

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LA «ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO» COMO FACULTAD DEL EMPRESARIO Y SUS LÍMITES:  
EL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO Y LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 28 de abril de 1975, Ar. 2.105;  
6 de marzo de 1975, Ar. 1.239, y 5 de mayo de 1975, Ar. 2.229)

1. Las sentencias comentadas, si bien no ofrecen grandes elementos de novedad, permiten la realización de una serie de consideraciones, al compás de los argumentos en ellas utilizados, que vale la pena siquiera brevemente analizar, al objeto de ir identificando con claridad el punto en el que se encuentran, en nuestro ordenamiento, los temas implicados; temas, por lo demás, de una gran trascendencia, tanto en sus perfiles teóricos como en sus posibles consecuencias prácticas.

La sentencia de 28 de abril de 1975, que revoca la sentencia de instancia y absuelve a la Empresa recurrente de la demanda contra ella deducida en reclamación sobre reintegro a puesto de trabajo, afirma que *siendo facultad exclusiva de la Empresa la organización práctica del trabajo, con sujeción a la Ordenanza y legislación aplicable, y teniendo como fundamento dicha ordenanza la mejor organización del trabajo*, es de tener en cuenta, según el artículo 8.º, que dicho concepto señala como primer extremo la simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos industriales, otorgando el artículo 11 a la Dirección «el señalamiento de las tareas adecuadas, así como las máquinas que deba atender el trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las habituales y es manifiesto que si, como afirma el juzgador en su declaración fáctica, en el actual puesto los actores han de realizar una serie de trabajos todos ellos de carácter administrativo, como se consignan en el párrafo 5.º de los probados, si igualmente se acredita que la labor de pesaje se realiza sin moverse de la oficina, mediante eléctrico mecanismo de pulsar un botón, accionado desde el interior de la oficina, es claro que ello ni priva a los actores de su *calidad de administrativo*, ni que la mayor parte de su trabajo se derive del pesaje, puede determinar una *vejeción personal*, ni *merma en su formación profesional*, siendo prueba de ello el que la propia autoridad laboral, Delegación Provincial del Trabajo, evacuando la consulta elevada por el Jurado de Empresa, contesta con fecha 14 de mayo de 1974 (folio 41) que el criterio de la Inspección es que no cree que exista vejeción en la realización de las funciones de pesaje encomendadas».

La sentencia de 6 de marzo de 1975 también en sede de traslado de puesto de trabajo, movilidad del personal por necesidades del servicio y sus limitaciones, desestima el recurso de la Empresa contra sentencia de la Magistratura que estimó la demanda sobre cambio de puesto de trabajo, afirmando que «si bien la *organización del trabajo es facultad privativa de la Empresa, las consecuencias del uso de dicha facultad no son absolutas, ya que la organización de servicios laborales no equivale al libre trasiego de operarios, que puede dar lugar a que con fines encubiertos se coloque al trabajador en funciones que por falta de práctica o preparación, su rendimiento sea deficiente y por ineptitud padezca graves perjuicios, o su situación pudiera ser vejatoria o bien el cambio de puesto vaya en detrimento de su formación profesional, como sucede en el caso presente en que el actor, que venía desempeñando el puesto de almacenero, que pertenece al grupo de subalterno, se le ha destinado, sin causa legal alguna que justifique la decisión patronal, a prestar sus servicios a la sección de bobinaje, para cuyos trabajos carece de la formación adecuada, por lo que no se han infringido los preceptos que se alegan, sino que, por el contrario, se han interpretado acertadamente por el juzgador de instancia, ya que en el párrafo 4.º del artículo 7.º del expresado convenio colectivo se exige que el cambio de puesto se realice de acuerdo con la categoría y preparación del trabajador, lo que no sucede en el presente caso, siendo por todo ello procedente desestimar el recurso».*

