

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS (*)

I. CONCEPTO DE DESPIDO

(En conexión con la calidad de trabajador)

1.1. *Estudiantes en prácticas*

El actor reclama por despido, por considerar que posee la condición jurídica de trabajador, a pesar de que el pago se le hacía en concepto de beca. El Tribunal Central de Trabajo niega tal condición —y en consecuencia la existencia de despido— por los razonamientos siguientes:

«... puesto que las prácticas de enseñanza que vino realizando el becario, al tener como única finalidad el perfeccionamiento profesional del mismo, no supone la participación en la producción que establece el aludido precepto, ni existe remuneración o salario, puesto que las 4.000 pesetas mensuales que se le abonaban al recurrente lo eran por la beca concedida, o lo que es igual, según define el *Diccionario de la Academia Española*, como la ayuda pecuniaria concedida a un estudiante, no pudiéndose tampoco estimar que el hecho de observar el horario laboral y someterse a las reglas de disciplina de la Empresa, suponga la existencia del requisito de subordinación y dependencia a que dicho precepto alude, y bastante por sí solo para tipificar como laboral la relación concertada entre las partes, puesto que el actor, dada su cualidad de estudiante-becario, debía adecuar sus prácticas de enseñanza en cuanto a tiempo y modo, precisamente con el horario en que esa enseñanza se podía impartir, es decir, durante la normal jornada de trabajo y en la forma que tuviese la Empresa por conveniente y no al libre capricho del estudiante, cuya condición de tal no puede desconocerse, ya que el hecho de presentar un *curriculum vitae* de estudios solicitando una beca y expresamente aceptar todas las bases acordadas por la Empresa para la concesión de la misma, patentiza que la finalidad perseguida por el actor, según ma-

(*) Las sentencias recogidas corresponden a los núms. 51 y 52 de *Jurisprudencia Social*.

nifesta el ministerio fiscal en su preceptivo informe, no era otra que la perfección de sus estudios en beneficio personal, por lo que la vinculación concertada como en supuesto análogo, calificó esta Sala en sentencia de 11 de marzo de 1969, es una relación de compromiso moral entre quien concede la beca y quién la disfruta, sin que este hecho configure a aquellos como empresario y trabajador, respectivamente.» (Sentencia de 28 de enero de 1972, número 51, 38.)

1.2. *Contrato a tiempo*

A pesar de que la Reglamentación de Enseñanza no estatal determina los requisitos de los contratos del profesorado, si el contrato se formaliza por un año llegado el vencimiento se produce la extinción (art. 76, núm. 2, de la LCT) y no el despido, teniendo en cuenta que el contrato a tiempo está permitido en el artículo 26 de la LCT (sentencia de 27 de abril de 1972, núm. 52, 162). Aunque de modo indirecto esta sentencia admite la primacía de la LCT sobre las RT.

2. REQUISITOS

Basta con citar los preceptos legales que recojan los hechos imputados, sin necesidad de más explicaciones, y asimismo se dice en esta sentencia que la fecha, a que se refiere el artículo 97 de la LPL, es la de la comunicación no la de la comisión de los hechos. (Sentencia de 19 de enero de 1972, núm. 51, 39.)

3. CAUSAS

3.1. *Desobediencia*

La desobediencia debe graduarse para la aplicación de la correspondiente sanción y así no es falta muy grave el que un guarda jurado no enviase, como estaba estipulado en el contrato, un parte diario de las incidencias ocurridas en la línea, máxime si en el propio contrato se permite que el parte se envíe una vez por semana. (Sentencia de 27 de abril de 1972, núm. 52, 163.)

La desobediencia a la mujer del empresario puede ser causa del despido si como está probado, aquélla «intervenia directamente dentro de la fábrica, en la organización y desarrollo del trabajo, dando personalmente órdenes para la buena marcha del mismo». (Sentencia de 1 de marzo de 1972, núm. 52, 164.)

3.2. *Negligencia en el desempeño del trabajo*

La negligencia de un trabajador, debidamente probada, puede encajarse en el apartado b) o en el d) del artículo 77 de la LCT.

En esta sentencia se dice, además, que declarado procedente el despido, no importa, en términos procesales, que en la sentencia no se consignaran el salario, la antigüedad ni el número de trabajadores en la Empresa. Todo ello por razones de economía procesal. (Sentencia de 26 de enero de 1972, núm. 51, 41.)

