

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS (*)

1. SUCESIÓN DE CONTRATO. ABUSO DE DERECHO

... si bien el artículo 27 de la ley de Contrato de trabajo permite los contratos a término, ello se halla condicionado por el apartado 1.º del artículo 76 de la mencionada ley a que no constituya un manifiesto abuso de derecho, y como antes se expresa, el actor vino ligado a la parte empresarial por gran número de contratos sucesivos, sin que obste a tal concepción el finiquito firmado el 13 de julio de 1971, pues sin desconocer los efectos liberatorios del mismo, éstos se hallan enervados, por su continuidad al servicio de la parte recurrida, habiendo declarado repetidamente el Tribunal Supremo que la libertad contractual sin limitación alguna es contraria a la estabilidad y continuidad en el trabajo que recoge la legislación social, que si bien admite la contratación por tiempo u obra determinados si se suceden dichos pactos no se puede dar por finalizado el contrato si no existe justa causa de despido, habiéndose reiterado dicha doctrina en la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1973 que expresa que tal situación de contratos sucesivos constituye un abuso de derecho, lo que ya había sido apreciado por el mismo Tribunal en sentencia de 4 de junio de 1956, de particular importancia por haber sido dictada en virtud de recurso en interés de ley.» (Sentencia de 11 de octubre de 1973, JS, núm. 413.)

{... si bien la actora fue contratada por un mes en 15 de enero de 1973, que fue objeto de prórrogas hasta el 15 de junio en que cesó, no puede estimarse que ello puede constituir el abuso de derecho a que se refiere el artículo 76 de la citada ley desde el momento en que el artículo 2º de la Ordenanza autoriza a las Empresas para poder concertar contratos de trabajo de carácter eventual, por escrito, cual el de autos, folio 5, en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses, pudiendo estipularse al término de los seis meses otro nuevo por un período máximo de tres meses, y sólo si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla; 3.º, porque la actora, a pesar de las prórrogas, sólo permaneció en la Empresa cinco meses, y al no rebasar los nueve meses que indica tal precepto, no pudo alcanzar la condición de fija de plantilla; 4.º, porque, en el presente caso, no puede hablarse de la existencia de abuso de derecho, que la ley exige sea manifiesto ya que la Empresa

(*) Las sentencias recogidas corresponden al núm. 61 de *Jurisprudencia Social*.

se limitó a hacer uso de un derecho que le concede la Ordenanza y la ley de Contrato de trabajo en los artículos 22 y 27, respectivamente, en cuanto a la forma de contratación.» (Sentencia de 16 de octubre de 1973, JS, núm. 416.)

2. DESPIDO DURANTE BAJA POR ENFERMEDAD

«... en el segundo motivo del recurso se alega que al haberse procedido al despido, en el momento en que el actor estaba dado de baja por enfermedad, dicho despido, de conformidad al artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo ha de ser siempre calificado de nulo infringiéndose en consecuencia tal precepto al haberlo considerado como improcedente, pero resulta que en el caso de autos el despido no se basa en la situación de enfermedad del actor, sino que la causa que se alega es independiente de la misma, pues se basa en faltas de asistencia anteriores, en la no justificación de la enfermedad y, finalmente, en faltas de respeto a los superiores de la Empresa, cometidas tanto antes como después de la existencia de la enfermedad referida y como ya ha declarado reiteradamente esta Sala en tales circunstancias no se está en el caso que se contempla en el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, que solamente prohíbe dar por terminada la relación laboral por causa de enfermedad y durante el período de la misma —sentencias de 17 de diciembre de 1963, 13 de abril de 1964 y 2 de julio de 1965, entre otras—, pues si el despido se basa en otra clase de faltas cometidas bien antes de la enfermedad, e incluso durante la misma, pero relacionadas con las causas contenidas en el artículo 77 de dicha ley, no tiene que declararse, como el recurrente pretende con carácter imperativo, la nulidad del despido.» (Sentencia de 26 de octubre de 1973, JS, núm. 415.)

3. READMISIÓN DE INCAPACITADOS

«... estando afecto el autor a una incapacidad permanente total, tal declaración imposibilita por parte del mismo servir el puesto de prensista que ocupaba antes del accidente, lo que cabría comprenderlo en el apartado d) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo denunciado, ya que, aunque se estimase que por tratarse de una incapacidad sobrevenida y no de inhabilidad o ineptitud, no fuese el precepto alegado aplicable, la conclusión a que había de llegarse, en cuanto a la extinción vínculo laboral, sería la misma, según tiene dicho el Tribunal Supremo en sentencia de 3 de noviembre de 1970, según la que "la extinción del vínculo laboral la ha provocado la Empresa, no como sanción sino atendida una modificación sustancial de las circunstancias objetivamente sobrevenidas y que por alterar las bases iniciales determinantes del contrato entienden impiden su continuidad".» (Sentencia de 21 de septiembre de 1973, JS, núm. 418.)

4. INEPTITUD

«... permaneciendo inalterada la base fáctica de la sentencia recurrida, de ella claramente se induce que la recurrente ha iniciado en la causa motivadora de despido contenida en el apartado d) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, ineptitud para el trabajo para que fue contratada, teniendo declarado al efecto reiteradamente el Tribunal Supremo que el concepto de ineptitud no está tomado en sentido absoluto sino que vale como habilidad deficiente para realizar el compromiso de trabajo a que se ofreció, expresándose por dicho Tribunal que no existe precepto legal alguno que exija la reincidencia para que la ineptitud sea apreciada, concurriendo en el caso que nos ocupa el presupuesto exigido por este Tribunal de referirse a la clase de trabajo a la que se está obligado (sentencia de 16 de abril de 1960), así como que es causa de despido la ineptitud aunque el trabajador llevase varios años trabajando en la Empresa (sentencia de 2 de junio de 1965 y 5 de octubre de 1968), teniendo declarado el Tribunal Supremo que es indiferente a los efectos indicados el que durante años y en la misma Empresa se hubiese justificado un rendimiento normal en el mismo trabajo (sentencias de 2 de octubre de 1940, 20 de diciembre de 1941 y 5 de octubre de 1945).» (Sentencia de 26 de septiembre de 1973, JS, núm. 420.)

5. MALOS TRATOS

«... la jurisprudencia viene exigiendo para estimación de los malos tratos de palabra que no hayan sido provocados, es decir, se requiere que se indaguen los motivos por los que el trabajador actuó en forma extrema, o sea, que se trate de una conducta aislada, ocasional, no provocada y en general grave.» (Sentencia de 31 de octubre de 1973, JS, núm. 421.)

6. DESLEALTAD

«... el actor, con categoría de barrenista en minas de carbón, es pescador profesional, y durante varios días, hallándose en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, se dedicó a la pesca de truchas, las que vendió en un establecimiento público a 155 pesetas el kilo. Y si, pues, esa actividad, que desarrollaba desde las primeras horas de la mañana, se halla especialmente contraindicada para su curación, según se desprende del informe clínico del folio 8, en que se le recomienda evite la humedad y el ejercicio físico violento, es claro que el hecho de pescar durante toda la jornada con ánimo de obtener un lucro con el producto de la pesca, constituye la deslealtad prevista en la causa e) del artículo 77 de la ley de Contrato de Trabajo.» (Sentencia de 27 de octubre de 1973, JS, núm. 414.)

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