Por último, la sentencia de 5 de mayo del mismo año, pronunciándose también sobre el tema del ejercicio de la facultad organizadora de la Empresa, concretada en un cambio de puesto de trabajo, y sus límites, estima el recurso del actor contra la sentencia de la Magistratura en base a que «la *facultad organizadora de la Empresa, en principio proclamada en el artículo 6.º de la Ordenanza Siderometalúrgica, no es discrecional de manera absoluta, sino limitada por las normas generales especialmente de rango superior, lo que impide asignar al recurrente, contra su voluntad, una clase de trabajo distinto al que constituye el objeto de la relación laboral, salvo casos de urgente prevención de grandes males o de remediar accidentes, según el artículo 64 de la LCT. En el supuesto de autos, el actor ostentaba la categoría profesional de encargado en la Empresa Basconia, la cual fue absorbida por Altos Hornos de Vizcaya, quedando ésta subrogada en todos los derechos y obligaciones de aquélla; consecuencia de dicha subrogación, el demandante pasó a servir el puesto de basculero en la nueva Empresa, conservando la categoría de encargado. Dado que no existe la menor paridad entre el servicio de encargado y basculero, es claro que la diferencia de cometido obsta el ejercicio de la facultad del patrono en orden a la libre adscripción de un determinado puesto de trabajo, porque la *categoría profesional es un derecho personal del trabajador que se corresponde con la obligación empresarial de proporcionarle un trabajo acorde con la misma. Las tareas propias del basculero se detallan en la ordenanza dentro del grupo de profesionales "subalternos" mientras que las de encargado se hallan comprendidas en el grupo de técnicos no titulados, y no suponen coincidencia alguna en la clase de trabajo habitual».**

Vamos a abordar separadamente algunos núcleos problemáticos que, entremezclados en la argumentación, cabe separar entre sí.

2. En las decisiones late un elemento de fondo claramente identificable: la «organización del trabajo» viene reconocida como facultad del empresario; como facultad exclusiva del empresario. Las opciones organizativas del empresario no se ponen en discusión en sí mismas. Ello forma parte de todo un filón de cultura jurídica, ampliamente arraigado y que sólo recientemente comienza a ser sometido a una crítica decidida, que considera que las decisiones organizativas del empresario son incontrolables *ab externo* en cuanto al mérito. Mientras las decisiones de lucha de los trabajadores, las opciones colectivas de los trabajadores en el terreno de la acción sindical son valoradas, en esta construcción doctrinal, en cuanto a su legitimidad en sí mismas, no sucede lo mismo con las opciones del empresario, que sólo se limitan en sus consecuencias, en su choque «externo» con otros derechos o intereses protegidos (1).

El poder del empresario de organizar el trabajo, de adoptar opciones organizativas es, pues, en la concepción subyacente a la jurisprudencia analizada, discrecional. Cuando se afirma que «no es discrecional de manera absoluta», se indica que es discrecional, aunque no exento absolutamente de límites. Igual que cuando se indica su sometimiento sólo a la normativa legalmente aplicable: son límites «externos» que derivan del choque con otros derechos. En sí misma, la facultad empresarial es ilimitable e incontrolable. No funciona, pues, ningún tipo de límite interno identificable en el sometimiento a la «utilidad social», que sirva como criterio valorativo que permita al juez indagar sobre la «rectitud» de la decisión empresarial.

A este respecto, aunque el tema se halle escasamente debatido entre nosotros, podemos afirmar que caben tres posibles posiciones del ordenamiento (y doctrinales). En una primera posición, «liberalista», se garantiza de forma absoluta la «libertad económica», impidiendo al juez entrar a considerar las cuestiones relativas a la organización de la Empresa. El cuándo, cómo... de la Empresa son sólo competencia del empresario, porque la actividad económica, la iniciativa económica es libre. El juez no puede penetrar en las opciones del empresario relativas a la dimensión de la Empresa, su modo de funcionamiento, su organización concreta. A lo más que puede llegar, en ciertos casos, es a comprobar si de estas opciones derivan (como de causa a efecto) determinadas decisiones concretas (despido, cambio de puesto de trabajo) del empresario que se ven contestadas.

En otra posición, centrista-dirigista, se estima que el juez puede entrar en la valoración de las opciones de fondo que realiza el empresario y que le llevan, como consecuencia lógica, a la adopción de concretas decisiones en relación con el personal. Pero dicha valoración sólo puede realizarse sobre la base de determinados criterios. Y el

---

(1) Cfr., sobre el tema, más ampliamente, mi libro *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, de próxima aparición en las Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

Por lo demás, esa diversa óptica de valoración, en uno y otro caso, viene impuesta, en España, al menos en cuanto al comportamiento de los trabajadores se refiere, por la legislación limitativa de la huelga. Pero, por encima de ello, la cultura jurídica prevalente ha adoptado la misma posición y no hay indicios serios de que entre nosotros, a falta de dicho dato normativo, la situación fuera distinta.

único criterio posible es el de la «racionalidad», el de la «eficiencia» de la opción, según las reglas de la normalidad técnico-organizativa.

Por último, cabe someter la iniciativa económica privada al criterio de la «utilidad social», de tal manera que no pueda desarrollarse en contraste con ésta, y otorgando al juez el derecho a valorar en este sentido las opciones empresariales. El juez, entonces, al valorar las decisiones empresariales las somete no sólo al criterio de la normalidad técnico-organizativa, sino que habrá de indagar si se trata de decisiones socialmente oportunas.

Evidentemente, estamos en presencia de valores históricos variables, por lo que la frontera entre estas posiciones es una «frontera móvil». No cabe estimar que en un ordenamiento se produzca, a este respecto, una opción de una vez para siempre. Cada pronunciamiento legislativo podrá desplazar dicha frontera en un sentido o en otro (2), dando prevalencia a los intereses sociales o al interés empresarial centrado en la libre organización de la Empresa y en la movilidad (interna y externa) de la mano de obra. Por lo demás, entre nosotros, en sede constitucional, si se declara que la iniciativa privada es la «fuente fecunda de la vida económica de la nación» (Fuero del Trabajo, XI, 6), los valores económicos vienen reiterativamente subordinados a los de orden humano y social (Fuero del Trabajo, III, 4; Fuero de los Españoles, art. 26, y Principios del Movimiento Nacional, XI), proclamándose la subordinación de los elementos de la Empresa de orden instrumental a los de categoría humana, y todos al bien común (Fuero del Trabajo, VIII, 2), y afirmándose que la propiedad privada «en todas sus formas», es un derecho «condicionado a su función social» (Principios del Movimiento Nacional, X). Por consiguiente, a la iniciativa económica privada no sólo no viene garantizado de una vez para siempre un campo atrincherado, sino que en las mismas leyes Fundamentales actualmente vigentes existen elementos suficientes para sustentar su sometimiento a la «utilidad social». En base a dichos elementos podría atemperarse el rigor de ciertas afirmaciones que se mueven en la línea de las decisiones comentadas, aceptando la primera de las tres posiciones descritas. Bastaría reclamar las normas fundamentales reseñadas para sostener el necesario sometimiento de las facultades organizativas del empresario al criterio de la «utilidad social», sometiendo, por ejemplo, «la simplificación del trabajo y la mejora de los métodos y procesos industriales», a los valores de orden humano y social y a las exigencias del bien común.

3. Dentro de esas facultades reconocidas al empresario, viene incluido el «poder directivo». Poder directivo que se configura como una normal facultad del empresario en orden a la organización del trabajo, a la predisposición de los medios productivos para la consecución del máximo beneficio. Evidentemente, en el ejercicio de este poder directivo se integra la predisposición de los trabajadores a las funciones o tareas con-

(2) Desde esta perspectiva, el análisis de la normativa española sobre «política de empleo» está aún por hacer. Espero tener ocasión de ocuparme del tema, analizando en un planteamiento histórico-evolutivo las normas que establecen el control administrativo en los casos de extinción o supresión de trabajadores fijos fundadas en «causas tecnológicas o económicas», y de modificación de las condiciones de trabajo, y su significado en el terreno que estamos considerando.

cretas que hayan de realizar. El interés del empresario iría aquí en el sentido de la máxima indeterminación de la prestación, al objeto de poder contar con la plena movilidad de los trabajadores para organizar en cada momento el trabajo de la manera más conveniente a sus intereses. Pero, como indica T. Sala, «los intereses del trabajador y del empleador en tema de movilidad del personal se encuentran, naturalmente, enfrentados» (3). Y no ya por todo el cúmulo de razones, perfectamente válidas, que aduce el mismo autor (4), que se mantienen en el plano de lo social, incluso de lo ético, sino, rigorizando más la cuestión en términos estrictamente técnico-jurídicos, porque el trabajador, en cuanto deudor de la prestación, participa del interés de todo deudor (interés consagrado en todas las legislaciones civiles que exigen para la validez de la obligación la determinación del objeto) a la máxima concreción del objeto de su obligación.

