

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS (*)

I. CONCEPTO

1. Se trata de la distinción entre el despido y la extinción del contrato de trabajo por terminación de la obra para la que fue contratado. El TCT sigue una línea tradicional y, en concreto, expone lo siguiente:

«... es incuestionable que al desestimar el magistrado sentenciador las demandas presentadas, en base a lo dispuesto en los artículos 27 y 76 de la ley de Contrato de trabajo y 35 de la Ordenanza de trabajo en la Industria Siderometalúrgica, no sólo no infringió dichos preceptos sino que rectamente los interpretó y aplicó, ya que admitiéndose en dichas normas legales, la contratación para obra determinada, la conclusión de la misma genera la extinción del contrato concertado sin que a ello se oponga lo dispuesto en el ya mencionado artículo 35 de la Ordenanza, al negar eficacia a esa forma de contratación, si se refiere a trabajos normales y permanentes, pues como declara la reciente sentencia de esta Sala de 26 de noviembre pasado, dictada precisamente en contra de la parte que hoy es demandada, las Empresas de montajes, por las características especiales en que vienen desarrollando su actividad, que no se realiza en centros de trabajo propios, sino en las factorías de terceras Empresas que requieren y contratan sus servicios, claro es, que hallándose supeditada su actividad a la obtención de dichas contrataciones, no puede determinarse hasta ese momento, cómo y cuándo se van a realizar las labores que constituyen su finalidad empresarial, por lo que al ser variable el volumen de obra contratada, el personal a su servicio ha de guardar adecuación con los trabajos a ejecutar, no pudiendo, en consecuencia, exigírseles a estas Empresas que concierten contratos de carácter indefinido, para la realización de montajes de duración temporal, por lo que al suscribir contratos de trabajo con sus operarios, limitados al tiempo de duración de la obra que se ha comprometido a realizar para una tercera Empresa, no vulneran los preceptos citados, ni esa cláusula constituye el manifiesto abuso de derecho, prohibido en el número 1.º del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, siempre que el nexo laboral concertado no se extienda a otras labores diferentes...» (Sentencia de 5 de diciembre de 1972, núm. 519.)

(*) Las sentencias recogidas corresponden al núm. 56 de *Jurisprudencia Social*, y los números a los marginales de la REVISTA.

II. CAUSAS

1. *Conflictos colectivos*

Siguiendo la misma línea de numerosas sentencias anteriores, la extinción del contrato por conflicto colectivo, se resuelve a través de los cauces señalados en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo. En concreto:

«... el día 7 de enero de 1972 en que fueron despedidos por carta en base a su participación en la situación conflictiva, sin que hasta el 28 del mismo mes de enero presentase el Jurado demanda de conflicto colectivo, por lo que mal cabe apuntar hacia una legalidad del expresado conflicto traducido en marcada desobediencia e indisciplina que por vía del apartado b) del artículo 77 mencionado conduce a la declaración de procedencia de los despidos por aplicación del artículo 102 del texto de procedimiento laboral, como acertada y correctamente concluyó el magistrado...» (Sentencia de 23 de noviembre de 1972, núm. 518.)

2. *Deslealtad*

Es una interesante sentencia referente al polémico tema de si incurren o no en deslealtad las denuncias efectuadas por trabajadores de los Organismos públicos sobre irregularidades de la Empresa.

«... Por lo que mantenidas en su integridad la resultancia fáctica de la sentencia en los que consta igualmente que las actoras dijeron al presidente del Jurado de Empresa y a otros miembros del mismo que si su petición de mejora a puesto superior no se atendía, no cesarían en su actitud hasta acabar con la Empresa, es evidente que tal conducta, bajo el pretexto del ejercicio legítimo de su derecho, implica una deslealtad mencionada por el apartado e) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo que lo califica como causa de despido, al quebrantar el deber primordial de fidelidad y colaboración en la buena marcha de la producción impuesto por el artículo 60 de dicha ley, según tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencias de 5 de mayo y 10 de junio de 1955, 13 de marzo de 1959, 8 y 24 de enero de 1966 y la reciente de 12 de noviembre de 1971, según la que la denuncia de supuestas irregularidades no laborales, hecha por motivos personales es causa de despido por deslealtad...» (Sentencia de 5 de diciembre de 1972, núm. 520.)

3. *Disminución de rendimiento*

Sobre este tema la doctrina tiene opiniones contradictorias, ya que lo que el TCT decide en la presente sentencia es la procedencia del despido por ineptitud, aun pasado el período de prueba. En concreto, dice:

«... claramente se advierte en el caso presente que las conclusiones establecidas en el resultando de hechos probados, se han extraído no sólo de aquel documento sino de la propia confesión del demandante, que reconoce haber vendido el primer año unos tres coches y últimamente dos, siendo el promedio normal de ventas de seis a siete coches mensuales; y como, por lo expuesto, no pueden revisarse tales hechos, ya que no hay documento o pericia que acredite el error del magistrado, según establece el número 2.º del artículo 152 de la ley de Procedimiento laboral, es claro que la conducta del demandante, al conseguir un volumen de ventas inferior en más de un 50 por 100 al obtenido por los demás vendedores de la Empresa, revela la existencia, o bien de una ineptitud respecto al trabajo para que fue contratado, o bien una disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de ese trabajo, y que constituyen las causas de despido enumeradas en los apartados d) y f) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, y sin que sea obstáculo para estimar la existencia de la primera de ellas, el sólo hecho de que el actor haya superado sin obstáculo el período de prueba que, como declara la sentencia de esta Sala de 2 de junio de 1965, la ineptitud puede ser apreciada en el trabajador, aunque lleve varios años trabajando al servicio de la Empresa...» (Sentencia de 23 de noviembre de 1972, núm. 524.)

A. GÓMEZ DE ENTERRÍA
F. PÉREZ ESPINOSA
M.ª E. HORTELANO DÍEZ