

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

I. COMPETENCIA

La sentencia comentada reafirma la competencia de la Magistratura de Trabajo en el caso del despido de los actores, administradores de viviendas del Instituto Nacional de la Vivienda, por aplicación de la presunción que establece el artículo 3.º LCT y el carácter extensivo de la relación laboral, incluso en caso de duda sobre la naturaleza del vínculo:

«Aunque en el recurso no se insiste en la cuestión apuntada al contestar la demanda referente a la competencia de esta especializada jurisdicción, dado el carácter de dicha cuestión trascendente al orden público procesal, debe la Sala pronunciarse sobre el particular, haciéndolo en sentido afirmativo de la competencia, de conformidad con el dictamen del ministerio fiscal, pues si los dos actores, desde enero de 1960 y julio de 1961, han venido prestando servicios por cuenta y a la orden del Instituto Nacional de la Vivienda mediante retribución de 6.741 y 5.166 pesetas mensuales, ya en principio se hallaban favorecidos por la presunción establecida en el artículo 3.º LCT, que correspondía desvirtuar por inversión de la carga de la prueba al Organismo demandado, y como éste no trajo al proceso elemento de convicción al respecto, siendo así que para el caso de tratarse de una relación de carácter funcional o administrativa pudo al menos aportar la clasificación que así lo indicare y que está prevista en la disposición transitoria primera del Estatuto del Personal al servicio de los Organismos autónomos aprobado por Decreto de 23 de julio de 1971, y a lo expuesto se añade el conocido criterio jurisprudencial que, incluso para el caso de duda sobre la naturaleza del vínculo, atribuye a éste carácter laboral, quedando acogidos los interesados por la jurisdicción de este orden, procede, como queda dicho, reafirmar la competencia de la Magistratura del Trabajo para conocer de las demandas promovidas en concepto de despido.» (Sentencia de 1 de marzo de 1975, JS, núm. 70, 1976.)

2. REQUISITOS FORMALES

Analiza esta sentencia los requisitos para que prospere la revisión sobre los hechos, exigiendo el apoyo en documentos o pericias que manifiesten el error del magistrado de instancia:

«Para que la revisión prospere no basta alegar falta de probanza, sino que es preciso el firme apoyo en pruebas documentales o periciales que pongan

de manifiesto el error del magistrado *a quo*, quien sabido es que se halla autorizado a valorar conjuntamente todos los elementos de convicción de que dispone: siendo inadmisibile, desde luego, la que se dice revisión del considerando de la sentencia recurrida, puesto que en él solamente se comentan y califican los hechos en adecuación a la norma aplicable.» (Sentencia de 17 de abril de 1975. JS, núm. 70, pág. 185.)

3. CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Tribunal Central de Trabajo hace notar en esta sentencia que no se precisa la comisión de falta laboral alguna para la extinción del contrato de aprendizaje que caduca por el mero lapso de cuatro años, límite que tiene por objeto evitar que se siga considerando como aprendiz a quien, por haber superado el tiempo de enseñanza, debería calificarse como obrero:

«Que el título III de la ley de Contrato de trabajo al regular el contrato de aprendizaje, establece en su artículo 159 que esta clase de contratos terminarán por expiración del plazo estipulado y consignándose en su artículo 127 que su tiempo de duración se determinará en los Reglamentos respectivos, no pudiendo exceder de cuatro años a falta de plazo especial, ello obliga a examinar las disposiciones a este respecto contenidas en la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, aplicable dada la actividad de la Empresa, en cuyo artículo 45, párrafo segundo, expresamente se hace constar que "la duración del contrato de aprendizaje será como máximo de cuatro años". De la normativa legal expuesta se desprende que en ningún caso los contratos de aprendizaje podrían exceder del plazo de cuatro años que señala la ley y reitera la Ordenanza y cómo en ella se determina únicamente un límite extremo, que no tiene otra finalidad que evitar siga considerándose como aprendiz a quien deba calificarse como obrero por haber superado el tiempo de enseñanza, habrá de concederse plena validez a cuanto dispone el citado artículo 159, es decir, que esta clase de contratos podrán finalizar por expiración del plazo estipulado por las partes, ya que de no entenderlo así, carecería de objeto el mencionado precepto y cómo la fijación de un plazo inferior al de cuatro años no contradice ni se halla en oposición con las normas que regulan el aprendizaje, habrá de concluir, que aunque no concorra alguna de las causas previstas en el artículo 156 de la ley mencionada aplicada por el magistrado en su sentencia, el contrato de aprendizaje podrá terminar por expiración del plazo contractualmente fijado, lo que conduce a la desestimación del segundo motivo del recurso y a la confirmación, aunque por otros fundamentos, del fallo recurrido.» (Sentencia de 1 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 181.)

4. PERÍODO DE PRUEBA

Las dos sentencias comentadas definen las características del período de prueba, haciendo hincapié en la resolución del contrato sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Caben, sin embargo, especialidades en lo que se refiere a la forma de la notificación cuando lo exija la Ordenanza correspondiente, si bien la obligación de hacer constar los motivos que impulsan a la Empresa a tomar su decisión, no se extiende, para la primera de estas sentencias, a probar la veracidad del motivo alegado:

«Que siendo el período de prueba el espacio de tiempo contado a partir de la iniciación de la relación laboral, durante el cual las partes pueden libremente resolver el contrato sin preaviso y sin derecho a reclamación alguna, este generalizado concepto, acogido en la mayoría de las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo, tiene una excepción en cuanto a la forma de notificar la rescisión precisamente basada en ese período de prueba, en la Ordenanza de Trabajo, para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970, en cuyo artículo 26, párrafo 2.º, establece la obligación que tienen las Empresas al despedir al personal que no habiendo superado aquel período lleven determinado tiempo a sus servicios, de hacer constar las razones de su decisión. Y siendo esa Ordenanza la aplicable al nexo laboral concertado entre los hoy litigantes, al notificar la patronal a la actora que la despedía por falta de rendimiento, al hallarse ésta dentro del período de prueba, es claro no tenía ninguna obligación de probar la veracidad de su decisión, puesto que el precepto legal no se lo impone y sí solamente hacerlo constar.» (Sentencia de 13 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 195.)

«Ese cese se produjo a los quince días de iniciada la relación laboral, es decir, cuando el actor no había superado el período de prueba que señala el aludido precepto de la Ordenanza laboral de la Piel de 27 de junio de 1969, y cómo ésta, en su artículo 44, dispone que durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización, resulta evidente que la sentencia, que en base a dichos preceptos desestimó las pretensiones de la demanda en orden a la calificación de un despido nulo o improcedente, no incurrió en las infracciones apuntadas.» (Sentencia de 5 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 196.)

5. CAUSAS DE DESPIDO

5.1. *Faltas de asistencia*

Confirma esta sentencia la reiterada jurisprudencia sobre la detención como situación no justificativa de ausencias al trabajo si no se comunica el hecho a la Empresa ni se acredita el posterior sobreseimiento o absolución del trabajador detenido:

«La detención por arresto sustitutorio a multas gubernativas, no constituye, con carácter general una situación justificativa de las ausencias al trabajo (sentencias de 2 y 29 de enero de 1974, entre otras y a modo de ejemplo) y en relación con el artículo 96 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, asimismo es de tener en cuenta, en primer lugar, que según aparece en los hechos probados, el demandante no puso en conocimiento de la Empresa antes de ser despedido el hecho de estar detenido, lo que lleva a la consecuencia de que, efectivamente, la Empresa no conocía esta especial situación y por otra parte, el alcance de dicha norma reglamentaria ya quedó precisado con claridad (entre otras por las sentencias del Tribunal Supremo de 26 de abril y 16 de octubre de 1972) en el sentido de que aparte de tal comunicación a la Empresa, para que no sean consideradas como injustificadas tales ausencias por detención o prisión, es decir, para que pierdan tal carácter de injustificadas, es necesario que se cumpla y acredite en los autos la condición de que exista absolución o sobreseimiento, criterio jurisprudencial que ha sido en acatamiento de tal doctrina asimismo aplicado constantemente por esta misma Sala (sentencias de 27 de enero, 14 de noviembre y 19 de diciembre de 1973, así como de 12 de marzo de 1974, entre otras).» (Sentencia de 7 de marzo de 1975. JS, núm. 70, págs. 189.)

5.2. *Desobediencia*

Contempla esta sentencia un caso de excepción a la doctrina jurisprudencial en materia de desobediencia a las órdenes del empresario, puesto que no se aprecia la voluntad rebelde propia de la desobediencia en la actitud del trabajador despedido, víctima de un accidente de trabajo por el que la Comisión Técnica Calificadora Provincial le declaró afecto de lesiones permanentes no invalidantes:

«Si bien la regla general que la jurisprudencia viene adoptando es la del acatamiento de las órdenes patronales y su posterior impugnación si se consideran ilegales, tal regla admite excepciones, entre las que cabe incluir la actitud del trabajador, ya que estando pendiente el recurso de alzada, presentado el 23 de julio de 1974 para ante la Comisión Técnica Calificadora

Central, en el que se instaba el reconocimiento de incapacidad permanente para la profesión habitual, no se puede afirmar sin riesgo de equivocación que el actor "haya pretextado dolencias y dificultades" para realizar definidas labores de su categoría de oficial de segunda en la Empresa de construcción demandada, al existir la posibilidad más o menos remota de que prospere la alzada o, en su caso, el recurso jurisdiccional previsto en el Decreto de 16 de agosto de 1968, que la Orden de 8 de mayo de 1969 desarrolla como trámites adecuados sobre este particular. Y siendo esto así, la imputación de desobediencia reiterada —única entre las seis formuladas que el juzgador admite—, no puede estimarse como tal en aplicación estricta del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo y del 157, número 26 de la Ordenanza Laboral para la Construcción. Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, dado que en rigor mal cabe apreciar con base firme si el accionante se encontraba en condiciones de aptitud para realizar las faenas que se le encomendaban o si, por el contrario, aquélla, y por ende su capacidad, se encontraban mermadas permanentemente a consecuencia o como secuela del accidente de trabajo por el que la Comisión Técnica Calificadora Provincial le declaró —según del recurso ante la Central se colige— afecto de lesiones permanentes no invalidantes.

Por ello, en presencia de una actitud, que es susceptible de adecuada y posterior justificación no puede apreciarse la voluntad rebelde propia de la desobediencia o indisciplina graves merecedora de la sanción de despido.» (Sentencia de 16 de abril de 1975. JS, núm. 70, pág. 188.)

5.3. *Malos tratos*

Reitera el Tribunal Central en esta decisión, la doctrina según la cual los insultos no justifican el despido, cuando son habituales y corrientes en el mutuo trato entre las partes:

«Si bien no puede desconocerse el valor despectivo de las expresiones utilizadas por la actora, cuando las mismas son habitualmente proferidas dirigiéndolas una a otro, y viceversa, en su trato corriente, necesariamente pierden aquel valor, porque no se utilizan como insulto, ni en la intención de quien las emplea, ni como tal se toman por aquel a quien van dirigidas, que no se da por ofendido, precisamente, porque son términos habitualmente utilizados por éste y aquélla al comunicarse entre sí; esta reiterada degradación en el diálogo entre dichas personas necesariamente degrada a su vez la falta, que si bien existe en atención al lugar de trabajo en que se produce y presencia de los demás empleados, pierde, sin embargo, su importancia por falta de las condiciones subjetivas para revestirla de la gravedad que para el despido se exige. Y como el segundo hecho, por haber sido precedido de un acto provocador, revela una intención de juego,

impropio del lugar y ocasión, pero no constituye un maltrato a la persona, que previamente había motivado con su actuación una réplica, implica que al tener en cuenta tales circunstancias el magistrado, no incluyendo los hechos en el apartado mencionado, no cometió la vulneración que se acusa, si bien la Empresa tiene derecho a exigir se emplee un lenguaje adecuado y no grosero y así pueda imponerlo para el futuro, y en el caso actual podrán ser sancionados conforme a las facultades reglamentarias conferidas a la Empresa, si bien no con el despido.» (Sentencia de 5 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 194.)

5.4. *Ineptitud. Incapacidad*

Las dos sentencias comentadas diferencian la situación de incapacidad total y permanente de la causa d) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo. La incapacidad no supone el incumplimiento grave y punible susceptible de la sanción disciplinaria de despido, sino que determina una novación extintiva del contrato, teniendo el trabajador derecho a la indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo de preaviso, por aplicación del artículo 81, párrafo 2.º de la ley de Contrato de trabajo:

«Si bien es cierto que el Tribunal Supremo ha determinado que la causa de ineptitud contenida en el artículo 77, difiere de la incapacidad funcional derivada de un accidente que produce, al quedar alteradas las condiciones objetivas contempladas en el momento de la contratación y desaparecer en el operario su capacidad para la función o trabajo contratado, tal hecho determina la extinción del contrato por las indicadas causas —sentencia de 3 de noviembre de 1970—, pues consecuentemente tal resolución por la declaración de incapacidad permanente y total no constituye propiamente un despido disciplinario; pero sí una causa lícita de resolución del contrato.» (Sentencia de 15 de abril de 1975. JS, núm. 70, pág. 192.)

«Conforme ya declaró el Tribunal Supremo, sobrevenida la circunstancia invalidante, se produce una desaparición de las condiciones determinantes de la contratación, haciendo la facultad de la Empresa para extinguir la relación laboral, dada la "modificación sustancial de las circunstancias objetivamente sobrevenidas y que por alterar las bases iniciales determinantes del contrato, entienden impiden su continuidad" —sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 1970— ... Por ello, concurriendo la causa de extinción mencionada, se ha de estimar el recurso, si bien sólo parcialmente, conforme a criterio seguido por esta Sala resolviendo supuestos análogos, porque el actor tiene derecho, por aplicación del artículo 81, párrafo 2.º, de la ley de Contrato de trabajo, a la indemnización igual al importe de los salarios del plazo normal de preaviso, que conforme a costumbre se

fija en los correspondientes a un mes, en cuyo extremo habrá de ser condenada la demandada.» (Sentencia de 28 de abril de 1975. JS, núm. 70, página 193.)

5.5. *Deslealtad*

Se trata a continuación de dos sentencias que estiman como causa justa de despido, por conducta desleal, la realización de trabajos, estando en situación de baja por enfermedad:

«Aparece acreditado que el demandante encontrándose en dicha situación de baja prestaba servicios para una Empresa de juegos y recreo, la desestimación de la demanda y la declaración de procedencia del despido hecha por el magistrado en base a la conducta desleal del operario con fundamento en el apartado e) del artículo 77 es correcta.» (Sentencia de 13 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 184.)

«Estando oficialmente de baja desde el 2 de septiembre embarcó con su automóvil el día 4 con destino a Alicante, regresando vía Valencia a Palma de Mallorca el 19, también de septiembre de 1974, resulta palmaria la incidencia en los apartados a) y e) —que erróneamente se denuncian como infringidos— del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, pues las faltas de asistencia al trabajo carecían de la debida justificación, representando la conducta del demandante una manifiesta deslealtad para con su Empresa, como con todo acierto entendió el magistrado sentenciador, en correcta aplicación de dichos apartados conducentes a la justificación y declaración de procedencia del despido.» (Sentencia de 17 de abril de 1975. JS, núm. 70, página 185.)

Sin embargo, la presente sentencia, ante un caso análogo de simulación de enfermedad para obtener la baja, aun calificando esta actitud como conducta desleal, matiza su gravedad, con el apoyo legal en la Ordenanza de trabajo aplicable, y la estima como falta grave no constitutiva de despido:

«Es indudable que el hecho de que el demandante haya simulado padecer una enfermedad, obteniendo los correspondientes partes médicos de baja, constituyó en términos generales una actuación desleal que debe ser sancionada; ahora bien, si la Ordenanza de trabajo aplicable, al matizar ese hecho lo califica solamente como falta grave para la que no debe imponerse la sanción de despido, sino otra inferior, es evidente habrá de estarse al contenido de dicha normativa, puesto que como tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencia de 6 de noviembre de 1969 y esta Sala en la suya de 11 de marzo de 1971, los preceptos de la Reglamentación de Trabajo son válidos en tanto sirvan de aclaración y puntualización de las normas de la

ley de Contrato de trabajo, adecuando la regla genérica a la realidad específica, graduando y aquilatando la sanción, por lo que si apareció de los hechos probados y así expresamente reconoció la parte demandada al oponerse en juicio a las pretensiones del actor, que éste simuló una enfermedad, ello constituye la falta grave tipificada en el número 5.º del artículo 81 de la mencionada Ordenanza, sancionada en la forma prevista en el apartado b) de su artículo 84, entre las que no se halla la de despido.» (Sentencia de 10 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 200.)

5.6. *Concurrencia desleal*

«Que el actor, cuya relación laboral con la Empresa demandada se hallaba en suspenso por encontrarse cumpliendo el servicio militar, en las diferentes ocasiones que obtuvo permiso en el Ejército, no sólo se negó a prestar su colaboración a la patronal, sino que se dedicó a prestar servicio a otra Empresa de actividad análoga a la de aquélla, es evidente que la conducta del demandante se halla incurso en la causa g) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, porque si bien es cierto que no podía obligársele a trabajar para la demandada durante las licencias que se le concediesen durante su incorporación a filas, no es menos cierto que si en esos permisos estaba dispuesto a realizar algún trabajo, debió hacerlo para su patrono, pero no para otras Empresas y menos de la competencia, pues a ello le obligaba el deber de lealtad y colaboración que le impone el artículo 60 del mencionado texto laboral, ya que infringía, además, con esos servicios, la prohibición contenida en el artículo 73 de dicha ley» (Sentencia de 8 de marzo de 1975. JS, núm. 70, página 183.)

5.7. *Despido por restauración de plantilla*

Se trata de la declaración de nulidad de un despido efectuado incumpliendo el procedimiento de política de empleo:

«La parte demandada prescindió de los servicios de aquéllos rompiendo el vínculo sin acudir a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo, siendo así que dispuesto el cese como consecuencia de la reestructuración del Servicio de Administración de las propiedades del Instituto debió solicitarse la correspondiente autorización a tenor de lo establecido en el Decreto de 2 de noviembre de 1972, sobre política de empleo, y la Orden de 18 de diciem-

JURISPRUDENCIA SOCIAL

bre de igual año, preceptos que se mencionan en el considerando de la sentencia combatida, así como el 117 de la ley de Procedimiento laboral relativo a las consecuencias de la declaración de nulidad que no son otras que las expresadas en el pronunciamiento: readmisión y abono de salarios hasta que aquélla tenga lugar.» (Sentencia de 1 de marzo de 1975. JS, núm. 70, pág. 197.)

ANTONIO P. BAYLOS GRAU