El sistema históricamente ideado por la ciencia jurídica para resolver ésta contraposición de intereses, ha sido el de la clasificación profesional. Al trabajador se le asigna no tanto una función concreta cuanto una «clasificación» (lo que en la terminología usual entre nosotros es la «categoría» profesional *stricto sensu*), que engloba una serie de funciones. Dentro de esa clasificación, el empresario puede adscribir al trabajador a una función u otra, en ejercicio de su poder directivo. Para adscribir al trabajador a una función correspondiente a una clasificación profesional distinta, se exige la concurrencia de especiales circunstancias, que identifican el ejercicio del *ius variandi* o poder de variación (5). Así se concilian el interés del trabajador a la determinación y el del empresario a la indeterminación de la prestación. Este es el sentido, en el terreno que estamos analizando, de la categoría profesional (*stricto sensu*) y no el de ser un «derecho personal» del trabajador, «que se corresponde con la obligación empresarial de proporcionarle un trabajo acorde con la misma», como indica la sentencia de 5 de mayo de 1975 (6).

Hasta ahora nos hemos referido a lo que, en la terminología habitual entre nosotros, es categoría *stricto sensu*. ¿Qué sucede cuando el paso de una categoría a otra implica un cambio de «grupo» profesional al que se está adscrito? Ya la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1966 (Sala 4.ª) (7), en un caso de paso de personal subalterno a personal administrativo, indica que la prestación de funciones corres-

(3) Cf. T. SALA FRANCO: *La movilidad del personal dentro de la Empresa*, Madrid, 1973, pág. 20.

(4) Cf. loc. cit., págs. 20-21.

(5) El tema exigiría una serie de precisiones que por las características del presente trabajo no podemos cumplir. Creemos, sin embargo, que no cabe hablar, como hace habitualmente la doctrina española, de un *ius variandi* ordinario y de un *ius variandi* extraordinario. El *ius variandi* «debe ser» siempre extraordinario y su pretendido ejercicio ordinario es lo que integra, reducido a sus límites propios, el «poder directivo» del empresario.

(6) El carácter de «derecho personal» del trabajador de la categoría profesional, que fundaría, por consiguiente, un determinado *status*, es algo, por lo demás, discutible (cfr. SALA FRANCO: Op. cit., págs. 36-39, y ampliamente, GIUGNI: *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963).

(7) Citada por SALA FRANCO: Op. cit., pág. 40, nota 71.

pondientes a grupos diversos se rige por las mismas reglas que en el caso de desempeñar funciones correspondientes a categoría superior a la clasificada contractualmente. Y, en efecto, siendo la función de la división en «grupos» distinta a la señalada por las «categorías», el límite de los mismos no debería aportar nada nuevo a lo ya dicho. Nada se opone a que, concurriendo las razones específicas que legitiman el *ius variandi*, a un ingeniero, dirigente o empleado, puedan ser exigidas funciones propias de un «obrero», como la colaboración en la reparación urgente de una máquina (8). Ahora bien, juegan aquí estímulos de otro orden —social—, que llevarán normalmente a una apreciación mucho más restrictiva de las razones que justifican el uso del *ius variandi*.

Ello es especialmente importante entre nosotros, desde el punto que la estricta previsión del artículo 64 de la LCT ha sido abusivamente ampliada y extendida en reglamentaciones de trabajo y convenios colectivos (9), lo cual ha obligado a la jurisprudencia a establecer una serie de límites al *ius variandi* empresarial. En las sentencias comentadas podemos ver claramente cuáles son estos límites:

- Que no se produzca una vejación personal del trabajador.
- Que no vaya en detrimento de su formación profesional.
- Que no se deriven ulteriores perjuicios para el trabajador, como sucedería en el caso de que éste viniese adscrito a funciones para las que carece de adecuada preparación, con lo que se vería afectado su rendimiento e incluso podría hacerse acreedor de un despido por ineptitud.

Estos son los límites establecidos por la jurisprudencia comentada, recogiendo y ampliando la línea abierta de manera clara por la sentencia del Tribunal Supremo (Sala 6.ª) de 21 de abril de 1967 (10).

