

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.--DESPIDOS

1. PROCEDENCIA DE COMUNICACIÓN FORMAL

Siguiendo una línea ya consagrada en nuestra jurisprudencia, en esta sentencia se indica que la formalidad de la comunicación sólo procede en los supuestos de despido disciplinario y no cuando la extinción del contrato se fundamente en motivos distintos.

«Se alega que al haberse procedido al despido sin comunicación escrita debió de ser éste calificado de nulo y no de improcedente, motivo que no puede prosperar, pues, efectivamente, como se razona en la sentencia al no haberse alegado ninguna causa para el despido de las contenidas en los artículos 77 de la ley de Contrato de trabajo, en relación con el 76-8.º de la misma, según se determina en el artículo 102 de la ley de Procedimiento laboral la calificación de improcedencia del mismo es la correcta, ya que en tales casos no es necesaria ni preceptiva la comunicación escrita a que se refiere el artículo 97 del texto procesal referido, que solamente deviene indispensable cuando el despido está basado en alguno de los casos del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, según reiteradamente se ha declarado desde antiguo tanto por el Tribunal Supremo como por esta misma Sala del Central, incluso en sentencia dictada en interés de la ley por la Sala VI del referido Tribunal Supremo y que por ello tiene carácter vinculante en fecha 30 de marzo de 1965.» (Sentencia de 12 de marzo de 1974, JS núm. 64, 163.)

2. NOTIFICACIÓN

En la doctrina contenida en esta sentencia, aun dejando salvado el carácter recepticio que tiene el despido en nuestro ordenamiento jurídico, sigue la línea sentada en otras sentencias de que no se enerva la eficacia del despido por negarse al hecho de su notificación. Doctrina correcta, pero que de algún modo deberá matizarse por la vía de los hechos, ya que parece evidente que debe existir constancia de la notificación, siendo cosa distinta que, producida ésta, se niegue el trabajador a dar su «entendido». Concretamente dice la sentencia que:

«La notificación por correo certificado con acuse de recibo es medio empleado normalmente y admitido por la jurisprudencia sin que los efectos

de la misma puedan ser enervados cual se pretende por el hecho de rehusar la carta, pues ello equivaldría a dejar al libre arbitrio del trabajador la eficacia del cumplimiento de tal requisito formal que la ley impone a la Empresa.» (Sentencia de 11 de marzo de 1974, JS núm. 64, 165.)

3. LOS CONTRATOS EN «CADENA»

De modo indirecto se contempla en esta sentencia el tema de la prórroga del contrato para un eventual, sentando la doctrina de la imposibilidad de superar los períodos máximos de duración que, para los contratos eventuales, fijan las ordenanzas o convenios colectivos. En concreto, considera nula la cláusula contractual que así lo establezca, de acuerdo con los preceptos de nuestra legislación laboral sobre nulidad de contrato:

«Si bien es cierto que el artículo 27 de la ley de Contrato de trabajo admite la contratación a plazo fijo o por tiempo determinado y que tales contratos terminan al vencimiento del plazo estipulado conforme se dice en el artículo 76 de la misma, no lo es menos que el primer contrato entre las partes no tiene tal carácter, sino que es indudable un contrato eventual al que se asigna "un período máximo de seis meses de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del convenio colectivo interprovincial de 28 de julio de 1970 declarado vigente por la Dirección General de Trabajo en norma de obligado cumplimiento de 15 de noviembre de 1972", y siendo éste así no cabe duda alguna de que las partes en el momento de la contratación, realizaron un contrato con arreglo al precepto expresamente recogido en el pacto adicional primero en el que constan los anteriores extremos, de carácter eventual según también expresamente se contiene en el pacto adicional segundo del mismo y por un período máximo de seis meses, al no autorizarse por la norma a que se acoge el contrato otro superior, pero rescindible con anterioridad según el contenido de la adicional segunda antes referida, por lo que al prolongarse tal situación aunque se hubiera firmado por las partes otro nuevo contrato de la misma naturaleza —que por cierto no llegó a ser autorizado ni visado según reconoce el demandado— se infringió efectivamente dicha norma, habiendo terminado el plazo máximo legalmente admitido para la prestación de tales servicios eventuales y del segundo contrato vendría a ser nula la cláusula de su duración por ser contraria a derecho y perjudicial para el trabajador según los artículos 9.2.º, 10 y 36 de la ley de Contrato de trabajo y, por tanto, la relación laboral entre las partes se convirtió en un contrato por tiempo indefinido al haberse cumplido el máximo legal admitido para la eventualidad contratada.» (Sentencia de 12 de marzo de 1974, JS núm. 64, 167.)

