

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.--DESPIDOS

1. COMUNICACIÓN FORMAL

Esta sentencia insiste en el hecho de que es insuficiente citar, en la comunicación formal de despido, genéricamente los preceptos legales de las causas estimadas como cuantitativas del mismo.

«Es indudable que la cita genérica de los enunciados legales de las causas estimadas por el empresario como constitutivas de despido, no cumplen la finalidad perseguida por el artículo 97 mencionado (I.P.L.), cual es la de que el operario adquiere un conocimiento perfecto del cuándo y el por qué se le despide, a fin de que, con esos inequívocos antecedentes, pueda prosperar los oportunos medios de defensa, como así tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencia de 17 de abril de 1973, máxime si en el caso enjuiciado en la misma se hacía referencia a diversos apartados del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.» (Sentencia de 14 de octubre de 1974, JS núm. 67, 180.)

2. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

Siguiendo una ya tradicional línea jurisprudencial, se afirma en esta sentencia que la contratación a tiempo cierto no puede referirse a trabajos normales y permanentes de la Empresa, por cuanto mediante esta práctica se perjudicarían derechos reconocidos e irrenunciables, como el de estabilidad en el empleo, desvirtuando así la propia finalidad que la institución del contrato de duración determinada se propone.

«Cuando manifiestamente se persigue sustituir el período de prueba reglamentario por un contrato a término que corresponde a circunstancias eventuales, o extraordinarias o anormales, o a necesidades limitadas en el tiempo, o a la concurrencia de cualquier otro motivo que lo excluya de la calificación de normal y permanente, está incidiendo en la vulneración de dicho precepto (artículo 35 de la Ordenanza Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970), así como en la de los legales arriba citados (artículos 9.º y 76, primera y segunda de la ley de Contrato de trabajo), porque en una construcción causal del contrato se descubre que se pretende amparar en una regla del

ordenamiento para impedir actúe la prohibición de éste o lograr un resultado contrario a la finalidad perseguida por el mismo.» (Sentencia de 29 de octubre de 1974, JS núm. 67, 184.)

3. SUSTITUCIÓN POR SERVICIO MILITAR

«Habiendo sido (el recurrente) contratado para sustituir a determinada persona que se ausentaba para cumplir el servicio militar, ambos, sustituto y sustituido, auxiliares administrativos, por lo que la reincorporación de éste implicaba el cese de aquél, y como se dejó dicho en el párrafo anterior, ninguna influencia tiene el que durante unos quince días coincidiesen de alta en la Empresa, pues es natural y beneficioso para el actor que fuese instruido en sus obligaciones y sin que en ello puedan verse atisbos de abuso de derecho por parte de la Empresa.» (Sentencia de 23 de octubre de 1974, JS núm. 67, 187.)

4. CAUSAS DE DESPIDO

4.1. *Abandono del trabajo*

Se matiza en esta sentencia la figura del abandono de trabajo, puesto que el hecho de no presentarse al trabajo sin justificar la causa no es por sí misma suficiente para que se dé esta figura, así como tampoco el posible retraso en la presentación del parte de baja, siendo necesario, en cambio, la evidencia de la voluntariedad de la conducta del trabajador:

«Para estimar que la rescisión del contrato se ha producido por la voluntad del trabajador y consecuentemente la de la existencia del abandono de puesto de trabajo se requiere que la conducta del productor se deduzca lógicamente y de forma inequívoca la realización de actos que lleven a la conclusión de esta voluntad de abandonar el trabajo o la expresa manifestación en tal sentido, lo que evidentemente no aparece en el caso que se enjuicia en el que el demandante realmente estaba enfermo y recibiendo asistencia, por lo que en su caso el hecho de no haber comunicado tal situación a la Empresa, podría constituir una falta de asistencia sin justificación, pero nunca un abandono de trabajo que pueda dar lugar, como se hizo, por la demandada a darle de baja en la Empresa sin comunicación alguna al actor, sino que sería aplicable la causa a) del artículo 77 de la Ley de Contrato de trabajo, con la obligación subsiguiente de la notificación por escrito.» (Sentencia de 24 de septiembre de 1974, JS núm. 67, 179.)

4.2. *Deslealtad*

«En parte alguna aparece que la actitud del actor que recurre fuera de simple broma o inocentada, como se dice en el motivo, antes bien, sí había comunicado a más de una persona en el propio Centro de trabajo, llegando a oídos de la Dirección, que había llevado a analizar una importante materia utilizada para fabricar los productos de la Empresa, haciéndolo con intención de averiguar la fórmula y lucrarse particularmente con tal conocimiento, resultan patentes la deslealtad y el ofrecimiento de ocasión para revelar a elementos extraños datos de reserva obligada referente a procesos de producción.» (Sentencia de 16 de octubre de 1974, JS núm. 67, 185.)

4.3. *Faltas de asistencia*

Se enuncia en esta sentencia la *ratio* de la falta muy grave cometida por el operario despedido:

«El más elemental principio de organización y de disciplina en el trabajo exige que el patrono conozca con antelación los motivos de las ausencias de sus operarios y las autorice, y si pues el recurrente incumplió reiteradamente estos trámites previos, es evidente que incurrió en las ausencias reiteradas y justificadas al trabajo que constituyen la falta muy grave prevista en el citado precepto de la Ordenanza (art. 157, 2 de la Ordenanza de la Construcción, de 28 de agosto de 1970) y por ello comprendida en el apartado a) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, lo que impide apreciar la existencia de las vulneraciones denunciadas, ni la del artículo 158, penúltimo párrafo de aquélla, sobre la atenuación de las sanciones por las faltas cometidas, porque calificada por la Empresa como muy grave la realizada por el actor y toda vez que tal calificación es correcta, de acuerdo con la normativa legal antes reseñada, es a la Empresa patronal a quien corresponde elegir la sanción que estime más adecuada.» (Sentencia de 3 de octubre de 1974, JS núm. 67, 186.)

4.4. *Conflictos colectivos*

En los dos casos que deciden las sentencias transcritas a continuación se analiza la problemática de la participación en un conflicto colectivo con actuación destacada de los recurrentes, que hace procedente el despido, basado, en una sentencia, en la desobediencia a las normas legales, en la otra, en la manifiesta indisciplina. Piénsese, por otra parte, que ambas sentencias comentadas se dictan con arreglo a la normativa que sobre esta materia prescribía el Decreto de 22 de mayo de 1970, lo que

aplica en cierto modo que se ponga el acento sobre la actuación destacada de los actores y recurrentes, cuestión ésta hoy innecesaria con arreglo al vigente Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, que ha supuesto, indudablemente, una ampliación de las facultades disciplinarias de la Empresa frente a los trabajadores que tomen parte en un conflicto al margen de las prescripciones legales, por cuanto la mera participación en una huelga impropiciada es causa justa de despido.

«Es indudable que esa destacada actuación provocando un ilegal conflicto colectivo, al margen y con olvido de las prevenciones contenidas en el Decreto de 22 de mayo de 1970 para su planteamiento, formalización, tramitación y solución, constituye la desobediencia a las normas legales a que hace referencia el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.» (Sentencia de 14 de octubre de 1974, JS núm. 67, 181.)

«Es evidente que esta actitud, desoyendo el requerimiento de sus inmediatos superiores y de los enlaces sindicales, como se afirma en los hechos probados, constituye una manifiesta falta de disciplina, tipificada en el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, máxime si como en el propio escrito de recurso se reconoce, en esos hechos tuvieron actuación destacada los hoy actores.» (Sentencia de 24 de octubre de 1974, JS número 67, 182.)

ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU