

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

### 1. CONCEPTO

En esta sentencia no se califica como despido sino como fuerza mayor la reducción de personal operada en virtud de una ley presupuestaria. Creemos que la causa a que se refiere no es la séptima sino la sexta del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo. La doctrina sentada nos parece peligrosa, a efectos de la estabilidad en el empleo, y no hace sino resaltar la urgencia de una reforma honda en todo lo referente a la contratación de personal laboral por la Administración Pública. Sobre todo, en materia de extinción del contrato las garantías de los trabajadores no son ni muchas ni pocas: no existen.

Dice la sentencia:

«... en relación al fondo de la cuestión se ha de admitir que la Audiencia Territorial ha procedido de acuerdo con las órdenes emanadas del Ministerio de Justicia (Subsecretaría) que adopta la decisión de separación de las actoras en cumplimiento de una ley presupuestaria, por lo que la situación de éstas es la prevista en el párrafo segundo del artículo 81 de la ley de Contrato de trabajo, o sea, terminación del contrato por causa justa no imputable al trabajador, ya que contra lo que se sostiene por el magistrado sentenciador, en el caso de autos, el expediente de crisis es innecesario porque la cesación de las actoras en el servicio ha sido consecuencia, como anteriormente se ha indicado, de una ley presupuestaria y del acuerdo de la Subsecretaría competente para ejecutarla, por lo que hace inadecuada la intervención de la Delegación de Trabajo, por lo que es aplicable la causa séptima del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, y por ello lo antes dicho, o sea, que a las actoras, por aplicación de ambos preceptos, se las ha de reconocer el derecho a una indemnización igual al plazo de preaviso normal, que siguiendo la costumbre establecida, al no señalarse reglamentariamente otra mayor, se entiende sea la de los salarios correspondientes a un mes, ya que éste era el plazo normal de hacer efectivos aquellos devengos, por lo que sólo en parte ha de ser estimado el recurso, desestimándolo en lo demás.» (Sentencia de 21 de junio de 1972. JS, núm. 53, 282.)

2. FACULTADES DEL MAGISTRADO

«... cuando un trabajador comete una falta laboral de carácter muy grave y la Empresa la castiga como despido, si el trabajador recurre ante la jurisdicción laboral y en el juicio se demuestra la realidad de esa falta, el magistrado carece de facultades para disminuir la gravedad de la sanción imponiendo otra de grado inferior, pues la facultad disciplinaria corresponde a la Empresa. y la misión del juez quedó limitada a determinar si la falta cometida, al quedar encuadrada en alguna de las causas especificadas en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, constituye causa de despido, pero ni debe ni puede modificar la decisión de la patronal.» (Sentencia de 3 de julio de 1972. JS, núm. 53, 292.)

3. CONCEPTO DE EMPRESA A EFECTOS DEL NÚMERO DE TRABAJADORES

«... el párrafo tercero del artículo 81 de la ley de Contrato de trabajo, en relación con el párrafo primero del artículo 103 del citado texto adjetivo laboral, al establecer la preferencia en orden al ejercicio del derecho de opción que aquellos preceptos regulan para el supuesto de ser declarado respectivamente por aquella el despido injustificado-improcedente, hacen referencia a que la Empresa tenga menos o más de cincuenta trabajadores fijos incorporados a su plantilla, sin que haga alusión a los que figuren adscritos al centro de trabajo al que pertenezca el operario, debiéndose entender dicho término Empresa como unidad industrial, al margen de que sean uno o varios los centros laborales, regidos por la misma razón social, en que aquélla desarrolla sus actividades.» (Sentencia de 16 de mayo de 1972. JS, núm. 53, 297.)

4. CAUSAS

4.1. *Desobediencia*

«Es un principio básico para la adecuada organización y desenvolvimiento de la producción, que el operario cumpla los Reglamentos de Trabajo, así como obedezca las órdenes e instrucciones del empresario, deber que se encuentra señalado en el artículo 67 de la ley de Contrato de trabajo, habiéndose declarado reiteradamente por la jurisprudencia, así como por numerosas resoluciones de esta Sala, que salvo en los supuestos de órdenes radicalmente viciadas de ilegitimidad, corresponde al trabajador obedecer los mandatos que dentro de la esfera laboral proceda acordar el empresario, sin perjuicio de que aquél pueda posteriormente reclamar ante los Organismos correspondientes, pues lo que no puede admitirse es que durante el desarrollo de la jornada de trabajo pueda el productor negarse a cumplir lo que se le mande, so pretexto de que esas órdenes no son adecuadas. Por ello y ya en relación de la cuestión debatida en este litigio, si la Empresa demandada, usando el derecho que le concede el artículo

lo 145 de la vigente Ordenanza de trabajo en la construcción, ordena al actor que se desplace a otra obra situada en diferente localidad, éste podrá solicitar los anticipos que establece el número 5.º del artículo 146, y podrá demorar la inmediata salida, con el fin de preparar la ropa y utensilios de uso personal para ese desplazamiento, pero lo que no puede es pretender que el empresario le justifique en aquel momento las necesidades de ese cambio de puesto o de la organización de trabajo, sin perjuicio de que más tarde y en uso de las facultades que le otorga el artículo 152 de la repetida Ordenanza; lo denuncie ante la Delegación de Trabajo, si se acredita que esa decisión de la Empresa entraña el abuso de autoridad que ese precepto sanciona.» (Sentencia de 1 de julio de 1972. JS, núm. 53, 291.)

#### 4.2. Conflictos colectivos

*Coacción de otros compañeros.*—«... dichos productores se limitaron a adoptar una postura pasiva por imposición de la mayoría de la plantilla de la Empresa, que se opuso a la entrada al trabajo, y el día 27 de enero no se negaron a terminar su labor en la correspondiente cubierta gigante, comprobándose por el enlace sindical que sobre las nueve y media de la mañana de dicho día, reanudando el trabajo se dispusieron los actores a finalizar la elaboración de las cubiertas, impidiéndoselo el resto de los trabajadores del pabellón en número superior al centenar. Tal actuación pone de manifiesto la voluntad de reintegrarse los actores a su trabajo acatando las sugerencias y órdenes, tanto de la Empresa como de la autoridad laboral, malogradas debido a la coacción a que fueron sometidos por sus compañeros; por lo que es evidente que al entenderlo así el magistrado de Trabajo, aplicó correctamente los preceptos legales que cita en su sentencia.» (Sentencia de 10 de mayo de 1972. JS, núm. 53, 287.)

*Valor del requerimiento administrativo.*—«... el acatamiento del requerimiento es un presupuesto para que se pueda adoptar la solución de sólo suspensión de los contratos, sin embargo, en ninguna parte se dice que dicho requerimiento sea un requisito previo al despido, y como anteriormente se dijo que los recurrentes no se ajustaron a los preceptos de dicho Decreto, fue acertada la resolución recurrida, que por no haber infringido tampoco el artículo 103 de la ley de Procedimiento laboral, ya que acredita la causa de despido y calificado de procedente correspondía declarar resueltos los contratos de trabajo sin derecho a indemnización.» (Sentencia de 8 de julio de 1972. JS, número 53, 286.)

*Facultades rescisorias de la Empresa.*—«... la derogación del Decreto de 20 de septiembre de 1962 no impide el ejercicio por la Empresa de las facultades rescisorias que le otorga el número 8 del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, y párrafo segundo del artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral, según sentencias de esta Sala de 10 de febrero, 5 de marzo, 6 de noviembre y 13 de diciembre de 1971, máxime cuando como en el presente caso aparece de los hechos declarados probados, implicada la actora en conflicto colectivo de trabajo, como inobservancia de las normas legales

vigentes contenidas en el Decreto de 22 de mayo de 1970, al desatender los requerimientos que tanto la Inspección de Trabajo como la Empresa practicaron con el fin de conseguir el restablecimiento de la normalidad laboral.» (Sentencia de 12 de julio de 1972. *JS*, núm. 53, 285.)

*Calificación de la conducta.*—«... participó activamente en la huelga obstruyendo el acceso a la fábrica y molestó con violencia física a un jefe de servicio de la demandada cuando pretendía entrar días después del requerimiento de la autoridad laboral, es claro que incidió con su conducta en la causa prevista en el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo y al atentar contra la libertad del jefe de servicio, que deseaba penetrar en el recinto de la Empresa, incurrió actuando violentamente menospreció un atributo humano que le hizo incurrir muy gravemente en la causa c) del mismo artículo.» (Sentencia de 11 de julio de 1972. *JS*, núm. 53, 284.)

«... desoyó el requerimiento de la autoridad laboral, condición inexcusable para la aplicación de los efectos que señala el primer párrafo de dicho precepto, la posición del demandante de franca oposición a lo ordenado en aquel texto reglamentario, a la vez que no sólo desoye, sino que en forma terminante incumple lo ordenado por el ingeniero ante el encargado, con lo que claramente incide su conducta en la triplicada en el artículo 77, apartado b), de la ley de Contrato de trabajo.» (Sentencia de 27 de junio de 1972. *JS*, núm. 53, 283.)

ANTONIO G. DE ENTERRÍA  
 FERNANDO PÉREZ ESPINOSA  
 MARÍA EUGENIA HORTELANO