

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

### 1. COMPETENCIA

«Que como cuestión previa se observa que el actor, tanto en la demanda como en el acto del juicio, alega su condición de enlace sindical, con la que además encabeza el escrito de anuncio del recurso, sin que por el magistrado de instancia se haya determinado en la sentencia si el mismo tiene o no tal carácter de enlace sindical, circunstancia que habría de constar en los hechos probados de la misma, según determina el artículo 101 de la LPL y que, como se dice, no figura en ellos y resulta trascendental, ya que puede afectar a la competencia de esta Sala, habida cuenta de que si, efectivamente, así resulta, la competencia para entender del presente recurso estaría atribuida a la Sala VI del Excelentísimo Tribunal Supremo, conforme al artículo 166-4.º de la expresada LPL, y siendo esto así, al no haberse dado cumplimiento a tal norma del artículo 101 de dicho texto legal, y resultando de esta omisión precisamente la incorporación de la clase de recurso que resulte procedente, y por ende la indeterminación de si es o no el de suplicación al que resulte, en definitiva, aplicable, y con ello de si esta Sala es o no la competente para entender en el recurso, procede decretar la nulidad de lo actuado a partir del momento de la sentencia.» (Sentencia de 4 de marzo de 1974.)

### 2. LEGISLACIÓN APLICABLE AL DESPIDO DE EXTRANJEROS

«A los fines perseguidos en el recurso, es de tener en cuenta que la terminante disposición que con carácter general contiene el artículo 4.º del Decreto de 27 de julio de 1968, al señalar que "para que un extranjero pueda trabajar en España habrá de obtener previamente la correspondiente autorización que se expide en forma de permiso de trabajo", ha sido derogado con respecto a los trabajadores hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos, por la ley 118 de 30 de diciembre de 1969, al disponer que los dichos se equiparan a los trabajadores españoles en lo que respecta a sus relaciones laborales, cualquiera que sea la fórmula de su regulación, incluyéndolos de idéntica forma en los Regímenes generales y especiales de la Seguridad Social. De esta suerte, como dice el preámbulo de la ley, el Estado español, de modo unilateral, superando el procedimiento del acuerdo pactado o de reciprocidad convenida, se adelanta en la presente ley al establecimiento de esta justa y avanzada equiparación, y si, pues, el propósito del legislador es colocar en el plano de igualdad

## JURISPRUDENCIA SOCIAL

laboral a los trabajadores de aquellas naciones con los de España, sin exigir reciprocidades de ninguna clase, caen por su base los argumentos aducidos en el recurso sobre la falta de prueba por parte de la actora de este principio de reciprocidad entre la República de Cuba y España, y con los cuales, al parecer, pretende recabar el derecho de despedir libremente a los trabajadores extranjeros que tenga a su servicio, contraviniendo los principios que sobre estabilidad en el empleo contiene la Legislación Laboral Española y 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 a las partes, por su independencia con el problema laboral que se discute, cual es el de despido.» (Sentencia de 5 de marzo de 1974.)

### 3. CAUSAS DE DESPIDO

#### 3.1. Faltas de puntualidad o de asistencia

«Que si bien es cierto que el contrato de aprendizaje descansa en el respeto, consideración y obediencia del aprendiz hacia el maestro, no lo es menos que la referencia a la instrucción que recibe debe entenderse con relación a la formación y vinculación profesional, siendo obligatoria —según el artículo 14 de la O. de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970— la asistencia de los aprendices a las clases teóricas de la Escuela de Aprendizaje en aquellas Empresas en las que existe, para caso contrario a las de Orientación y Formación Profesional siempre que existan en la localidad donde la Empresa está enclavada... (por lo que) mal cabe entender —como en el motivo se pretende— que haya incidido el actor en falta a las condiciones estipuladas, ni en desobediencia o falta grave que constituyen las causas de rescisión del contrato a petición de parte c) y d), artículo 156 del libro II de la LCT, cuyo título III regula el de Aprendizaje, sin que se haya vulnerado el artículo 44 de la Ordenanza, contemplándose, como el magistrado acertadamente apunta, un lamentable abandono de las clases de bachillerato nocturno en el Colegio de ... —6.º curso— por parte del aprendiz becado a tal fin por la Empresa, pero que no es suficiente para la resolución del contrato.» (Sentencia de 5 de julio de 1974.)

