

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

### 1. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

«Han de considerarse a efectos de caducidad dos plazos independientes y separados, el primero de quince días para interponer o presentar la reclamación en vía administrativa como vía gubernativa ante el Estado, y el segundo totalmente independiente de aquél establecido por dicho párrafo tercero del artículo 145 de la LPA, para la presentación de la demanda ante la Magistratura y desde la fecha de la notificación del acuerdo denegatorio o de la expiración del plazo concedido para resolver, pero ha de tenerse en cuenta que el citado párrafo tercero del artículo 145 de la referida LPA no establece ni regula plazos de caducidad, sino que, por el contrario, determina los de validez o vigencia de la reclamación previa, señalando que no surtirán efecto las mismas si la demanda no se interpone en el plazo de dos meses con carácter general —circunstancia que no afecta a la prescripción de las acciones correspondientes ni a la caducidad de las mismas sino solamente a la vigencia de aquella concreta reclamación, pudiendo interesarse una nueva aun transcurridos dichos plazos—, y con la especialidad que asimismo se contiene en dicha norma respecto al plazo específico de la acción por despido que ha de interponerse en el plazo de quince días, en tanto que el artículo 49 de la LPL expresamente determina que la reclamación previa interrumpirá el plazo de caducidad en las acciones por despido contándose los días anteriores a la reclamación y los posteriores a la resolución, lo que está, por otra parte, completamente de acuerdo con las normas de carácter general contenidas en los artículos 98 de la misma LP y el 82 de la LCT que regulan la referida materia de caducidad de la acción por despido, por cuya razón no puede prosperar el referido motivo, ya que los mismos efectos surte en orden a la caducidad referida la reclamación en vía gubernativa previa cuando ésta resulte preceptiva, que la reclamación en vía sindical cuando es ésta la vía procedente, sin que puedan tenerse en cuenta las alegaciones que el recurrente inserta en el escrito de recurso sobre la diferencia gramatical del contenido de uno y otro artículo, ya que tanto significa el determinar que se contarán los días anteriores a la resolución de la misma como hace el artículo 49 ó que se indique que la demanda de conciliación interrumpirá los plazos de caducidad y se reanudará su cómputo al siguiente día de haberse intentado, pues ambas normas regulan un caso de interrupción del plazo fatal, pero ninguna de ellas abre uno nuevo y distinto según su redacción de quince días, sino que en uno u otro caso se cuentan a los efectos de dichos quince días los anteriores y posteriores a la reclamación y la resolución de la misma.» (Sentencia de 15 de enero de 1974.)

«No puede prosperar esta pretensión porque para poder apreciar la caducidad de la acción debe constar de manera indubitada en los autos la fecha en que se inicia su cómputo y como en los mismos no se ha practicado la menor prueba sobre tal extremo, que ni siquiera fue alegado en la instancia, no puede determinarse con seguridad cuándo finalizaba el aludido curso académico, pues no constando qué clase de enseñanza se impartía en el aludido Centro de Estudios Turísticos de Canarias, habrá que estimar que su duración será la prevista en el párrafo 2.º del artículo 17 de la Ordenanza laboral de 30 de septiembre de 1970 (R. 1.712) de Enseñanza no estatal y que lo fija en un año natural.» (Sentencia de 6 de febrero de 1974.)

## 2. CAUSAS JUSTAS

### 2.1. *Faltas de puntualidad o asistencia*

«Que califica de falta muy grave más de doce de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un año, por lo que lejos de infringir tales preceptos denunciados en el segundo motivo referente al examen de derecho, fueron acertadamente aplicados por ser potestativo en la Empresa sancionar o no las faltas cometidas por sus trabajadores y su graduación dentro de los límites legales atendiendo las circunstancias del caso, y a tal fin en la Reglamentación se contienen varias clases de sanciones dentro de cada categoría de falta, sin que pueda apreciarse, cual pretende la recurrente, un condicionamiento que el legislador no ha querido imponer, bastando, según sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1971 (R. 758), para que pueda ser apreciada esta causa de despido, con que las faltas de puntualidad no estén justificadas y sean repetidas, con independencia de que hayan sido previamente corregidas las unitarias faltas de puntualidad aisladamente, o que se hayan producido advertencias, avisos o admoniciones.» (Sentencia de 17 de enero de 1974.)

«Pues como ya se ha declarado reiteradamente y desde antiguo, no pueden considerarse justificadas las faltas de asistencia, aunque tengan su causa en enfermedad cuando tal situación y razón de las susodichas faltas de asistencia no se notifican o comunican a la Empresa, para que ésta pueda organizar el trabajo prescindiendo del enfermo —sentencias del Tribunal Supremo de 10 de junio de 1960 (R. 2.451) y de esta misma Sala de 27 de diciembre de 1960, 12 de marzo y 11 de noviembre del mismo año, 11 de noviembre de 1965 y 10 de octubre de 1967, entre otras muchas—, y porque, además, resulta obvio que si el actor no regresó a Palma de Mallorca hasta el día 20 de octubre, la baja expedida por el facultativo de dicha ciudad con fecha 8 del mismo mes no puede tener el valor que por el demandante se pretende al no ser cierta respecto a su fecha y ante la imposibilidad material de ser reconocido y diagnosticado por tal facultativo en Palma de Mallorca, cuando el actor no se encontraba en dicha ciudad,

## JURISPRUDENCIA SOCIAL

lo que evidencia que la referida baja no tiene más alcance que el de complacencia, señalándose una fecha totalmente en desacuerdo con la del reconocimiento.» (Sentencia de 6 de febrero de 1974.)

### 2.2. *Indisciplina o desobediencia*

«Con reiterada insistencia se viene declarando por esta Sala en acatamiento de la doctrina mantenida por el Tribunal Supremo en numerosas sentencias, entre otras la de 28 de octubre de 1966 (R. 4.687), interpretando el alcance y contenido de aquel precepto de la LCT, que en materia de obediencia a órdenes del empresario, reputadas inadecuadas por el trabajador, éste, ante todo, debe obedecer, pues a ello le obliga el más elemental concepto de la disciplina, y luego acudir ante el Organismo competente para que resuelva la queja sobre los supuestos derechos invocados por dicho operario.» (Sentencia de 16 de enero de 1974.)

«Firmes por no combatidos en forma los expresados hechos probados, de los mismos se desprende de manera inequívoca, que la conducta de los actores al promover y dirigir unos paros de trabajo, incurrieron en la falta prevista en el apartado b) del artículo 77 de la LCT, como acertadamente razona el magistrado, porque si el primordial deber del trabajador es la diligencia en el trabajo y la colaboración en la buena marcha y prosperidad de la Empresa a que pertenece, según señala el artículo 60 de la referida ley, el hecho de promover y dirigir un paro de todo o gran parte del personal, al margen de las normas contenidas en el Decreto de 22 de mayo de 1970 (R. 908), para obtener unas reivindicaciones laborales, constituye la indisciplina que tipifica aquel precepto.» (Sentencia de 29 de enero de 1974.)

### 2.3. *Malos tratos de palabra u obra*

«Se alega la indebida aplicación del precepto que se acaba de citar, porque las frases pronunciadas por el actor con motivo de una discusión surgida en la realización del trabajo de "que se tenía que cagar en la madre de alguno" y "que tenía que dar un garrotazo a alguno" al no dirigirse a alguna persona concreta, no pueden tener más trascendencia que evidenciar un bajo nivel cultural de quien las profiere. Olvida, sin embargo, la parte que recurre, que relacionando el hecho tercero de los probados con cuanto se expone en el tercer considerando de la sentencia, queda patentizado que esas graves palabras ofensivas, iban dirigidas a los operarios, compañeros del actor, con los que ya había discutido y que tenían ocupada una máquina cortadora en que él quería trabajar, por lo que la omisión de los nombres de dichos trabajadores, no es óbice para estimar que tales expresiones encajan en los malos tratamientos de palabra previstos como causa de despido en el artículo 77, c), de la LCT.» (Sentencia de 15 de marzo de 1974.)