4. DESPIDO DE EXTRANJEROS

Con toda corrección se establece la equiparación de los extranjeros a los nacionales a efectos de despido, desvinculando los distintos permisos gubernativos, que sean necesarios para la residencia y para trabajar, de sus efectos laborales, una vez realizada fácticamente la prestación de servicios. Doctrina esta que:

«Recoge el Tribunal Supremo en su sentencia de 17 de marzo de 1966, al declarar que es indiferente que el trabajador extranjero no tenga regularizada su situación personal al carecer de carta de trabajo y permiso de residencia, pues estos son detalles puramente gubernativos que no pueden afectar a las relaciones humanas, derechos y obligaciones que vinculan las partes, por su independencia con el problema laboral que se discute, cual es el de despido.» (Sentencia de 5 de marzo de 1974, JS núm. 64, 168.)

5. READMISIÓN DE INVÁLIDOS

Con independencia de las distintas normas protectoras existentes sobre la materia, es una línea jurisprudencial clara que la invalidez permanente supone la extinción de los contratos de trabajo. Así se dice:

«Además ha de tenerse en cuenta al efecto de contenido de las sentencias del Tribunal Supremo de fechas de 3 de noviembre de 1970 y 4 de octubre de 1968, entre otras, y del Tribunal Central de 21 de enero de 1967, 2 de noviembre del mismo año, 4 de octubre de 1968 y 3 de marzo de 1970, también a modo de ejemplo de las que se desprende que la declaración de invalidez permanente, extingue el contrato por alteración de las condiciones objetivas.» (Sentencia de 13 de marzo de 1974, JS núm. 64, 170.)

6. CAUSAS DE DESPIDO

6.1. *Malos tratos de palabra*

En esta sentencia resalta el interés de la consideración del colectivo de personal, dando trascendencia al mismo a efectos de malos tratos de palabra. Se dice en la sentencia lo siguiente:

«Porque las frases pronunciadas por el actor con motivo de una discusión surgida en la realización del trabajo de "que se tenía que cagar en la madre de alguno" y "que tenía que dar un garrotazo a alguno" al no dirigirse a alguna persona concreta, no pueden tener más trascendencia que evidenciar

un bajo nivel cultural de quien las profiere. Olvida, sin embargo, la parte que recurre, que relacionando el hecho tercero de los probados con cuanto se expone en el tercer considerando de la sentencia, queda patentizado que esas graves palabras ofensivas, iban dirigidas a los operarios, compañeros del actor, con los que ya había discutido y que tenían ocupada una máquina cortadora en que él quería trabajar, por lo que la omisión de los nombres de dichos trabajadores, no es óbice para estimar que tales expresiones encaban en los malos tratamientos de palabras, previstos como causa de despido en el artículo 77, c) de la ley de Contrato de trabajo.» (Sentencia de 15 de marzo de 1974, JS núm. 64, 171.)

6.2. *Deslealtad*

«El actor estuvo de baja por enfermedad desde el 26 de febrero —reconocido en el propio escrito de recurso— y en tal situación trabajó en otro taller de carpintería, siendo sorprendido por su patrón y otros compañeros el día 10 de julio, es evidente incurrió en la causa del apartado e) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, ya que según doctrina del Tribunal Supremo recogida por varias sentencias de esta Sala, incurre en deslealtad el productor que realiza otros trabajos durante su baja por enfermedad.» (Sentencia de 11 de marzo de 1974, JS núm. 64, 165.)

6.3. *Conflictos colectivos*

En esta sentencia puede destacarse la interpretación que se hace de la aplicabilidad del Fuero del Trabajo y su necesaria concreción por normas ordinarias:

«Es claro que lo mismo si se considera la ausencia al trabajo en sí, que si se tiene en cuenta la indisciplina, causa b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo que en las cartas de despido se señalaba y la calificación de éstos como procedentes es de la más absoluta corrección y acorde con la normativa legal, sin que pueda estimarse infringido el artículo 11 del Decreto de 22 de mayo de 1970, ya que este precepto autoriza a declarar que el pare determina tan sólo la suspensión de los contratos de trabajo, pero no obliga a tal pronunciamiento, máxime cuando ni se han dado los supuestos que permitirían tal resolución —apartados a) y b) del artículo— ni se han cumplido los requisitos indispensables de acatar el requerimiento de la autoridad laboral y de haber instado los procedimientos legalmente previstos, siendo por demás inadecuada la invocación del Fuero del Trabajo en su declaración sobre gradual e inflexible elevación del nivel de vida de los trabajadores, pues que tal programática elevación se prevé constreñida a la medida en que lo permita el superior interés de la nación y ofreciéndose como cauce

JURISPRUDENCIA SOCIAL

de regulación en actividades específicas y aún en Empresas determinadas los Ordenamientos laborales dictados por los organismos competentes o concluidos mediante negociación colectiva y brindando incluso el mencionado Decreto de 22 de mayo de 1970 la posibilidad — despreciada por los actores de este litigio— de utilizar procedimientos de formalización y solución de conflictos colectivos de trabajo.» (Sentencia de 8 de marzo de 1974, JS núm. 69, 164.)

A. GÓMEZ DE ENTERRÍA

F. PÉREZ ESPINOSA

M.^o E. HORTELANO Díez