

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO (\*).—DESPIDOS

Todas las sentencias sobre el tema recogidas en el número 49 de *Jurisprudencia Social* se refieren a causas de despido y, excepto una, las sentencias examinan concretamente las derivaciones de los paros colectivos respecto a la extinción del contrato.

### I. CAUSAS

#### 1.1. Faltas de asistencia

En esta sentencia se hace una valoración prudencial del tiempo de ausencia al trabajo y se recalca una vez más la necesidad de que medie la previa autorización del empresario. No basta la justificación *a posteriori*.

En otras palabras, la valoración de la justificación o no de la ausencia y, por tanto, de sus motivos, se conecta directamente con el poder organizador del empresario.

Dice el T. C. T.:

«... no solicitó autorización de su empresario, y que, en todo caso, empleó demasiados días en los menesteres que indica, máxime hallándose en período de recolección, en que todas las faenas del campo son urgentes, y la Empresa no tuvo oportunidad de sustituir al ausente por desconocer que las faltas se producirían; en tales circunstancias es indudable que la conducta del hoy recurrente encaja perfectamente en la causa de despido prevista en el invocado artículo 77, apartado a).»

(Sentencia de 22 de diciembre de 1971, núm. 533.)

#### 1.2. Conflictos colectivos

En varias sentencias, de este número, se repite la doctrina mantenida (y analizada por Martín Valverde y Sagardoy) en ocasiones anteriores por el T. C. T. de que tras la publicación del Decreto de 22 de mayo de 1970, los conflictos colectivos ilegales pueden originar la extinción de los contratos individuales de trabajo por la vía

---

(\*) Las sentencias recogidas corresponden al núm. 49 de *Jurisprudencia Social*.

del artículo 77 de la L. C. T.; concretamente, por incurrir los trabajadores —*individualmente considerados*— en faltas muy graves de inasistencia, indisciplina y desobediencia. Con ello toma un nuevo giro —parece que consagrado— la polémica jurisprudencial sobre la materia.

Las sentencias son las siguientes:

«... necesario será, para examinar el derecho aplicado, partir de la realidad del hecho de que los actores participaron en un paro colectivo que se produjo en la factoría de la Empresa demandada a las trece quince horas del día 4 de mayo y continuó, con diversas alternativas, hasta el 17 del mismo mes sin que por los operarios que se hallaban en tal situación se realizase ninguno de los trámites precisos para que el conflicto pudiese ser declarado legal, y sin que se incorporasen a sus puestos, pese a que para ello fuesen requeridos por el Jurado de Empresa y por la propia Delegación Provincial de Trabajo, requerimiento este último que se insertó en el tablón de anuncios de la factoría el día 5 del propio mes de mayo; a la vista de tal actitud negativa, la Empresa sancionó a todos los que habían intervenido en el paro con suspensión de empleo y sueldo durante los días 6, 7 y 8 del repetido mes, y como llegado el día 10 siguieran sin incorporarse a sus actividades, a mediodía del siguiente 11 fueron despedidos los demandantes mediante la entrega de las correspondientes comunicaciones escritas. Luego si todo ello fue así, y tales hechos son por los propios actores consentidos y no impugnados, resulta claro que con tal actitud, de abierto desacato a lo que disponen los artículos 60 y 69 de la ley de Contrato de trabajo, incurrieron en la falta que prevé el apartado b) del artículo 77 de la misma, ya que indisciplina y desobediencia a los Reglamentos dictados con arreglo a las leyes es esa negativa insistente y reiterada de los demandantes al volver a sus puestos laborales pese a todos los requerimientos que se les hicieron y a que anteriormente se aludió.»

Y respecto del sentido que debe atribuirse al Decreto de 22 de mayo de 1970, la misma sentencia es tajante, al decir que:

«... los razonamientos que se aducen parten tan sólo del personal criterio de quienes recurren, que no tienen en cuenta que si al derogarse el Decreto de 20 de septiembre de 1962, en cuyo artículo 5-2 se disponía el mero hecho de participar en un conflicto colectivo ilegal era causa de despido, y sustituirse por el también Decreto de 22 de mayo de 1970, tal disposición queda sin efecto, ello no quiere decir, ni mucho menos, que con esa participación no pueda llegar a encarnarse una grave responsabilidad que lleve a la procedencia de aplicar esa máxima sanción de despido, lo que ocurrirá, y este es el caso de autos, cuando la conducta del trabajador sea constitutiva de faltas muy graves previstas en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, la cual, naturalmente, no puede ser modificada por el Decreto aludido, dado su inferior rango.» (Sentencia de 6 de noviembre de 1971, núm. 534.)

«Que los tres actores tomaron parte activa y directa en el plante que tuvo lugar la referida tarde en la que la mayoría de los trabajadores permanecieron inactivos, es indudable que ese acto de indisciplina es suficiente para justificar la sanción de despido que les impuso, esto aparte de que puedan existir conductas, y de hecho las hubo, como la de ..., que revisten todavía más gravedad, ya que según se declara probado, este demandante llevó la iniciativa en la organización del plante e incitó a sus compañeros a secundarlo, pero esta circunstancia no aminora en absoluto la indisciplina de los otros dos actores que tuvo entidad suficiente, como antes se dice, para calificar de precedente su despido.» (Sentencia de 23 de noviembre de 1971, número 535.)