«Que reiteradamente viene declarando la Jurisprudencia, y numerosas sentencias de esta Sala, que aunque la permanencia en prisión que imposibilita a asistir al Centro de trabajo sea involuntaria por parte del operario, ello no justifica las faltas de asistencia puesto que los actos punibles que determinaron aquella situación pudieron ser previstos por quien los realizó; por lo que aplicando esta doctrina a la actuación del demandante, tal como queda reflejada en el relato histórico de la sentencia, aparece que éste no intervino en la realización de ningún hecho punible porque si detenido preventivamente por la policía gubernativa el 16 de enero, es puesto dentro del plazo legal a disposición del Tribunal de Orden Público, quien inmediatamente decreta su

libertad el 19 de dicho mes, no obstante lo cual, y para apurar la investigación y determinación de qué responsabilidades pudiera haber incurrido el hoy reclamante, ordena la incoación de un sumario con fecha 21 de enero de 1974, que sobresee y archiva cuatro días más tarde, ello evidencia su total inocencia; y si esto es así, pugna contra el más elemental sentido de equidad estimar que el actor debe ser despedido de su puesto de trabajo por haber faltado tres días, toda vez que esta inasistencia, legalmente se haya comprobado, no fue motivado por ningún acto ilícito merecedor de cualquier clase de sanción. Habrá, por tanto, de llegarse a la conclusión de que esas tres faltas de asistencia no son injustificadas, e incluso tampoco la cuarta referida al 19 de enero, por ser perfectamente comprensible la situación depresiva en que en dicho día pudiera hallarse el actor después de haber estado setenta y dos horas privado de libertad.» (Sentencia de 9 de julio de 1974.)

«Insiste el recurrente en que no era aplicable el artículo 77, a), porque la Reglamentación de Hostelería no determina el número de faltas que hayan de imputarse para poder acordar el despido, pero ha de tener en cuenta que la falta de concreción reglamentaria no impide que al darse el supuesto legal, ausencias repetidas e injustificadas, sea aplicable al mismo; la falta de asistencia durante cuatro días seguidos no puede menos de ser estimada como repetición de los mismos actos y cuando no existe una causa legal o moral que la disculpe se ha de calificar como injustificada.» (Sentencia de 20 de mayo de 1974.)

### 3.2. *Indisciplina o desobediencia*

«Como esta participación (en el paro) aparece acreditada según relatan los hechos probados, que consignan también la desatención al requerimiento de la autoridad laboral para restablecer la normalidad alterada, así como que uno de los actores que recurren acudió el 21 de noviembre a la única Sección que había continuado trabajando y ordenó, consiguiéndolo, que se parase una de las máquinas, 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 LCT que en las cartas de despido se señalaba, 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 éste precepto autoriza a declarar que el paro 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.» (Sentencia de 8 de marzo de 1974.)

«Que, dada la falta de la debida diligencia que representa la imprudente conducta del trabajador conduciendo el camión a inadecuada velocidad para hacerse con el vehículo en circunstancias que aconsejaban extremar la prudencia, como eran la falta de

visibilidad a causa de la niebla y estar mojada la calzada, dando lugar a un choque múltiple, con desperfectos en el camión que conducía valorados en 115.000 pesetas, además de los que produjo en el que le precedía —de la misma Empresa—; consecuencias surgidas de acusada falta de diligencia encuadrable en el marco de la desobediencia, pues que la obligada actitud diligente implica cuidado y solicitud en el cumplimiento de las actividades por cuenta ajena objeto del contrato de trabajo, siendo sancionable el incumplimiento del deber de diligencia en la causa b) ya que en la d), ambas del artículo 77 de la citada LCT.» (Sentencia de 25 de junio de 1974.)

### 3.3. *Faltas de respeto*

«Es lo cierto que la carta contiene expresiones que rebasan los límites de la incorrección para constituir evidentes y graves faltas de respeto y consideración a las que resulta adecuada la sanción de despido por aplicación de la causa c) del artículo 77 de la LCT, frases tales como éstas: "amenazas más propias de un rufián que de un director...", refiriéndose al señor... "y realizada torpemente y de una forma cruel y asquerosa por el señor... coaccionando con el despido a todo agente que se atreviese a entrar en mi despacho..., en fin, una especie de Mafia...", tratando a este señor... de "egoísta sin límites, ambicioso y déspota hipócrita, con un enfermizo y podrido culto a la personalidad, que si no ha conseguido hasta ahora mayores y mejores puestos en la Empresa de los que ostenta, no ha sido por no intrigar e incordiar..."; tan manifiesta es la entidad de estas faltas que no cabe atenuarlas ni calificarlas de "algo duras" como hace el juzgador, debiendo significarse que el incidente o discusión con el señor... tuvo lugar el 21 de noviembre y que la carta al señor... es de diez días después y autoriza a éste para que haga de ella el uso que crea conveniente, lo que no se compagina con un estado de excitación que pudiera en parte disculpar la actitud del demandante.» (Sentencia de 14 de marzo de 1974.)

### 3.4. *Fraude, deslealtad y abuso de confianza*

«Basta la lectura del precepto de la Ordenanza citada (art. 95, punto 5.º de la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica) para que se llegue a la conclusión de que la falta muy grave que allí se contiene no necesita exactamente la prueba de la simulación de enfermedad, sino que ésta se entenderá siempre que el productor, en situación de baja por tal causa preste servicios por cuenta ajena o propia y, evidentemente, tal es el caso que en la presente *litis* se contempla, al permanecer en el establecimiento comercial de su esposa atendiendo al público, lo que, en definitiva, viene a constituir el trabajo propio de un encargado dependiente o vendedor de tal negocio, que resulta incompatible con el estado y situación de baja por enfermo y con las normas reglamentarias al efecto vigentes, y encuadrables en todo caso, o en el citado apartado b) del artículo 77 ó bien en el e) del mismo, como deslealtad para con la Empresa, según se ha declarado ya reiteradamente por esta Sala.» (Sentencia de 18 de mayo de 1974.)

