

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS (*)

I. CUESTIONES GENERALES

1. Contrato para obra o servicio determinado

De la sentencia que a continuación se da noticia se desprende que para la existencia de un contrato para obra o servicio determinado (cuyo cumplimiento no configura un despido sino una extinción normal) es preciso que aquellos sean realmente identificables y concretos. Dice el Tribunal Central de Trabajo que:

«... indudablemente, si en el contrato por el que se inició la relación laboral entre las partes, expresamente se hubiere designado la letra o letras de cambio cuya cobranza se obligaba a efectuar el demandante, es incuestionable que una vez realizado el cobro de los efectos designados se hubiere extinguido la vinculación concertada, por aplicación de lo dispuesto en el número 2.º del artículo 76 de dicha ley; pero lo que no es posible admitir en buenos principios de hermenéutica, es que ese servicio de cobranza de cuantos efectos bancarios le remitiere la entidad demandada al actor, sin expresión de número, ni tiempo, es decir, con carácter indefinido, suponga la obra o servicio determinado a que hace referencia el citado artículo 27, por lo que al entenderlo así el magistrado, no aplicando el referido precepto, no incidió en la vulneración que se denuncia del mismo.» (Sentencia de 24 de abril de 1973, núm. 165.)

2. Recibo de finiquito

En esta sentencia se plantea, una vez más, la necesidad de una regulación legal más estricta en materia de extinción de las relaciones laborales a través del recibo de finiquito, como han estudiado ampliamente la doctrina los profesores De la Villa y Ojeda,

(*) Las sentencias recogidas corresponden al núm. 58 de *Jurisprudencia Social*, y los números a los marginales de la REVISTA.

sobre todo en cuanto a la posible falta de *animus* extintivo, en el que firma el finiquito. Se dice, concretamente, que:

«... al subsistir la relación histórica en su integridad, por no haber sido combatida en la forma legal preceptuada en el número 2.º del artículo 152 de la ley de Procedimiento laboral, y resultando de la misma con toda claridad que el actor cesó en la Empresa el 30 de noviembre firmando un documento en el que se hace constar recibe la cantidad de 16.403 pesetas como finiquito de liquidación e indemnizaciones legales, cesando con este motivo toda relación laboral con la citada Empresa; cuyo recibo, así como percepción de la cantidad fue reconocido en juicio; y al firmar tal documento, sin reserva alguna, extinguió su contrato por mutuo acuerdo, conforme al número 3.º del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, por lo que al no existir despido y sí una resolución mutua y voluntaria de la relación laboral, en nada afecta a ello la condición de fijo o eventual del actor, por lo que con desestimación del motivo y del recurso procede la confirmación de la sentencia.» (Sentencia de 25 de abril de 1973, núm. 173.)

II. CAUSAS

1. Conflictos colectivos

En las sentencias que reseñaremos a continuación se contiene una doctrina del más alto interés y que merecería profundizar en un estudio sobre la actual línea jurisprudencial en materia de despidos por participación en un conflicto colectivo. Concretamente el tema tratado se bifurca en dos direcciones:

a) *Los efectos individuales, o mejor aún, el tratamiento individual de los conflictos colectivos a efectos sancionadores.*

«Acusan los recurrentes la infracción del apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo porque entienden que los hechos relatados no coinciden con el supuesto de hecho del referido precepto, y todo ello porque establece una vinculación entre la actuación individual y dicha norma, entendiéndose que la huelga, como acto colectivo, no permite la valoración de la conducta de cada individuo. Pero, sin embargo, olvidan que en el ordenamiento positivo, la regulación de la materia por el Decreto de 22 de mayo de 1970, sin agotar los matices que presenta, se puede distinguir: a), el de los conflictos colectivos, genéricamente, o contemplados en sentido amplio; b), las huelgas o paros laborales, y c), los despidos relacionados con los conflictos colectivos, con lo que evidentemente está poniendo de manifiesto que la regulación de la materia se realiza no sólo teniendo en cuenta

