

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

1. REQUISITOS DE FORMA

Es preceptivo que en el resultando de hechos probados se haga constar si el trabajador ostenta cargo sindical electivo, lo cual tiene trascendencia a efectos del recurso posterior, puesto que si alguno de los actores ostentare tal calidad sindical, el recurso precedente no sería el de suplicación, sino el de casación.

«En evitación de posible invasión de atribuciones del Tribunal Supremo de la nación, al que corresponde conocer en casación contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo en juicios por despido de productores que sean enlaces sindicales o desempeñen cargos sindicales según dispone en su número 4.º el artículo 166 de la citada ley Procesal, se está en el caso de anular la sentencia y las subsiguientes actuaciones, para que por el magistrado —haciendo uso si lo estimase conveniente de la facultad que para mejor proveer le otorga el artículo 89 del mismo texto— se dicte, previa subsanación de la omisión en que incurrió, nueva sentencia con plena libertad de criterio y ofrecimiento del recurso que proceda, ya que de ostentar alguno de los actores cargo sindical electivo no sería el de suplicación el recurso adecuado, sino el de casación como queda dicho.» (Sentencia de 28 de noviembre de 1974, JS núm. 68, 203.)

2. MEDIOS DE PRUEBA

La sentencia comentada contempla el valor probatorio de las actas del Jurado de Empresa, que no puede alterar el criterio sentado por el juzgador, tanto por no revestir la consideración de documento, como por no abrir cauce a la revisión.

«Tal acta no reviste la consideración de documento a los fines previstos en el precepto citado (artículo 152, 2.º, de la LPL), puesto que refleja manifestaciones vertidas, sin otro valor que el relativo a ellas atribuible en función del resto de las probanzas, siendo de notar que ... en nada puede variar el criterio *de facto* sentado bajo su responsabilidad por el juzgador de instancia porque en cualquier caso tal medio probatorio no está incluido entre los que abren cauce a la revisión, según es de ver al mencionado artículo 152, 2.º» (Sentencia de 7 de diciembre de 1974, JS núm. 68, 205.)

3. VICIOS DEL CONTRATO: COACCIÓN E INTIMIDACIÓN

Recogiendo la doctrina jurisprudencial sobre la intimidación, esta sentencia precisa que para que se dé la coacción o intimidación que vicie el consentimiento e invalide el contrato, el mal con que se amenaza ha de ser inminente, grave e injusto, y no depender del ejercicio de un Derecho, como en el caso contemplado, puesto que la opción dada al trabajador entre el cese voluntario o exponerse a las consecuencias derivadas de un procedimiento judicial, no reúne en sí ninguna de las notas necesarias para que se advierta la existencia de intimidación o coacción.

«La intimidación definida en el apartado 2.º del artículo 1.267 del Código civil para viciar el consentimiento conforme a lo dispuesto en el artículo 1.265 y provocar la invalidación de un negocio jurídico requiere ineludiblemente que uno de los contratantes o persona que con él se relacione, valiéndose de un acto injusto y no del ejercicio correcto y no abusivo de un Derecho, ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral (vis compulsiva) de tal naturaleza que por la evidencia del daño que pueda producir y por el perjuicio que hubiera de originar, que sea capaz de influir sobre su ánimo induciéndole a emitir una declaración de voluntad contraria a sus intereses, amenaza que ha de ser racional y fundada de un mal grave, y basada en un acto injusto, y la sentencia que el propio recurrente cita en apoyo de su tesis de 15 de diciembre de 1966 asimismo dice que para que la intimidación vicie el consentimiento es necesaria la coacción por una amenaza injusta e ilícita y que el mal con que se amenaza ha de ser inminente y grave así como injusto y no el que dependa del ejercicio de un Derecho como el de promover un procedimiento judicial cuando esté justificado.» (Sentencia de 4 de diciembre de 1974, JS núm. 68, 204.)

4. CAUSAS DE DESPIDO

4.1. *Indisciplina o desobediencia*

Se contempla en esta sentencia el despido de la encargada de la guardería de un club, mientras se encontraba en situación de baja por enfermedad, por haberse negado a la rendición de determinadas cuentas. El TCT distingue entre la prohibición sentada en el artículo 79 de la LCT y el hecho de que quepa válidamente el despido de un trabajador enfermo si con anterioridad a la baja éste cometió alguna falta de las que dan lugar al despido según el artículo 77 de la LCT:

«Esta Sala ... viene declarando que la prohibición a que hace referencia el artículo 79, 1.º de la expresada ley (LCT) es a la imposibilidad de despedir a un trabajador cuando éste se halla en situación de baja por enfermedad o

accidente, fundando la decisión rescisoria del vínculo laboral previamente en esa situación de incapacidad; pero lo que la ley no prohíbe ni de la interpretación de este precepto se desprende, es que el patrono se halle imposibilitado para despedir a un operario por comisión de algunas de las faltas previstas en su artículo 77, aunque éste se halle en la referida situación de baja, porque la enfermedad o el accidente no pueden servir de causa justificativa de la conducta observada, por quien con anterioridad a dicha baja incurrió en alguna causa de despido.» (Sentencia de 4 de diciembre de 1974, JS núm. 68, 207.)

4.2. *Ineptitud*

Determinados errores concretos en trabajos administrativos y contables son causa suficiente de despido, que sólo pueden subsanarse si se demuestra la equivocación evidente en que incurrió el juez de instancia mediante la aportación de pruebas documentales o periciales, no bastando hacer una referencia genérica a los documentos aportados a la instancia referentes a su titulación y capacidad profesional.