2.4. *Ineptitud del trabajador*

«Constando en la relación fáctica subsistente, que el actor venía prestando servicios de conductor en la Empresa demandada dedicada a transportes urbanos, y que por la jurisdicción ordinaria, a virtud de sentencia, fue privado del carnet de conducir por un período de cuatro meses, es evidente que aunque no fuera dicho precepto aplicable, la conclusión a que habría de llegarse en cuanto a la extinción del contrato laboral sería la misma, como tiene dicho el Tribunal Supremo en sentencia de 3 de noviembre de 1970 (R. 4.356), según la que "la extinción del vínculo laboral la ha provocado la Empresa no como sanción, sino atendida una modificación sustancial —cual es la privación del carnet de conducir— que alteró las bases iniciales determinantes del contrato, lo que impide su continuidad".» (Sentencia de 23 de enero de 1974.)

«Como el defectuoso funcionamiento de las máquinas nuevas en la Sección de Cortado y Pelado impide señalar con exactitud dónde termina esta causa y dónde comienza la inhabilidad de la demandante señorita R., claro es que mal cabe imputársele falta de aptitud determinante del despido, pues los rendimientos mínimos exigibles presuponen normal funcionamiento de la maquinaria a que incorpora su actividad el trabajador, y para el caso contrario ha de probarse la ineptitud sin lugar a dudas.» (Sentencia de 2 de febrero de 1974.)

2.5. *Fraude, deslealtad y abuso de confianza*

«Hallándose los actores dados de baja para el trabajo por padecer enfermedad común, acudieron el 28 y 29 de agosto último al Estadio deportivo local, para despachar bebidas al público, lo cual hicieron, al menos durante hora y media cada día y cuya conducta constituye una falta muy grave de deslealtad, según reiteradamente viene declarando la jurisprudencia, y si, pues, incurre en la causa de despido del apartado e) del artículo 77 de la LCT el trabajador que prevaleándose de estar de baja en el trabajo por razón de enfermedad laboró en industria propia sin consentimiento de la Empresa, como estimó el Tribunal Supremo en sentencia de 22 de abril de 1960 (R. 2.299), y ese criterio ha sido mantenido en las numerosas resoluciones que posteriormente han enjuiciado esta cuestión y si en acatamiento de tal doctrina, de manera uniforme y constante se viene declarando por esta Sala, que al dedicarse el operario a realizar trabajos por cuenta propia o ajena hallándose en situación de baja, constituye un acto de deslealtad no sólo para la Empresa patronal, sino incluso para la Seguridad Social, ya que tales trabajos si no agravan, en ningún caso pueden favorecer el proceso de curación, prolongándolo en todo caso innecesariamente, por lo que tal conducta al estar comprendida en la ya mencionada causa del artículo 77 de la LCT, debe ser sancionada con el despido, pues de no estimarlo así, se favorecería el absentismo la-

## JURISPRUDENCIA SOCIAL

boral que tan funestas consecuencias acarrea, no sólo al desarrollo y productividad de las Empresas, sino a la economía de las instituciones de la Seguridad Social y, en definitiva, a la de la nación.» (Sentencia de 12 de enero de 1974.)

«Tampoco lo son "las veladas amenazas de próximas y repetidas bajas en el trabajo", que se le imputan, porque aparte de la vaguedad que esa frase envuelve, el simple hecho de manifestar que causará baja por enfermedad, carece por completo de trascendencia, ya que la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad, además de no haberse todavía producido, no depende de la voluntad del operario, sino de los servicios médicos de la Seguridad Social.» (Sentencia de 28 de enero de 1974.)

### 2.6. Disminución voluntaria del rendimiento

«Lo mismo se disminuye la producción por no obtener el rendimiento normal en la jornada, que por disminuir ésta (abusando de la ausencia de control directo sobre su trabajo).» (Sentencia de 10 de enero de 1974.)