el interés complejo que constituya el elemento básico o generador del conflicto, sino las derivaciones del mismo, entre las que se encuentra la huelga o el paro, que puede ser causa de despido, en el espíritu y letra del referido texto reglamentario, como lo demuestra la existencia de casos en los que los laudos o las sentencias que se dicten puedan declararse "que el paro o paros ocurridos determinan tan sólo la suspensión de los contratos de trabajo durante el tiempo de interrupción", con lo que está declarando tanto como lo antes afirmado, que la huelga o paro sigue siendo causa de despido, dándose ciertos condicionamientos. Y si esto no fuera bastante bastaría la referencia al artículo 13 en el que se menciona la posible renuncia de la Empresa a la facultad de sancionar (el despido es una sanción laboral en las reglamentaciones), por hechos que se hubieren producido con ocasión del conflicto y como a los preceptos legales se la ha de dar un sentido, en la interpretación de tal párrafo se ha de pensar en la huelga, porque la facultad de sancionar y la de renunciar a llevarla a cabo es algo que existía con anterioridad al mencionado Decreto (artículo 76, 6.º, de la ley de Contrato de trabajo, artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral y Reglamentaciones y Ordenanzas de trabajo), luego al reiterar su mención no será una repetición superflua referida al hecho o hechos que producidos con ocasión del conflicto colectivo puedan originar el uso de dicha facultad, siendo el más típicamente relacionado con el conflicto colectivo, el paro o huelga. Por ello, la derogación del Decreto de 20 de septiembre de 1962, precedente al actualmente en vigor, no ha sido obstáculo para continuar configurando la participación en la huelga (actuación individual dentro del comportamiento de una pluralidad) como causa de despido, si concurren las circunstancias determinantes para tenerla por tal, cual el incumplimiento de los Reglamentos de trabajo que con el mencionado Decreto establecen una regulación de las formas a que han de sujetarse el desenvolvimiento de una actividad relacionada con la materia laboral, y como los recurrentes parten de una errónea indiferenciación entre el conflicto colectivo y la huelga, entienden que los actores no estaban facultados para instar el conflicto con arreglo a los términos de la disposición que los regula, puesto que carecen del carácter de representantes sindicales, pero porque en su razonamiento parten de la premisa equivocada de identificar aquellas dos figuras, siendo así que pueda perfectamente concebirse y en la realidad práctica se dan en numerosas ocasiones en que el conflicto colectivo no vaya acompañado como secuela inevitable de un paro o huelga. Así lo quiso distinguir el Decreto y así aparece diferenciado en la realidad de la vida laboral, por lo que la argumentación se invalida puesto que su participación en el paro (afirmada en los hechos probados no combatidos) revela una voluntad de rebeldía a la norma, al requerimiento de la autoridad laboral y a la orden del patrono de restablecimiento de la continuidad en el trabajo interrumpido por la voluntad de los trabajadores participantes en el paro.» (Sentencia de 26 de marzo de 1973, núm. 166.)

En otra sentencia, y con parecidas argumentaciones, aunque menos extensas, se dice que:

«Olvida la parte recurrente al plantear esta cuestión, que ya este Tribunal en sentencia de 1.º de diciembre de 1961, declaró que en el despido por participación en una huelga, no se dan las características del conflicto colectivo de trabajo, sino las propias de un conflicto individual, ya que tal hecho no afecta a categoría de intereses colectivos, que es la esencia de aquéllos; por lo que si la cuestión planteada en estos autos, queda concretada a determinar la procedencia o improcedencia del despido acordado por la Empresa demandada contra cuatro trabajadores de su plantilla, es claro que la pretensión aducida, aunque derivada de un conflicto colectivo, constituyen verdaderas reclamaciones individuales, puesto que lo que se discute no afecta nada más que a los litigantes y no a una categoría profesional de trabajadores que, en definitiva, es la base que marca la diferencia entre conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo. Por lo expuesto, declarándose que los actores intervinieron en un paro colectivo, que ha de calificarse de ilegal al no seguir los trámites previstos en el Decreto de 22 de mayo de 1970, en cuya actitud persistentemente se mantuvieron, no obstante el requerimiento hecho por la autoridad laboral, es claro que tal conducta encaja en el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo por cuanto entraña una manifiesta indisciplina a los Reglamentos de trabajo y de manera concreta una total transgresión de los preceptos contenidos en el aludido Decreto de 22 de mayo de 1970, sobre planteamiento y solución de los conflictos colectivos de trabajo.» (Sentencia de 29 de marzo de 1973, núm. 171.)