3.3. *Indisciplina. Conflictos colectivos*

En dos sentencias se confirman criterios anteriores en el sentido de que los participantes en conflictos colectivos y legales incurrir en falta muy grave de indisciplina en concreto:

«... no combatidos en forma los hechos probados de la sentencia y puesto que en los mismos se declara que los dos recurrentes tomaron parte en un conflicto colectivo, que debe calificarse como ilegal, ya que no se observaron los trámites exigidos en el Decreto de 22 de mayo de 1970, es evidente que esa participación supone el quebrantamiento de los deberes de obediencia y disciplina a los Reglamentos de Trabajo que señalan los artículos 64 y 69 de la LCT, por lo que, como acertadamente razona el magistrado, esa conducta integra la falta laboral de indisciplina prevista en el apartado b) del artículo 77 del citado texto legal, según tiene declarado el Tribunal Supremo en su reciente sentencia de 29 de noviembre de 1971, así como repetidas resoluciones de esta Sala, contemplando supuestos análogos al que muestran las actuaciones presentes; y si, pues, por el juzgador rectamente se aplicaran las normas legales que en el segundo motivo del recurso se denuncian como infringidas, forzosamente se ha de desestimar éste, confirmándose en todos sus extremos la sentencia recurrida.» (Sentencia de 8 de abril de 1972, número 52, 160.)

«... no pueden estimarse del todo ajustada a la normativa vigente los razonamientos de la sentencia recurrida en cuanto afirma que a partir de la promulgación del Decreto de 22 de mayo de 1970, la mera participación en un conflicto colectivo ilegal en sí, no es causa autónoma de despido, pues aunque, en efecto, al derogarse el Decreto de 20 de septiembre de 1962 y desaparecer la causa de despido consignada en su artículo 5.º, con alteración de la normal actividad del trabajo, no supone por sí sola motivo de despido, ello no quiere decir que tal hecho pueda quedar sin sanción, pues aunque se hayan seguido los trámites previstos en aquel Decreto, tales como que los enlaces o vocales del Jurado hubiesen formulado, con quince días de

antelación a producirse el paro, reclamación por escrito denunciando el incumplimiento por la Patronal de determinadas condiciones de trabajo, y aun acatando el requerimiento de la autoridad laboral para restablecer la normalidad en el trabajo, dicho precepto admite la posibilidad de que los contratos de trabajo puedan ser suspendidos (art. 11), así como la imposición de sanciones por hechos que se hubiesen producido con ocasión del conflicto (art. 13). Por consiguiente, si aún en el supuesto de que un conflicto colectivo se desenvuelve dentro de los cauces legales, hay posibilidad de mencionar actividades realizadas durante su desarrollo, con mayor razón podrán castigarse las actividades que impidan la normal actividad laboral cuando ésta se plantea con olvido de cuantos trámites y requisitos exige la norma que se comenta; y si bien es cierto que la participación en una huelga por este solo hecho ya no es causa de despido, no lo es menos que cuando el paro se produce con olvido de aquellos trámites legales y, por consiguiente, ha de calificarse como ilegal, es consecuencia obligada declarar que cuantos intervienen en esa alteración de la normalidad laboral y desobedecen los requerimientos de la autoridad competente para restablecerlos, con su olvido y menosprecio de las normas promulgadas para encauzar esas situaciones conflictivas, incurren en una clara falta de desobediencia e indisciplina de las Ordenanzas y Reglamentos de Trabajo, constitutiva de las justas causas de despido que señalan los apartados b) y f) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, por lo que habrá de concluir que la participación en un conflicto colectivo de trabajo, si éste se promueve con inobservancia de las normas legales en términos generales y salvo casos particulares y concretos a examinar en cada supuesto, supone la concurrencia de las indicadas faltas laborales, puesto que el ilegal planteamiento de una huelga forzosamente supone una conducta indisciplinada y desobediente y una falta completa de rendimiento, razón por la que el artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral, en su párrafo segundo, autoriza la rescisión de los contratos de trabajo de cuantos por hallarse incurso en aquellos hechos se hallan comprendidos en las causas de despido citadas, y sin que, por otra parte, pueda estimarse injustificada e improcedente esa rescisión del vínculo laboral por una participación pasiva en la huelga, porque la persistencia en el paro y la desatención a los requerimientos del Delegado Provincial de Trabajo supone la exteriorización de un ánimo indisciplinado y de un decidido propósito de menospreciar las normas y Reglamentos de trabajo, lo que, lógicamente, se traduce no en la participación no voluntaria a que se alude en la sentencia recurrida, sino en una real, activa e inmediata intervención en el conflicto, precisamente puesta de manifiesto en aquella resistencia a restablecer la normalidad en el trabajo. Y puesto que los demandantes, aun sin intervención destacada, participaron en un ilegal conflicto laboral, tampoco son de aplicación las prevenciones contenidas en el artículo 103 de la ley de procedimiento laboral, cuya violación se acusa en el motivo tercero del recurso, pues lo que en dicho precepto se contempla es la errónea acusación o la imputación no probada de haber participado en

JURISPRUDENCIA SOCIAL

un conflicto laboral, porque a ello equivale la dicción legal de «supuesta participación» que en ese artículo se hace constar, y que, por tanto, no es de aplicación al caso presente, en que probado se halla que todos los demandantes participaron efectivamente en la situación conflictiva por ellos planteada.» (Sentencia de 21 de abril de 1972, núm. 52, 161.)

FERNANDO PÉREZ ESPINOSA
ANTONIO G. DE ENTERRÍA
MARÍA EUGENIA HORTELANO