«Ya que no son admisibles las alegaciones que la recurrente hace en su escrito sobre lo que ha de entenderse "por rendimiento normal", pues tal concepto ha sido definido con reiteración en doctrina sentada por el Tribunal Supremo, en sentencias, entre otras, de 17 de febrero y 24 de octubre de 1964 (R. 930), 20 de octubre de 1965 (R. 4.786), y 22 de abril de 1971 (R. 2.550), recogida en las de esta Sala de 27 de enero de 1970, 6 y 25 de febrero y 28 de diciembre de 1971, según las que debe entenderse por rendimiento normal, el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo en períodos anteriores y en idénticas condiciones de trabajo, ya que la falta continuada y voluntaria hace referencia no al mínimo rendimiento exigible según el sistema de control, sino al normal que se venía obteniendo, pues de no ser así implicaría una patente de curso para que los trabajadores pudieran mermar marcadamente el rendimiento que normalmente venía obteniendo hasta el mínimo, lo que repercutiría en el funcionamiento de la Empresa, con infracción del artículo 6.º de la Ordenanza al quedar al arbitrio de los operarios, cuyo primordial deber según el artículo 60 de la LCT, es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y prosperidad de la Empresa.» (Sentencia de 21 de enero de 1974.)

### 3. FACULTAD SANCIONADORA

«Como reiteradamente se viene declarando por esta Sala, sentencias de 6 de junio de 1972 y 28 de septiembre de 1973 (R. 3.540), es a la Empresa a quien la ley concede la facultad de sancionar las faltas laborales y sólo ella es quien puede elegir la procedente, siempre que exista la adecuación entre la falta cometida y la sanción impuesta; por lo que si ante la comisión de una grave falta, acuerda el despido de su autor, si recurriese ante la jurisdicción de Trabajo contra esa decisión empresarial, el

## JURISPRUDENCIA SOCIAL

magistrado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102 de la LPL, deberá limitarse a declarar si se ha probado la comisión de esa falta y si la misma se halla comprendida en las enumeradas en el artículo 77 de la LCT, pero sin que tenga facultades para modificar la decisión de la patronal resolviendo el contrato de trabajo.» (Sentencia de 12 de enero de 1974.)

### 4. FORMA DE DESPIDO

«El requisito formal prevenido en el primero de los artículos citados, sólo es aplicable y necesario, cuando se trata de resolución de contrato de trabajo en los supuestos a que se refiere el número 8 del artículo 76 en relación con el 77 de la LCT, o sea, por sanción al haber incurrido el trabajador en alguna de las causas justas de despido que se consignan en el último artículo citado, y no cuando como en el presente caso obedece a terminación de la obra para la que fueron contratados; doctrina esta sentada con carácter vinculante por el Tribunal Supremo en sentencia dictada en interés de ley de 30 de marzo de 1965.» (Sentencia de 15 de enero de 1974.)

### 5. CALIFICACIÓN

«Dados los antecedentes expuestos, es indudable que ante la terminante declaración contenida en el artículo 79 de la LCT, que prohíbe dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el operario se halle en situación de incapacidad derivada de enfermedad, los actos del empresario que tiendan a extinguir esa relación laboral estando dado de baja aquél y fundamentando su decisión en esa enfermedad, son nulos de pleno Derecho, como comprendidos en el supuesto previsto en el artículo 4.º del Código civil y sin que sean válidos los razonamientos expuestos por la contraparte al impugnar el recurso, de que la Empresa patronal despidió al actor apoyándose en la causa a) del artículo 77 de la LCT por lo que no es de aplicación el artículo 79, pues si se admitiese esta tesis, quedaría sin contenido dicho precepto y aun a riesgo de pechar con las consecuencias que lleva aparejada la declaración de improcedencia del despido, las Empresas podrían siempre despedir a sus trabajadores enfermos. En consecuencia, y de conformidad con lo solicitado, procede calificar el despido contemplado en estas actuaciones de nulo y no de improcedente.» (Sentencia de 21 de enero de 1974.)

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