«... los trabajadores, en vez de seguir el cauce establecido por el Decreto de 22 de mayo de 1970 para la resolución por vía pacífica que procediera, adoptaron reprochable actitud de paro en aquellas jornadas, incurriendo así en la causa b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, que legitima la decisión de despedirles, como acertadamente entiende el magistrado sentenciador, siquiera haya omitido la concreta referencia a aquel precepto.» (Sentencia de 21 de diciembre de 1971, núm. 536.)

«... sin que por el magistrado sentenciador se cometiese infracción alguna al no referirse a los Decretos de 20 de septiembre de 1962 y 22 de mayo de 1970, ya que si bien en aquél se disponía de la mera participación en un conflicto colectivo ilegal, era causa de despido y el empresario podía ejercitar la facultad rescisoria que le competía, obrando de acuerdo con el artículo 97 de la ley Procesal laboral, lo que el Decreto en segundo lugar citado derogó, no es menos evidente que tal circunstancia no quiere decir que tal participación haya de quedar en todo caso impune sino que habrá de examinar y valorar la actuación del trabajador, por si la misma se halla incurso en alguna de las causas del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, que de su superior rango, ni puede ser derogada por ningún Decreto ni el de 22 de mayo de 1970 lo ha pretendido.» (Sentencia de 6 de noviembre de 1971, número 537.)

En esta última sentencia que recogemos se expone idéntica doctrina a la de otras comentadas por Martín Valverde en *R. P. S.*, núm. 94, págs. 248-261, y Sagardoy, *Cuadernos de la C. D. T. de Valencia*, núm. 3.

De cualquier modo, y al tocarse varios puntos, los referiremos por separado:

a) *Valor del Decreto de 22 de mayo de 1970 en relación con la L. C. T.*

«... de cuanto queda relatado se desprende de manera indudable que la actitud seguida por los trabajadores de la Empresa demandada a partir del

16 de marzo de 1971, en cuanto de manera premeditada y con carácter general disminuyeron su rendimiento en el trabajo con la finalidad de obligar a la patronal a concederles unos aumentos salariales queda integrada en el concepto de conflicto colectivo, puesto que no es necesario se produzca una paralización total de las actividades laborales para que se admita la existencia de esa situación conflictiva, y si bien es verdad que desde la promulgación del Decreto de 22 de mayo de 1970 y la expresa derogación del anterior, de 20 de octubre de 1962, sobre regulación de los conflictos de trabajo, la simple participación en ellos no constituye por sí sola causa de despido, como establecía el artículo 5.º del Decreto de 1962, no es menos cierto que el planteamiento de esa situación con olvido de los requisitos exigidos en la vigente normativa, así como la transgresión de sus preceptos, especialmente su artículo 10, desatendiendo los requerimientos de la autoridad laboral para que cese la anormalidad en el trabajo, sea cual fuese su origen, supone la existencia de un conflicto ilegal que, como declara la muy reciente sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 1971, hace acreedores a cuantos en él participan a partir de la desobediencia a tal requerimiento y por no haber imitado los procedimientos regulados en su artículo 11, de la sanción de despido; declaración que obligadamente viene impuesta por la ley, ya que esa conducta puede, en términos generales, estimarse subsumida en las causas justas de rescisión del vínculo laboral, enumeradas en los apartados b) y f) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo.»

b) *Disminución del rendimiento y concetpo de la normalidad de éste*

«... porque hallándose probado que los trabajadores de ... en los seis meses anteriores, cuando menos, a la iniciación del conflicto, venían desarrollando la notable puntuación de 75-80 puntos Bedaux y con ánimo coactivo la redujeron a los 65 citados, esa conducta queda encuadrada en la causa de despido mencionada, puesto que por el rendimiento normal debe entenderse el que habitualmente o de ordinario se viene obteniendo en períodos anteriores y en idénticas condiciones de trabajo, según tiene establecido el Tribunal Supremo en sus sentencias de la Sala VI, de 17 de febrero y 24 de octubre de 1964 y 22 de octubre de 1966, así como las de esta Sala de 22 de enero de 1970 y 6 y 25 de febrero del año en curso, y asimismo acepta el tercer considerando de la meritada sentencia de la Sala IV de 4 de octubre de 1968 al declarar "que... debe entenderse como rendimiento normal el que viene obteniéndose ordinaria y continuadamente, sirviendo de norma o tipo en iguales circunstancias..."; y aunque es cierto que en esta resolución, dictada únicamente a efectos de interpretar determinado artículo de un convenio colectivo sindical, lo hizo en el sentido de que obtenido por los trabajadores el rendimiento exigido como correcto, es de libre voluntad de los mismos aumentar la productividad, no es menos cierto que esa sentencia

JURISPRUDENCIA SOCIAL

no tenía otro alcance, como se dice, que meramente interpretativo de una cláusula del convenio que regía entre los operarios y la Empresa interesados en el recurso contencioso-administrativo y que los supuestos de hecho eran totalmente diferentes al contemplado en estas actuaciones, porque, como reconoce dicha sentencia, la pretensión de aquéllos no va canalizada por intención insurgente, finalidad bien distinta a la presente, en que probado se halla que con esa disminución de rendimiento se perseguía presionar a la Empresa para obtener unos aumentos retributivos.» (Sentencia de 28 de diciembre de 1971, núm. 538.)

A. GÓMEZ DE ENTERRÍA  
F. PÉREZ ESPINOSA  
M.<sup>a</sup> E. HORTELANO DÍEZ

(Facultad de Derecho de Valladolid.)