3.5. *Disminución voluntaria del rendimiento*

«De lo expuesto se desprende que sin haber justificado las causas de este bajo rendimiento, y pese a las advertencias que en este sentido se le hicieron, el actor disminuyó voluntaria y continuadamente el ritmo de su trabajo en relación con las normas generalmente observadas en Astilleros ..., que era donde la patronal venía desarrollando su actividad, y, por tanto, el previsto para la realización de la obra contratada, por lo que el rendimiento exigible ha de entenderse como el normal y habitual en ese Centro de trabajo, y si, por lo expuesto, el rendimiento del demandante fue inferior al normal, y ello de manera continuada, no obstante las amonestaciones que le fueron hechas por el encargado, al estimar el juzgador incidió en la causa de despido prevista por el apartado f) del artículo 77 de la LCT, en relación con los artículos 95.14, 97 y 98 de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica.» (Sentencia de 1 de julio de 1974.)

4. FORMA DE DESPIDO

«Se alega que al haberse procedido al despido sin comunicación escrita debió 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 causa alguna para el despido de las contenidas en los artículos 77 de la LCT en relación con el 76-8.º de la misma, según se determina en el artículo 102 de la LPL 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 LCT, 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 Tribunal Supremo y que por ello tiene carácter vinculante en fecha de 30 de marzo de 1965.» (Sentencia de 12 de marzo de 1974.)

«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 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.)

«Que si bien se exige que la Empresa, para ejercitar la facultad a que se refiere el artículo 76-8.º de la LCT comunique el despido mediante escrito en el que constan los hechos y la fecha, es correcta la interpretación dada por la Magistratura cuando el actor impide se lleve a cabo ausentándose en el momento en que le piden que firme

## JURISPRUDENCIA SOCIAL

el recibí, entendiendo se ha cumplido tal requisito, pues sabiendo la causa por la que se le despide y el momento, es un actor del mismo el que impide se agote el cumplimiento de tal formalidad, planteando papeleta de conciliación de despido nulo al día siguiente, persiguiendo con ello de modo certero el amparo de la norma al que no tenía derecho al haber infringido con su conducta el deber que le imponía el artículo 69 de la LCT, incurriendo en la justa causa de despido del artículo 77, b).» (Sentencia de 6 de julio de 1974.)

«Inalterada la relación de los hechos probados de la sentencia, resulta que el actor dejó de asistir al trabajo el día 7 de enero sin justificar tal falta de asistencia y fue dado de baja el día 25 sin que se le comunicara en forma alguna su despido, y siendo esto así, se está claramente precisando que existió una falta de asistencia que no se justificó, y que tal falta perduró hasta que la Empresa dio de baja al actor en la Seguridad Social, más resulta que siendo tales inasistencias injustificadas las que se tuvieron en cuenta para dar por terminada la relación laboral, necesariamente ha de darse cumplimiento a tal artículo 97 (de la LPL) ya que tal causa está encuadrada en el artículo 77 de la LCT, y que no se ha acreditado en forma alguna que el actor realmente demostrara de forma clara su deseo de dar por terminado el contrato de trabajo, ni existen circunstancias que consten en la resultancia de hechos probados de que tal fuera su voluntad presunta, por lo que al no haberse cumplido tal requisito formal del artículo 97 de la LPL, siendo éste como expresado queda preceptivo para proceder al despido por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, únicas que se declaran cometidas por el actor, el mismo ha de calificarse de nulo, conforme determina el párrafo final del artículo 102 de la LPL, con las consecuencias que determina para tales casos el artículo 117 de la misma ley Procesal.» (Sentencia de 20 de mayo de 1974.)

### 5. CALIFICACIÓN

«No cabe duda alguna de que las partes en el momento de la contratación realizaron un contrato... de carácter eventual... 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..., por lo que al prolongarse tal situación, aunque se hubiere 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 legal 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 LCT 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 y continuando dicha relación de trabajo entre las partes, lo que lleva a la conclusión de que la resolución del mismo en la forma en

#### JURISPRUDENCIA SOCIAL

que fue adoptada por la demanda, ha de ser considerada como un despido que merece la calificación de improcedente al no existir causa alguna de las contenidas en el artículo 77 de la LCT para la rescisión referida, y cuya calificación aparece de lo dispuesto en el artículo 102 de la LPL, con las consecuencias que para esta clase de despidos fijan los artículos 103 y 104 de la misma y correspondiendo la opción que se regula en el citado artículo 103 a la demandada por el número de productores a su servicio.» (Sentencia de 12 de marzo de 1974.)

PEDRO ANTONIO BAYLOS