«Por exigirlo imperiosamente el número 2.º del artículo 152 de la ley Procesal mencionada, ha de acreditarse mediante pruebas documentales o periciales la equivocación en que incidió el juzgador al declarar la existencia de aquellos errores y defectos en el desempeño de su labor, demostrando que no se perjudicaron las letras de cambio, no se asentaron por partida doble las facturas y, en general, que son inciertas cuantas imputaciones constan en el relato histórico de la sentencia, referidas a su actuación profesional, pero como tal demostración no se hace, limitándose únicamente a afirmar sin base alguna contenida en los autos "que se cometieron esos errores en la confección de unos balances ordenados al actor", es claro que tal manifestación no puede legalmente ser acogida, como tampoco puede serlo la alegación de que tales hechos se hallan prescritos.» (Sentencia de 6 de diciembre de 1974, JS núm. 68, 209.)

4.3. *Conflicto colectivo*

La interpretación gradualista que vienen aceptando los Tribunales, matizando convenientemente el grado de participación, circunstancias objetivas, etc., no puede ser aplicado al caso presente, donde se observa una incorporación voluntaria y decidida a la situación de paro y un desacato al requerimiento de la Inspección de Trabajo, cuestiones que son calificables como indisciplina y desobediencia constitutivas de la causa b) del artículo 77 de la ICT.

«No se contempla una actitud pasiva sino la incorporación voluntaria y decidida a la situación de paro y el desacato al requerimiento de la Inspección

ción de Trabajo, debiendo significarse que las sentencias del Tribunal Supremo en que apoya su exégesis gradualista, el magistrado --28 de marzo, 29 de mayo y 4 de julio de 1973-- se refieren a otros supuestos --falta de requerimiento, participación muy atenuada y actitud moderadora-- en tanto que las de 29 de noviembre de 1971, 12 y 28 de febrero de 1974, entre otras, abonan el criterio de la procedencia del despido para casos análogos de indisciplina o desobediencia a los requerimientos de la autoridad laboral, siendo de notar que en la misma dirección se ha manifestado esta Sala en la sentencia de 22 de julio de 1972, 9 de octubre de 1973 y 1 de marzo de 1974, entre otras. (Sentencia de 7 de diciembre de 1974, JS núm. 68, 206.)

5. EVENTUALIDAD

La presente sentencia matiza la doctrina del abuso de derecho en la contratación sucesiva eventual, ante trabajos permanentes y normales de la Empresa, exigiendo la incidencia de estas dos notas, puesto que de tratarse de atender, como en el caso presente, a necesidades extraordinarias, aunque los trabajos realizados sean los normales de la Empresa, no existe abuso de derecho en tales contrataciones sucesivas, que pueden calificarse bien como eventuales, bien como trabajos para obra determinada.

Fácilmente se comprende que si la demandada se dedica a la fabricación de tales envases, y aun siendo ésta su actividad normal, la plantilla fija ha de corresponder a su habitual actividad, pero si aparece una causa especial como es dicha exportación en la cuantiosa cifra reseñada, esta producción ha de ser realizada con personal que refuerce la plantilla y lo mismo ha de ocurrir en las épocas de acumulación de pedidos como consecuencia de las campañas de conserva, circunstancia que ha de ser tenida en cuenta a los efectos de los presentes autos, pues la contratación por plazo fijo o para obra determinada está admitida y resulta lícita según el artículo 27 de la LCT y se extingue al expirar el plazo o al terminar la obra según el artículo 76 de la misma, y también en el artículo 19 de la Ordenanza citada (Industria Metalgráfica, 1-XII-71) se admite este tipo de contratación con referencia al 27 de la LCT así como al 21 y la determinación que en el último inciso de este precepto se hace respecto de la invalidez de tales contratos para trabajos permanentes y normales de la Empresa, solamente viene a impedir que se cometa realmente un abuso de derecho al respecto, pero éste no se produce si los trabajos aunque sean por su naturaleza los normales de la Empresa tienen su origen en unas circunstancias extraordinarias que no han de ser permanentes --tales como el pedido para la exportación o los suministros en época de campaña conservera-- sensiblemente anormales, pues tales necesidades temporales pueden en su consecuencia ser atendidos con personal contratado bien conforme al artículo 21 para obra determinada o con arreglo al 22 por su naturaleza eventual, sin que por ello el hecho de que hayan coincido

entre dos campañas tales extraordinarios pedidos para la exportación —que claramente se acreditan en los autos— pueda dar lugar a que dichas contrataciones sean consideradas como abusivas en derecho, como ya ha declarado esta Sala en casos análogos.» (Sentencia de 10 de diciembre de 1974, JS núm. 68, 210.)

6. FIJACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

A efectos del cómputo de la indemnización por despido, no cabe la aplicación analógica del artículo 178 de la LPL sobre la determinación de la cuantía litigiosa a efectos del recurso, sino la norma específica que lo determina, que es el artículo 103 de la LPL.

«Habida cuenta de que a la vista de los recibos de salarios unidos a los autos se comprueba que el magistrado de instancia ha computado la totalidad de los devengos incluyendo las horas extraordinarias que no son incluíbles según el criterio del recurrente por la aplicación analógica del artículo 178 de la LPL que determina cómo debe considerarse en las reclamaciones por despido el sueldo o salario base conforme a la Reglamentación aplicable, motivo que evidentemente no puede prosperar, pues no ha de ser señalado éste por la aplicación analógica de la norma que cita el recurrente, sino que, por el contrario, existe una concreta que determina claramente la que ha de ser considerada a los efectos de la indemnización por despido y es la del artículo 103 de la LPL, en relación con lo que asimismo se dispone en el Decreto de 17 de agosto de 1973 regulador del salario y en la Orden de 29 de noviembre del mismo año.» (Sentencia de 7 de diciembre de 1974, JS número 68, 208.)

ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU