

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

SUMARIO :

- I. *Contrato de trabajo* : a) Asesor jurídico de Empresa. b) Funciones de alta dirección y gobierno. c) Médico. d) Representante de comercio : a') Relación laboral. b') Relación no laboral.—II. *Extinción de la relación laboral* : a) Expiración del tiempo convenido. b) Crisis. c) Despidos justificados.—III. *Cuestiones sobre procedimiento*.—IV. *Recursos en interés de ley* (sentencia de 7 de diciembre de 1971) : a) Supuesto de hecho. b) Doctrina del Tribunal Supremo.

I. CONTRATO DE TRABAJO

a) ASESOR JURÍDICO DE EMPRESA

Decae el motivo que denuncia aplicación indebida e interpretación errónea del artículo 1.º de la L. C. T., toda vez que éste exige como denominador general de todas las variedades que reconoce el contrato de trabajo, que éste se realice bajo la dependencia de patronos o empresarios, y esto sentado no es posible admitir que una persona que se obliga, mediante la retribución correspondiente, a prestar servicios como asesor jurídico, fuera del domicilio social, sin horario alguno establecido, y autorizado para realizar su asesoramiento en compatibilidad con cualquier otra actividad..., no puede sostenerse que está en relación de dependencia con la Empresa que le contrata, por más que ellos le hayan dado la calificación de laboral, pues las convenciones de las partes son lo que, visto su contenido, encaja dentro de las leyes que las rijan; y un contrato que no tenga esta característica de dependencia del que presta sus servicios respecto de aquél que los remunera no puede merecer el calificativo de contrato laboral. (Sentencia de 31 de enero de 1972.)

b) FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN Y GOBIERNO

Las amplias facultades que tenía el productor demandante, en orden a la dirección comercial de la Empresa, marcando todas las directrices que ésta debía cumplir en el sector comercial, encauzando y dando órdenes a los agentes de ventas, y nombrando y separando a los representantes, configuran nítidamente una actividad de dirección y

mando que encaja perfectamente en la enunciativa relación del artículo 7.º de la L. C. T. que las exceptúa del ámbito de su vigencia, y no podía ser de otra manera, pues estas funciones de alta dirección, por trascender al buen funcionamiento de la actividad industrial y poder ser determinantes de graves daños en su economía y hasta de su total fracaso, han de ser desempeñadas por personas en las que la Empresa deposite su confianza y pueden ser libremente recurridas cuando aquélla se pierda...; sin que aquella naturaleza jurídica de alta dirección pueda perderse por el hecho, por otra parte lógico en las grandes Empresas industriales, de que aquella función se ejerza en la actividad comercial, en la industrial o en la de fabricación solamente, pues en todos estos terrenos puede haber un director responsable..., y sin que tampoco pueda perderse esta naturaleza jurídica por el hecho de que el que la ejerce deba seguir las instrucciones que de la Empresa reciba, dado que, por muy alta que sea la función, siempre estará subordinada a la directrices de los órganos colegiados superiores del titular del negocio. (Sentencia de 22 de diciembre de 1971.)

c) MÉDICO

En todos los motivos se plantea el problema de la falta de carácter laboral de la relación existente entre el actor y la demandada, fundándose en que los servicios médicos que prestaba aquél a ésta, no estaban sujetos a horario fijo, y los realizaba en su domicilio o clínica particular, a la vez que los prestados para otras entidades o particulares, de lo cual trata deducirse que no existía dedicación plena, la exclusividad ni la dependencia requeridas para calificar de laboral la relación; pero al argumentar así no se tiene en cuenta que la jurisprudencia ha interpretado reiteradamente los preceptos 1.º, 2.º y 6.º de la L. C. T., en el sentido de que la exclusividad, la preferencia, la fijación de una jornada laboral uniforme y el hecho de prestarse los servicios en el propio domicilio, no son requisitos esenciales del contrato de trabajo, y la dependencia existe sin necesidad de que concurren tales requisitos, pues no supone una subordinación rigurosa y absoluta al empresario, bastando con que aquél se halle comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario de éste. (Sentencia de 29 de noviembre de 1971.)

d) REPRESENTANTE DE COMERCIO

a') *Relación laboral.*—La naturaleza jurídica de la relación de los representantes de comercio no es laboral cuando éste queda personalmente obligado a responder del buen fin de las operaciones y no necesita para el perfeccionamiento de las mismas la conformidad de la Empresa; en cualquier otro supuesto es laboral, sin que se oponga a su calificación el hecho de que la retribución se perciba en forma de comisión, principio éste recogido por la ley de 21 de julio de 1962, que sólo excluye a los Agentes Comerciales libres y estableciendo la novedad de incluir como trabajadores por cuenta ajena a los de esta clase que actúan supeditando sus operaciones con los clientes de la Em-

presa a la aprobación de ésta, y siendo éste el caso del demandante procede desestimar estos motivos por no encontrarse viciado el artículo 1.º de la L. C. T. (Sentencia de 3 de febrero de 1972.)

b') *Relación no laboral.*—Que de los hechos probados de tratarse de un Agente Comercial colegiado y representante de la Empresa y de otras diversas casas comerciales, de responder del buen fin de las operaciones, pudiéndolas concertar en firme, no es posible estimar que la relación existente entre el hijo del recurrente y la Empresa fuese de carácter laboral, pues según el artículo 1.º de la L. C. T. no lo tenía, por faltar el requisito de la dependencia, aun reducida ésta, como lo viene entendiendo la más moderna doctrina de la Sala, al mero hecho de estar comprendido el trabajador en el círculo rector, organicista y disciplinario del empresario. (Sentencia de 14 de febrero de 1972.)

II. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

a) EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO

Presentadas demandas por varios trabajadores eventuales de la industria azucarera por supuesto despido al no reintegrarles la Empresa en su puesto de trabajo al iniciarse la correspondiente campaña, el Tribunal Supremo desestima la calificación de despido de tales trabajadores en base a la argumentación siguiente: 1.º) Los trabajadores demandantes no venían prestando el trabajo de una manera continua, sino en las temporadas de campaña y reparación, por lo que su situación está encajada en el párrafo 3.º del artículo 5.º de la Reglamentación correspondiente (30 de noviembre de 1946), esto es, que al no tratarse de trabajo continuo, los productores no son fijos y cesan de prestar servicios al final de cada temporada, conservando el derecho a ser nuevamente admitidos a trabajar cuando una nueva campaña se inicie, pero con sujeción a las reglas del artículo 31 de la citada Reglamentación, por riguroso turno de antigüedad entre los de su categoría en cada uno de los departamentos y por orden de comienzo de las actividades; de ahí que la falta de llamamiento no pueda calificarse jurídicamente como de despido del trabajador, requiriéndose en el supuesto de que se inicie una nueva campaña y un productor eventual no fuera admitido a trabajar, que el trabajador pida a la Empresa la readmisión si ésta fuera procedente, que es distinto al especial juicio por despido. 2.º) No puede prosperar el motivo alegando violación de doctrina legal sobre abuso de derecho en aplicación e interpretación del número 2.º del artículo 76 de la L. C. T., porque en el supuesto debatido no se definen contratos temporales ni se litiga sobre su terminación, sino que los trabajadores demandantes estaban vinculados con la Empresa demandada por contratos eventuales de campaña, y no fueron llamados a trabajar por que la fábrica no se abrió y la campaña no se inició, lo que puede generar determinadas responsabilidades para la Empresa si su proceder no fue ajustado a la ley y hacer nacer determinados derechos a favor de los productores si su contrato no se cumplió, pero no puede admitirse la existencia de un despido ni decretarse la readmisión para unos trabajos inexistentes. (Sentencia de 27 de enero de 1972.)

b) CRISIS

Es indudable la facultad discrecional dentro de los límites fijados por la ley para que el juzgador marque la cuantía de las indemnizaciones que como las que son objeto de este litigio, son consecuencia de la resolución por crisis así aprobada de determinados contratos de trabajo (sentencia de 15 de noviembre de 1972), no pudiendo reputarse las resoluciones de las Delegaciones de Trabajo como documentos auténticos a efectos de casación, los cuales no tienen fuerza suficiente para desvirtuar la apreciación del juzgador. (Sentencia de 13 de enero de 1972.)

c) DESPIDOS JUSTIFICADOS

Trasladado el actor por la Empresa en que prestaba servicios a zona distinta de trabajo a la en que se prestaban hasta esos momentos, se acató la orden durante el plazo de ocho días, transcurrido el cual el trabajador abandonó el puesto de trabajo. La Empresa le despide por desobediencia, criterio éste acogido por el juzgador de instancia, y mantenido por el Tribunal Supremo, ya que el actor venía obligado a cumplir el mandato de su Empresa, sin perjuicio de impugnarlo por el cauce procesal adecuado, si lo estimaba contrario a derecho, no estando autorizado a calificar la orden de traslado que había acatado y desobedeció pocos días después. (Sentencia de 16 de diciembre de 1971.)

Presentado escrito por un representante sindical en el que se censuraba y criticaba la labor de un Jefe de Sección de Administración, el Tribunal Supremo estima que no debe integrarse este hecho como causa justa de despido del apartado c) del artículo 77 de la L. C. T., ya que para su calificación es menester un elemento intencional o de culpabilidad que está ausente en la conducta de quien, en la esfera estricta de sus actividades sindicales, somete a crítica el actuar de un Jefe de Sección, y a ello le mueve no el ánimo de faltar al respeto y a la consideración debidos, ni tampoco obra impulsado por un deseo de agresión verbal, sino que su móvil es poner en conocimiento del Jurado de Empresa unos hechos que entiende deben ser conocidos. (Sentencia de 30 de diciembre de 1971.)

Ni en la L. C. T. ni en ninguna de las Reglamentaciones está previsto el caso ahora debatido de faltas al trabajo por causa de privación de la libertad acordada por las autoridades, con carácter preventivo, y aun reconociendo que en tales supuestos la ausencia al trabajo no es voluntaria en el sentido de obedecer a la iniciativa del productor, sí lo son los actos o conducta social anterior justificativa de esa medida gubernamental estando suspendidas las garantías por lo que se estima como justa causa de despido del apartado a) del artículo 77 de la tan repetida norma legal. (Sentencia de 12 de febrero de 1972.)

III. CUESTIONES SOBRE PROCEDIMIENTO

Es acogido el motivo segundo del recurso al amparo del número 5 del artículo 167 de la L. P. L., por violación del artículo 82 de la L. C. T. y de la doctrina legal que la interpreta, expresivo el mismo de que la acción por despido injustificado caduca necesariamente a los quince días siguientes a aquél en que se hubiera producido, prorrogables por otros tres más si el lugar del trabajo fuera distinto de la localidad en que la Magistratura reside (cual sucede con el presente caso), declaración que hay que relacionarla con el artículo 99 del texto procesal de referencia, a cuyo tenor, si se dirigiera la demanda contra persona a la que erróneamente se atribuya la cualidad de patrono, y ello se acreditase en el juicio, podrá el trabajador promover nueva demanda contra el tercero que tenga efectivamente dicho carácter, sin que comience el plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario, precepto comprendido dentro de la línea de protección al trabajador que inspira la legislación social y de evidente sentido equitativo por la frecuencia con que el obrero confunde al verdadero patrono con aquel que le contrató y paga el salario. (Sentencia de 10 de diciembre de 1971.)

Que si bien es cierto que en el proceso laboral la confesión judicial hace prueba contra su autor cuando no está desvirtuada por ninguna otra, para ello se requiere que consten claramente los hechos admitidos por el confesante, lo cual no sucede a veces en este proceso debido a su estructura y al carácter fundamentalmente oral del mismo; por tanto, la confesión así prestada carece de valor suficiente para demostrar el error de Derecho atribuido al juzgador de instancia, al haber apreciado la misma en unión del conjunto de alegaciones de las partes (sentencia de 13 de diciembre de 1971); la confesión no es prueba decisiva que excluya a las demás, sino que se complementan y valoran en su conjunto por el magistrado. (Sentencia de 3 de enero de 1972.)

Que el quebrantamiento de forma alegado en el único motivo del recurso, se fundamenta en el artículo 168.3 del texto procesal, por cuanto se ha denegado tácitamente, dice, la diligencia de prueba propuesta en el acto de juicio, tendente a incorporar al proceso dos expedientes tramitados ante las Magistraturas de Trabajo números 1 y 5 de Madrid; más es el caso que sedicente prueba documental no fue propuesta, sino que concluida la fase probatoria, y en trámite ya de conclusiones, quien ahora recurre interesó que para mejor proveer se libre exhorto a ..., pretensión que tanto por el momento en que fue hecha, como por su contenido no es diligencia de prueba, y en consecuencia si el magistrado se abstuvo de reclamar los procesos, no denegó prueba ninguna ni causó indefensión; simplemente se abstuvo una facultad de aportar datos de conocimiento, facultad privativa del órgano jurisdiccional cuyo no ejercicio no puede ser impugnado en casación. (Sentencia de 18 de diciembre de 1971.)

Al resolver recurso de casación por infracción de ley interpuesto contra anterior sentencia dictada por la M. T. sobre el mismo litigio, el T. S. declaró la nulidad de la sentencia recurrida por omisión de datos esenciales en los hechos probados, y dispuso la devolución de las actuaciones a la Magistratura de origen para que dictase nueva sentencia. En cumplimiento de lo dispuesto, ésta procedió a dictar nueva sentencia, pero previamente dictó providencia mandando practicar prueba no pedida por las partes. Interpuesto nuevo recurso contra esta segunda sentencia, el Tribunal Supremo vuelve a declarar la nulidad, argumentando en sus considerandos de la siguiente forma:

Que si bien es cierto que el principio dispositivo informante de nuestras leyes procesales ha venido suavizándose para conceder al juzgador determinadas facultades que rebasan la línea de simple espectador calificado o director del proceso, quiebra del principio dispositivo que tuvo mayor transcendencia en los procesos laborales en orden a la subsanación de determinados defectos u omisiones formales y a la práctica de la prueba, no es menos cierto que aquella relajación de la naturaleza dispositiva del proceso, no puede entenderse en términos tan absolutos que permitan al juez tomar la iniciativa de todos los actos procesales y mucho menos atribuirse facultades que expresamente vienen reservadas a los litigantes en cuanto constituyen el auténtico planteamiento de la contienda, especialmente en lo que se refiere al ejercicio de las acciones y proposición de excepción que son, respectivamente, las bases de la demanda y de la oposición.

Que así establecido, habrá que convenir que es radicalmente nula y contraria a Derecho toda actuación del órgano jurisdiccional que rebase los límites impuestos por la ley a su propia actividad procesal, y notoriamente no le está permitido en el Ordenamiento procesal adoptar iniciativas que puedan cambiar los términos de la contienda sin intervención ni postulación de las partes. (Sentencia de 28 de febrero de 1972.)

IV. RECURSO EN INTERES DE LEY

(Sentencia de 7 de diciembre de 1971)

a) SUPUESTO DE HECHO

El supuesto de hecho contemplado en el juicio objeto del presente recurso, consiste, en esencia, en que la Empresa demandante adjudicó una vivienda de su propiedad a la viuda de un trabajador de la misma con quien vivía un hijo suyo, el cual, posteriormente, ingresó en la Empresa y se convirtió en titular del arrendamiento de la vivienda, permaneciendo en ella hasta que adquirió otro piso mediante un préstamo concedido por la propia Empresa, y se trasladó a vivir a él, quedando la madre en la antigua vivienda.