Ahora bien, volviendo al tema, qué duda cabe que la concurrencia de los dos primeros límites tenderá a ser apreciada en mayor medida en los casos de exigencia de funciones correspondientes a un «grupo» inferior. Jugarán aquí toda una serie de factores sociales, de *status* y prestigio social, que irán fundamentalmente en beneficio de los «cuellos blancos», y que, por consiguiente, harán que la función correctora de la jurisprudencia favorezca más a determinados estratos de trabajadores.

FEDERICO R. DURÁN

(8) Cfr. sobre el tema, claramente GIUGNI: Op. cit., págs. 331-2.

(9) Al tema ha dedicado cierta atención la doctrina española. Cfr. SALA FRANCO: Op. cit., págs. 40-41, con la bibliografía allí reclamada, y VALDÉS DAL-RE: «La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por ejercicio del *ius variandi* empresarial», en esta REVISTA, núm. 103, 1974, págs. 5 y sigs.

(10) SALA FRANCO atribuye a la decisión una «gran importancia doctrinal», recogiendo algunos párrafos de la misma (Op. cit., págs. 44-45).

CONTRATO DE TRABAJO: DESPIDO DURANTE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 19 de abril  
de 1975. Ref. Ar. 1.953)

En síntesis, el supuesto de hecho con el que se enfrenta el Tribunal Central de Trabajo es el siguiente: Un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria como consecuencia de un accidente no laboral, resulta despedido por la Empresa en base al artículo 77, causa 2), de la ley de Contrato de trabajo: «Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo». El juzgador de instancia estimó nulo el despido a tenor del apartado primero del artículo 79 de la LCT, resolución que es confirmada en todos sus puntos por el Tribunal Central de Trabajo. La parte recurrente argumentaba que, en todo caso, podría producirse la declaración de improcedencia del despido, pero nunca la nulidad del mismo ya que se habían cumplido todos los requisitos formales exigidos por la ley de Procedimiento laboral.

Si utilizamos un criterio estricto y, por otra parte, habitual en la interpretación de los artículos de la ley de Procedimiento laboral que hacen referencia a las posibles calificaciones del despido, es obvio que solamente puede ser nulo un despido cuando resulten incumplidos por la Empresa los requisitos formales que la norma exige para que tal despido pueda dar lugar a efectos jurídicos. Véanse, al respecto, los artículos 97 — que extiende la exigencia de tales requisitos no sólo a los supuestos de despido sino también a todos los casos de rescisión del contrato de trabajo — y el segundo párrafo del 102 de la LPL. Por consiguiente, y deduciéndose de los hechos probados que la Empresa cumplió tales requisitos, cabe afirmar con la recurrente que el despido no fue nulo sino, en todo caso, procedente o improcedente. Respecto a este último punto, el mismo artículo 102, párrafo primero de la LPL señala que el despido será procedente sólo cuando haya sido debidamente alegada y probada alguna de las causas del artículo 77 de la LCT, e improcedente en los demás casos.

A nadie se escapa que el ámbito del párrafo segundo del artículo 102 de la LPL es más estrecho que el del artículo 97, ya que éste se refiere a todos los supuestos de rescisión del contrato de trabajo contemplados en el artículo 76 de la LCT. Pero tratándose, en el supuesto que analizamos, de una rescisión del contrato de trabajo por voluntad del empresario, es obvio que tal rescisión se apoya en el punto 8.º del artículo 76, es decir: «Despido justificado del trabajador por el empresario», con lo que el resto de los supuestos quedan al margen de nuestra consideración.

Centrando, pues, nuestro estudio en el artículo 102 de la LPL, en relación con el 76, 8.º, y el 77 de la LCT, resulta de los hechos probados que la recurrente acudió a la causa a) del artículo 77 para fundamentar el despido del trabajador. Es evidente que, a consecuencia de la incapacidad laboral transitoria, se produjeron faltas repetidas de asistencia al trabajo, pero no es ya tan evidente, sino todo lo contrario, la injustificación de las mismas, siempre que se hayan cumplido todos los requisitos exigidos por la ley para considerar existente y productora por consiguiente de determinados efectos jurídicos, la incapacidad laboral transitoria.

Tales requisitos vienen explicitados en el artículo 79 de la LCT, apartado 1.º Debe tratarse de una incapacidad transitoria para el trabajo derivada de accidente o enfermedad —no entramos en la problemática de si tal enfermedad o accidente puede ser o no laboral (cfr., al respecto, J. Vida Soria: *La suspensión del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, págs. 102 y sigs.)—, no imputable al trabajador, comunicada al empresario y que no exceda de los plazos a que se refiere el mismo artículo 79, 1.º de la LCT.

