

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

SUMARIO

- I. Cuestiones de aplicación e interpretación.—II. Extinción de la relación:
a) Forma. b) Calificación. c) Causas.—III. Cuestiones procesales.

I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

Relaciones laborales de carácter especial

1. *Cuando a las funciones laborales propiamente dichas sucede el desempeño de un puesto de alta dirección, el contrato de trabajo común u ordinario celebrado en un principio queda en suspenso hasta el momento en que se cese como alto cargo.*—«La situación en la que queda un trabajador cuando es designado para un alto cargo dentro de la misma empresa para la que trabaja, si no hay pacto en contrario, es la equivalente, con los adecuados temperamentos, a la de excedente, es decir, la relación laboral común queda desde ese instante suspendida para todos los efectos y no hay obligación de trabajar en la actividad propia de ese contrato ni de remunerarlo en ese mismo concepto.» En suma, la relación contractual inicial queda en letargo «mientras vive y se desarrolla otra relación especial que sustituye a la primera, la que a su vez vuelve a cobrar vida cuando se cesa en el alto cargo» (Sentencia de 6 de marzo de 1985, Ar. 1.282).

2. «Es indudable que al ingresar en la empresa los ... actores nació para cada uno de ellos una relación jurídica contractual laboral ordinaria al amparo del artículo 1.º, 1, del Estatuto de los Trabajadores ..., que no tuvo práctica efectividad ... al ser paralelamente designados para altos cargos, en cuyo momento surgió, por consiguiente, otra relación jurídica especial en cuanto 'personal de alta dirección' no incluido en el artículo 1.º, 2, c), de acuerdo con el artículo 2.º, 1, a), ambos del citado Estatuto, quedando los contratos de trabajo ordinario o comunes en período de inactividad o letargo hasta el instante en que,

al cesar en los puestos directivos, cobraron, sin solución de continuidad, respecto a los especiales o de alta dirección, vida y eficacia» (Sentencia de 20 de marzo de 1985, Ar. 1.352).

2. *Representantes de comercio. La calificación de su actividad como relación laboral de carácter especial requiere que quien la pretenda acredite los elementos definitorios de esta relación.*—«La relación laboral ... puede ser de dos especies, la genérica o común y la especial, y una de las de esta segunda es la contemplada en el apartado f) del número 1 del ... artículo 2.º [del Estatuto de los Trabajadores], es decir, la de las personas —necesariamente físicas, porque una persona jurídica dedicada al tráfico mercantil constituye empresa— que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, relación cuya singularidad requiere la probanza de sus concretos elementos caracterizadores ..., o sea, la condición individual del representante o agente de comercio y la de que éste sea ajeno al buen fin de las operaciones en que intervenga por cuenta del empresario, prueba que compete al propio representante cuando demanda alegando estar ligado por contrato de trabajo, por exigencia del principio procesal de carga de la prueba, al contrario de lo que sucede cuando de una relación laboral común se trata que, salvo prueba en contrario, goza de la presunción *iusuris tantum* que establece el artículo 8.º» del Estatuto antes mencionado (Sentencia de 5 de marzo de 1985, Ar. 1.272).

II. EXTINCION DE LA RELACION

Despido disciplinario

a) *Forma*

1. *Necesidad de instrucción de expediente disciplinario como requisito previo a la comunicación escrita cuando el mismo aparece previsto en convenio colectivo posterior al Estatuto de los Trabajadores, e innecesariedad si se prevé en ordenanza laboral o reglamento de régimen interior anterior a esta disposición legal.*—«En este punto es obligado distinguir dos períodos cronológicos perfectamente diferenciados en los que la normativa a aplicar es distinta: 1) La incoacción de expediente previo a la sanción de despido disciplinario, cualquiera que fuera el rango de la norma que lo impuso en el pretérito, dejó de ser trámite obligado a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, cuyo artículo 3.º facultaba al empresario para acordar el despido sin más requisito formal que comunicarlo al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivaron y la fecha de sus efectos, con lo que no puede existir en la ausencia de expediente la denunciada violación de lo dispuesto en las reglamentaciones correspondientes, solución que encuentra hoy su ratificación plena