La cuestión jurídica planteada en el juicio, en el recurso de suplicación y en éste de interés de ley, se contrae a decidir si la jurisdicción laboral es o no competente

para conocer de la demanda contra el citado sobre resolución del contrato de arrendamiento de tal vivienda, habiendo resuelto en este último sentido de apreciar la incompetencia de esta jurisdicción la sentencia de instancia y la recurrida de suplicación, fundándose en lo dispuesto en los artículos 52 de la L. C. T. y 214 del texto procesal laboral, cuyos artículos contemplan el caso del trabajador ocupante de una vivienda de la Empresa por razón o en relación con el trabajo, y se limitan a declarar que al rescindirse o extinguirse ésta habrá de abandonar aquél la vivienda en el plazo en ellos prevenido, no estando previsto en tales preceptos el supuesto de que el trabajador desocupe la vivienda sin haberse extinguido su contrato laboral y quede en ella otra persona.

b) DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

Considerando: Que en contra de esa doctrina, en el primero de los motivos del recurso se alega que no son los artículos 52 de la L. C. T. y 214 del texto de procedimiento laboral los que han de tenerse en cuenta para decidir si la expresada cuestión es o no de la competencia de la jurisdicción del trabajo, sino el artículo 1.º del citado texto, en cuanto se trata de una cuestión o conflicto individual relativo a la rama social del Derecho, suscitado entre Empresa y trabajador, como consecuencia del arrendamiento de una vivienda de aquélla a favor de éste por razón o en relación con el contrato de trabajo, por lo que se encuentra comprendido en el citado artículo 1.º...; sin embargo, en dicho precepto se observa que... el criterio determinante de la competencia de esta jurisdicción es, en definitiva, el de la materia del asunto, en cuanto exige se trate de conflictos individuales sobre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, sin que, por tanto, los que puedan suscitarse entre ellos como consecuencia de otra relación distinta a la laboral estén atribuidos a esta jurisdicción.

Considerando: Que siendo así, no cabe estimar sea la misma competente en el supuesto objeto del juicio y del recurso, pues, aunque la vivienda fuera arrendada por la Empresa al trabajador por razón o en relación con el contrato de trabajo, de ello no se sigue que todas las cuestiones o conflictos suscitados en torno al arrendamiento deban ser considerados consecuencia del contrato de trabajo; de un lado, porque el arrendamiento de la vivienda es un contrato o pacto accesorio del de trabajo, y en sí mismo considerado, es de naturaleza civil en atención a su objeto o materia, y la circunstancia de otorgarse por razón o en relación con el contrato de trabajo no es suficiente para alterar esa naturaleza y transformar en laboral una relación que en sí misma no lo es, por no referirse a la materia u objeto peculiar del contrato de trabajo; y de otra parte el contenido o complejo de derechos y obligaciones derivados del arrendamiento se encuentran fundamentalmente regulados en el Derecho civil..., sin establecerse en el Derecho de Trabajo otras obligaciones con respecto al mismo que las del empresario de fijar un alquiler moderado y que la vivienda responda a las exigencias de la moralidad y la higiene, y la del trabajador de desalojar la misma en el plazo prevenido una vez extinguida la relación laboral ..., no estando, pues, compren-

JURISPRUDENCIA SOCIAL

didadas las restantes obligaciones en el artículo 1.º del texto procesal laboral, ni atribuidas por él a esta jurisdicción en el mencionado artículo 214 del mismo texto, en cuanto atribuye a la misma la competencia para el lanzamiento del trabajador en el caso de extinción del contrato de trabajo si no desaloja la vivienda en el plazo prevenido, lo cual sería innecesario si, en general, estuvieran comprendidas en el artículo 1.º y encomendadas a la jurisdicción laboral todas las cuestiones referidas; en consecuencia, aun prescindiendo del hecho de haber sido primero adjudicada la vivienda a la madre del demandado y continuar ocupándola aquélla al dejarla el hijo..., es la resolución del contrato de arrendamiento por causas ajenas al trabajo, cuales son la desocupación de la vivienda y la cesión o subarriendo inconsentido, la sentencia recurrida, al haber apreciado la incompetencia de esta jurisdicción para el conocimiento de las cuestiones planteadas, no ha establecido la doctrina errónea denunciada en este primer motivo del recurso.

Considerando: Que la misma suerte adversa han de correr los motivos segundo y tercero, pues la doctrina mantenida en la sentencia recurrida consiste, según se ha indicado, en que la competencia de la jurisdicción laboral alcanza al desalojo de la vivienda una vez extinguido el contrato de trabajo, pero no al desahucio o resolución del contrato de arrendamiento por alguna otra de las causas legales.

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