En el caso que analizamos es probado que existe esa incapacidad laboral transitoria que no es imputable al trabajador y que no se han superado los plazos a que antes he hecho referencia. Respecto a la comunicación al empresario, y siguiendo el criterio interpretativo proporcionado por Vida Soria (op. cit., págs. 122 y sigs.) en el sentido de no posibilidad de exigencia de una formalidad específica en tal comunicación, es evidente que se produjo, por cuanto así lo demuestran los actos realizados por el empresario: cursar la oportuna baja y abonar las prestaciones de tal situación de enfermedad. En consecuencia, la incapacidad laboral transitoria debe considerarse existente a todos sus efectos.

En conclusión, pues, podría afirmarse que la existencia de una incapacidad laboral transitoria justifica la inasistencia al trabajo, hace desestimar la pretensión de despido en base a la causa a) del artículo 77 de la LCT con la subsiguiente declaración de improcedencia, que no de nulidad del mismo.

Sin embargo, la dicción del artículo 79 de la LCT puede dar lugar a dudas en su interpretación sobre todo por lo que hace referencia a la expresión: «Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo: 1.º Durante una incapacidad temporal para el trabajo...» ¿Puede interpretarse esta expresión, como parece haberlo hecho el Tribunal Central de Trabajo, en el sentido de que en ningún caso, y por ninguna circunstancia, puede ser rescindido el contrato de trabajo cuando se produzca una situación de incapacidad laboral transitoria y durante la duración de ésta?

Desde este punto de vista, cualquier acto conducente a la rescisión del contrato de trabajo durante la incapacidad laboral transitoria haría innecesaria la investigación de la procedencia o improcedencia de la misma en cuanto que la mera existencia de la situación de incapacidad laboral transitoria —cumplidos, eso sí, todos los requisitos a que antes se ha hecho referencia— enervaría toda acción con finalidad rescisoria y, por consiguiente —habiéndose prescindido de la procedencia o no de la misma— sólo cabría calificarla de nula.

No obstante, y prescindiendo de la ignorancia, más que discutible, de los artículos 102 de la LPL y 76 y 77 de la LCT, resulta lógica la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo no obstante producirse la situación de incapacidad temporal para el trabajo. La suspensión de la relación de trabajo consagrada por el artículo 79, 1.º de la LCT no supone la hibernación de la misma. Tal relación de trabajo temporalmente suspendida tiene una dinámica singular y continúa produciendo efectos jurídicos plenos en todas aquellas facetas que no resulten afectadas por la interrupción de la prestación principal de trabajo y las accesorias estrechamente conectadas con ésta como consecuencia de la imposibilidad derivada de la situación de incapacidad laboral transitoria. Luego es posible que durante tal incapacidad pueda darse por terminado el contrato de trabajo

en todos aquellos aspectos y por todas aquellas causas no afectadas por la suspensión. (Véase, al respecto, Vida Soria: Op. cit., pág. 363 y sigs.).

Por lo tanto, la presunta declaración de nulidad podría producirse, contando, por supuesto, con la ignorancia antedicha de los artículos citados de la LCT y de la LPL, solamente respecto a aquellas causas de despido enervadas por la suspensión de la relación de trabajo —fundamentalmente las a), d), f), i) y j)—. Llegados a este punto estimo que la innecesariedad de indagar la procedencia o improcedencia del despido porque la suspensión de la relación de trabajo justifica algunas actitudes que en una relación normal serían consideradas incumplimiento, todo lo más puede permitir la declaración de no fundamento del despido, es decir, de su improcedencia y en absoluto de su nulidad. El artículo 79, en mi opinión, se limita a dar carta de naturaleza a una determinada situación jurídica de no exigencia de algunas de las prestaciones objeto de la relación jurídica obligatoria y, por lo tanto, a la no posibilidad o no fundamentación del despido basado en el incumplimiento de tales prestaciones. El hecho de que la LCT dé carta de naturaleza a esa situación de suspensión de la relación laboral deriva exclusivamente de la exigencia de dar una regulación específica a una situación que supone una articulación excepcional de la relación de trabajo.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA

(Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.)