en la disposición transitoria 2.^a del Estatuto de los Trabajadores, según la cual las ordenanzas de trabajo en vigor en el momento de promulgarse continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por convenio colectivo ... 2) En cambio, cuando el convenio nace y produce sus efectos con posterioridad a la vigencia del Estatuto de los Trabajadores, si en él, válidamente, se conviene que las facultades del empleador en orden al ejercicio de la imposición de la sanción de despido se condicionan a un determinado expediente en los términos que los pactos libremente establezcan, a ellos habrá de estarse, porque el acuerdo de voluntades constituye, de conformidad con el artículo 3.º de dicho Estatuto, una de las tres fuentes del derecho en relación con los contratos de trabajo, esto es, las emanadas del poder normativo del Estado, según su propia jerarquía, las establecidas en los convenios colectivos, y, en coexistencia con ellos, los pactos individuales de trabajo en cuanto no restrinjan o limiten los de mayor jerarquía normativa ..., doctrina que, aplicada a los supuestos producidos después de la vigencia del Estatuto de los Trabajadores, ha dado lugar a una jurisprudencia en cuya virtud la necesidad inexcusable de cumplir el acuerdo en orden a la obligada tramitación de expediente, determina que su vulneración suponga, si así se acredita, adecuadamente, la declaración de nulidad del despido con los efectos procedentes y, en este sentido, ha de citarse la Sentencia de 9 de diciembre de 1983 y otras varias posteriores, porque de no hacerse así, el equilibrio de las prestaciones y contraprestaciones que en todo contrato se da o debe darse se rompería al no aplicarse una de aquellas prestaciones (la obligación de tramitar expediente) a pesar de no modificarse, en cambio, ninguna de las correspondientes a la parte contraria, sin tener en cuenta que el trabajador o trabajadores pudieron haber hecho en su momento determinadas concesiones en beneficio de la empresa en razón del pactado reforzamiento de las garantías del despido, con lo que si dicho expediente en estos concretos supuestos no se exigiera, el sinalagma contractual quedaría, sin duda, gravemente quebrantado» (Sentencia de 20 de marzo de 1985, Ar. 1.354).

2. *Despido de representantes legales de los trabajadores. La incoacción del expediente previo contradictorio, en este caso de carácter preceptivo, no requiere actualmente la existencia de un instructor y de un secretario.*—«El hecho de que no se designe instructor ni actúe secretario en el expediente no constituye exigencia imprescindible para su validez, ni supone supresión de garantía alguna defensiva del trabajador, previniéndose como requisitos insoslayables la audiencia del interesado y la del comité de empresa» (Sentencia de 7 de marzo de 1985, Ar. 1.293).

b) *Calificación*

3. *Nulidad radical. Ha de apreciarse en el caso de quien es despedido imputándosele hechos ficticios con objeto de privarle de la tutela jurídica que*

