir al lugar del trabajo para realizar las tareas laborales», «pues fue voluntaria la comisión del hecho que determinó —como en el presente caso— la sanción pecuniaria gubernativa por el arresto». (Sentencia de 10 de octubre de 1972, núm. 408.)

(*) Las sentencias recogidas corresponden al núm. 55 de la *Jurisprudencia Social*.

1.2. *Indisciplina*

La negativa del trabajador a incorporarse a su correspondiente turno de trabajo es causa justificada de despido.

«... colocándose en una actitud de franca y abierta rebeldía, atentatoria del más elemental principio de disciplina y, por consiguiente, incursos en la causa de despido prevista en el apartado b) del artículo 77 de la Ley citada, y como esa falta de disciplina no admite atenuantes con relación a la escasa formación del trabajador, ni al puesto más o menos bajo que ocupe en el escalafón profesional de la plantilla de la empresa, según se declaró por esta Sala en sentencia de 19 de junio de 1965, habrá por ello que convenir que al declarar el Juzgador de instancia resueltos los contratos de los actores por ser procedentes los despidos acordados por la patronal, no sólo no infringió, sino que aplicó rectamente los preceptos legales en que se apoya su sentencia, por lo que ésta debe ser confirmada.» (Sentencia de 22 de septiembre de 1972, número 410.)

1.3. *Participación en conflicto colectivo*

De nuevo, en esta sentencia se repite la doctrina mantenida (y ya analizada por Martín Valverde y Sagardoy) por el Tribunal Central de Trabajo sobre el encaje de lo colectivo (*de facto*), en lo individual (*de iure*).

«... la participación en un conflicto colectivo de carácter ilegal no sería una justa causa de despido de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, afirman los recurrentes con una evidente falta de enlace entre premisa y conclusión. Derogado el Decreto citado atrás, subsiste el articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Contrato de Trabajo, como no podía ser menos, y de causa específica, recogida en el artículo 5.º de dicha disposición que se derogó, la participación en conflicto ilegal continúa estando comprendida en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, porque aquella participación, con inobservancia de normas, no era otra cosa que una clara y directa conculcación de un precepto reglamentario de trabajo, el mismo Decreto, porque en substancia era lo que venía a sancionar dicho artículo 5.º, y como ello coincidía en un todo con lo previsto en el apartado b) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, es claro que la desaparición de aquel precepto sólo fue formalmente, pero no en su mandato, que pervivía íntegro en la sancionada norma legal. Y como los actores «abandonaron sus puestos de trabajo en la explotación minera y

se recluyeron en los locales de la antigua fábrica de piezas de automóvil, permaneciendo allí en absoluta inactividad laboral durante el resto de la jornada, desobedeciendo las órdenes y requerimientos que se les hicieron para que se reintegraran a sus puestos de trabajo y reanudaran éste», es evidente que ante tal conducta, anterior en veinte días a que se formalizase reglamentariamente el conflicto, la Empresa usó de la facultad que la Ley le confiere al despedir a los actores-recurrentes, y no estando comprendida la situación de tales huelguistas en el supuesto del artículo 11 de dicho Decreto vigente, se ha de desestimar el recurso, confirmando la sentencia de instancia.» (Sentencia de 18 de octubre de 1972, número 407.)

1.4. *Desobediencia*

En la sentencia que comentamos se analiza la situación de un trabajador que, habiendo pactado la realización de horas extraordinarias, se niega con posterioridad a dicho pacto a realizarlas. Pensamos que desnaturaliza el carácter de las horas extraordinarias el propio pacto, al ser permanente la obligación. En esta sentencia se otorga a lo pactado valor de «causa de despido».

«... el actor, con categoría de ayudante, venía prestando sus servicios en la empresa de transportes..., de la que percibía, aparte de su salario y 300 pesetas diarias por dietas de viaje, una gratificación mensual fija de 1.620 pesetas por remuneración de posibles horas extraordinarias, que no podrán exceder de 50 horas mensuales, según pacto entre ambas partes, para lo que concedió la Inspección de Trabajo la oportuna autorización —folio 28—, recibió el actor el 25 de marzo orden de realizar un viaje a Bilbao como acompañante del conductor, negándose a ello, no obstante haber sido reiterada tal orden por el secretario del Consejo de Administración, por estimar no estaba obligado a prestar tal servicio, y requerido por la empresa el 29 de dicho mes para que en término de cinco días alegara lo que tuviera por conveniente respecto a su negativa, insistió en la misma, contestando el 25 de febrero que ello obedecía a tener agotadas las 50 horas extraordinarias que por contrato tenía que realizar cada mes; es evidente que tal negativa reiterada está incluida en la causa justa de despido a que se refiere el apartado b) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que la orden dada en 25 de marzo por la empresa era plenamente legítima en atención a los siguientes motivos: a) porque es inexacta la alegación que en apoyo de su negativa hizo el actor al contestar el requerimiento de la empresa (folios 18, 19 y 20) de que en tal fecha llevaba agotadas las 50 horas extraordinarias pactadas mensualmente, pues aparece en autos recogido en el 2.º Resultando de hechos probados, y así consta en el informe de la Inspección de Trabajo,

sólo llevaba según la libreta del actor 40 horas y media, y 32 según la de la empresa; b) que bien se tomen las horas que indica el actor como las que dica la empresa, es evidente no estaban consumidas las 50 pactadas, y en supuesto de que éstas hubiesen vencido durante el viaje ordenado por la empresa, siempre le quedaba al actor ejercitar su negativa a partir de dicho momento y no antes; c) porque tal pacto sobre las 50 horas extraordinarias no puede calificarse de nulo, como pretende el actor, desde el momento en que el artículo 72 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, lo autoriza, y fue aprobado por la Delegación de Trabajo, concediendo a la Empresa la autorización oportuna el 12 de noviembre de 1971, según consta el folio 28; d) porque, según reiterada jurisprudencia en sentencias, entre otras, de 17 de enero de 1961, 17 de enero de 1966 y 22 de febrero de 1968, el actor debió cumplir la orden recibida, en lugar de negarse reiteradamente a ello, y luego formular la oportuna reclamación, máxime cuando de lo actuado aparece que la empresa se movió dentro de sus facultades en orden a su distribución y organización del trabajo.» (Sentencia de 27 de octubre de 1972, número 402.)

II. DESPIDOS ESPECIALES

Esta sentencia confirma la doctrina de que la declaración de improcedencia del despido impondrá al empresario *únicamente* la obligación de indemnizar, sin la obligatoriedad de abonar salario de tramitación.

«... regulación que concretada, quedó en el Decreto de 20 de septiembre de 1962, en cuyos dos primeros artículos se dispone que cuando el despido de estos trabajadores sea declarado improcedente, la sentencia impondrá al empresario «únicamente» el pago de una indemnización, que en ningún caso será inferior a dos meses, ni superior a un año, del importe de los ingresos percibidos por el despido, computados según el promedio anual obtenido durante los dos años anteriores al despido. En consecuencia, declarándose en la resolución recurrida que el actor vino prestando servicios a la parte demandada como representante de comercio, al condenar a éste únicamente al pago de una indemnización complementaria por salarios de tramitación, aplicó rectamente las normas legales contenidas en el mencionado Decreto, lo que obliga a desestimar el recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia. (Sentencia de 3 de octubre de 1972, número 411.)

A. GÓMEZ DE ENTERRÍA
F. PÉREZ ESPINOSA
MARÍA E. HORTELANO DÍEZ

Facultad de Derecho de Valladolid.