b) *La discriminación respecto de los sancionados en el uso de la potestad disciplinaria del empleador.*

En este sentido, el Tribunal Central de Trabajo sienta la doctrina de que:

«Por último, un cuarto motivo la refiere a la infracción del artículo 75, 6.º, de la ley de Contrato de trabajo, porque entiende que al despedir el patrono a unos obreros (los actores) y no a otros, establece una discriminación atentatoria a la dignidad humana; aparte de no referirse a casos como el de autos el referido mandato legal, la valoración de las conductas (distinto al desconocimiento del valor en sí mismo de la persona) es un acto lícito y consecuencia del diferente comportamiento de unos y otros, y como en los hechos probados, se ha reflejado el de los recurrentes, contumaz respecto a quienes se reintegraron al trabajo, se ha de desestimar el motivo y con ello el recurso.» (Sentencia de 26 de marzo de 1973, núm. 166.)

2. *Desobediencia a los Reglamentos*

En la sentencia que se transcribe a continuación creemos que debe resaltarse, para su debido entendimiento, que la desobediencia a los Reglamentos, a nuestro juicio, debe referirse a aquellos que de algún modo tengan relación con el trabajo, como es el caso contemplado en autos, pues de lo contrario supondría una interpretación excesivamente amplia de la causa b) del artículo 77 de la LCT. Dice el Tribunal Central de Trabajo que:

«Partiendo, pues, del hecho no combatido en debida forma, de que el día 10 de octubre de 1972, el actor "conduciendo un autocar de la patronal y no obstante la inmensa niebla circulaba a gran velocidad, por lo que no se percató de un camión que estaba parado a la derecha de la calzada y colisionó con él...", de tales hechos se desprende de manera indudable que el demandante infringió el artículo 17 del Código de Circulación, cuando establece que los conductores de vehículos deben ser dueños en todo momento del movimiento de los mismos y están obligados a moderar la marcha y, si preciso fuera, de detenerla... cuando las circunstancias del tráfico, del camino o de la visibilidad prudencialmente lo impongan, para evitar posibles accidentes y, especialmente, en las siguientes ocasiones... f) en los casos de niebla densa o copiosa lluvia y al anochecer; y como las normas del Código de la Circulación deben ser estrictamente observadas por cuantos conduzcan vehículos, pero muy especialmente por los trabajadores sometidos a la Ordenanza laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, es claro que la transgresión de sus preceptos constituye una falta de trabajo prevista expresamente en el artículo 116 de dicha Ordenanza y tipificada como muy grave en dicho precepto, cuando califica como tal las imprudencias, y como es una grave imprudencia marchar sin visibilidad, a velocidad tal que no se pueda controlar inmediatamente el movimiento del vehículo, conforme señala el artículo 17 del Código antes citado, al fundamentar el juzgador su decisión en el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, no aplicó indebidamente el aludido precepto, porque la conducta observada por quien recurre, produciendo un accidente de tráfico, fue debida a su desobediencia a los Reglamentos a que este artículo hace referencia.» (Sentencia de 23 de marzo de 1973, núm. 167.)

3. *Ineptitud por incapacidad laboral*

En esta sentencia que a nuestro juicio interpreta con excesiva amplitud el concepto de incapacidad permanente parcial como causa obstativa de la prestación laboral se sienta la siguiente doctrina:

«Si bien es cierto que tanto la doctrina del Tribunal Supremo como también sentencias de esta Sala ha contemplado situaciones en las que con

conocimiento de la incapacidad declarada o reconocida, se ha estimado la existencia de una novación cuando con posterioridad a tal conocimiento ha continuado prestando servicios el incapacitado en un puesto compatible con su estado, ello no tiene lugar cuando más que de un conocimiento se trata de una posible presunción, con base en las residuales que presente, de una futura incapacidad que, en todo caso, ni el accidentado ni la Empresa pueden calificar con efectos para la otra parte, habiendo de someterse a las resoluciones de los órganos competentes, Comisiones Técnicas Calificadoras y, en su caso, la Magistratura de Trabajo, y cuando dicha resolución recaer, y como en el caso de autos, no recurrida por los interesados, es conocida por la Empresa, quien inmediatamente comunica al operario la resolución del contrato por haber sobrevenido la incapacidad que le disminuye sensiblemente su aptitud laboral, no puede afirmarse haya producido un despido, sino la extinción por concurrir, como se dejó dicho, la causa mencionada. Puesto que, como distinguió la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 1970, la ineptitud difiere de la incapacidad sobrevenida a causa de accidente padecido, distinguiendo, en consecuencia, entre las causas comprendidas en el artículo 77 d) de la ley de Contrato de trabajo y la que se encuentra en el artículo 76 de la misma. Por ello, al no haberse producido la novación que se dice, sino solamente readmitido hasta que se resolviese sobre la incapacidad, al declararse ésta concurrió la causa de extinción.» (Sentencia de 24 de marzo de 1973, núm. 169.)

4. *Indisciplina por negativa a realizar horas extraordinarias*

Siguiendo una línea jurisprudencial conocida se indica por el Tribunal Central de Trabajo que:

«Si bien es verdad que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.º de la ley de jornada máxima de 1 de julio de 1931, a iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde al patrono y la libre aceptación o denegación al obrero, no es menos cierto que habiendo concierto de voluntad entre las partes para, mediante la correspondiente remuneración, prolongar durante una hora la jornada laboral, la negativa del operario a cumplir lo acordado, ausentándose del centro de trabajo, sin obtener la autorización adecuada, quedando desatendido el servicio, supone una falta de disciplina comprendida en el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, por lo que al entenderlo así el magistrado, no incidió en las infracciones apuntadas en el recurso, ya que ese convenio entre empresario y trabajador no supone violación de lo dispuesto en el artículo 36 de dicha ley, ni es indebida la cita que con carácter de generalidad se hace de los artículos 1.157, 1.169, 1.258 y 1.269 del Código civil.» (Sentencia de 2 de marzo de 1973, núm. 170.)

4. *Competencia desleal*

En esta sentencia se sienta una doctrina, realmente polémica, no tanto por trabajar sin permiso en Empresa de la competencia, sino por la referencia que hace a las horas extraordinarias.

Se considera procedente el despido de los trabajadores, puesto que:

«... colaboraron con otra Empresa dedicada a la misma actividad de la demandada, en trabajo idéntico al que por ésta tenía confiado y dedicando horas a dicha Empresa perjudicaba a la recurrida, que precisaba acelerar el montaje en los dos buques para realizar en plazo la entrega de la obra. Por ello, si los demandantes en estas actuaciones *eran libres para aceptar o no el trabajo en horas extraordinarias, no lo eran para dedicarlo a una labor en beneficio de un competidor*, y al hacerlo incurrieron en el supuesto del apartado g) del artículo 77 ya mencionado, y en los genéricos de desobediencia y deslealtad que contemplan los apartados b) y c) del mismo precepto, sin que pueda desconocerse el elemento intencional, puesto que realizaban para Empresa distinta de la demandada trabajo retribuido como refleja el tercero de los hechos probados.» (Sentencia de 26 de abril de 1973, número 174.)

A. GÓMEZ DE ENTERRÍA
F. PÉREZ ESPINOSA
M.^a E. FORTELANO DÍEZ