supone el cumplimiento de una sentencia anterior de la jurisdicción laboral.— «Sin olvidar que el artículo 55.3 del Estatuto de los Trabajadores determina que 'el despido disciplinario se considerará improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación', lo que presupone necesariamente la existencia aparente de un acto extintivo que revista los caracteres de un despido, cuya apariencia venga, ineludiblemente denominada por la causa alegada por el empresario (incumplimiento contractual del trabajador), es lo cierto que en el caso debatido el Magistrado *a quo*, al singularizar los hechos, destaca que el poder resolutorio de las empresas demandadas ... escapa de los normales parámetros del despido disciplinario del Estatuto de los Trabajadores, para entrar de lleno en la figura del despido nulo *in radice* que propugna el reclamante, conclusión que ha de mantenerse por esta Sala ante las especiales circunstancias excepcionales y extraordinarias concurrentes en el caso objeto de enjuiciamiento, que sobrepasan las premisas normales y ordinarias del despido improcedente propugnado ... por las propias empresas que formularon el despido, pues así lo pone de manifiesto el relato histórico de la sentencia recurrida ... al resultar del mismo que al incorporarse la actora ... a su puesto de trabajo en Sevilla el 9 de agosto de 1983 —tras una licencia por embarazo— se le comunica por telegrama su traslado al centro de Madrid, reclamando contra el mismo ante este orden jurisdiccional, cuya reclamación de lugar a los autos ... en los que recayó sentencia ... declarando ilegal dicho traslado y condenando a las empresas recurrentes, entendidas como empresa unitaria, a estar y a pasar por dicha declaración y a cuanto de la misma se derive, imponiéndoseles a cada una de ellas multa de 15.000 pesetas por su mala fe procesal..., y después de dicha sentencia, al tratar [la] actora de incorporarse a su puesto de trabajo en Sevilla el 2 de enero de 1984 ... entrando a la empresa a la hora normal por la mañana, se la tiene de pie, sin darla ocupación, y sobre las catorce horas se trata de hacerle entrega de carta de despido, que ante la negativa a recibirla se le remite a su domicilio, haciéndose constar en la misma hechos anteriores a su licencia por embarazo y, por tanto, anteriores al traslado a Madrid que se le ordenó, y [que] después fue considerado judicialmente ilegal; circunstancias reveladoras y tendentes a hacer a la demandante víctima de un despido por unos hechos desorbitados, irreales y completamente desconectados de su contenido laboral, obediendo a la sola idea de privarla de la tutela jurídica obtenida burlando el cumplimiento de la sentencia referida ..., ya que el propio día que cumpliendo lo juzgado se incorpora a su puesto de trabajo ..., se la margina y se le hace entrega de la carta de despido, con lo que se eluden y conculcan las garantías constitucionales de tutela jurídica efectiva, protección a la dignidad de la persona, y de obligado cumplimiento de las sentencias y demás resoluciones firmes de los jueces o tribunales, debiendo prestar la colaboración requerida en la ejecución de lo resuelto, consagradas en nuestra Constitución —arts. 24.1, 10.1 y 118—, por lo que al ser así, obvio resulta no se dan los supuestos del artículo 55.3 del Estatuto de los Trabajadores ..., determinando no

haya lugar al motivo impugnatorio examinado, habida cuenta de que con el actuar de las empresas demandadas se ha generado una nulidad radical o de pleno derecho o, como se expresa en la sentencia recurrida, *nulidad in radice* con efectos *ex tunc*, de conformidad a la sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, al conculcar derechos garantizados por nuestro primer texto legal, pues el proceder de aquéllas, pretendiendo obtener un despido improcedente, está revelando que, al margen de la normativa vigente, lo que les interesa es no dar cumplimiento a la resolución judicial y obtener el cese de la actora, aunque sea mediante indemnización, lo que hace pensar en un despido discriminatorio» (Sentencia de 28 de marzo de 1985, Ar. 1.404).

c) *Causas*

4. *Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado. La voluntariedad del bajo rendimiento puede determinarla la realización de una segunda actividad paralela a la principal, que lleva a desatender ésta.*—Al permanecer inalterados «los hechos declarados probados, según los que los actores ... desarrollan en la empresa ... una jornada de once de la noche a cinco y media horas de la madrugada, que frecuentemente no descansan en casa al término de la jornada, sino que se dedican a la actividad de la construcción, colaborando con su sobrino ... que tiene un negocio de tal clase, lo que determina que al volver al trabajo el rendimiento de aquéllos sea muy bajo, habiéndoseles encontrado sentados y, en ocasiones, durmiendo en los servicios», todo ello «impide apreciar la interpretación errónea del artículo 54.2 e) del Estatuto de los Trabajadores ..., pues de tales antecedentes se deduce que en la falta de rendimiento de los actores concurren los requisitos de voluntariedad y continuidad, ya que se han presentado al trabajo en condiciones de falta de descanso —determinante de un bajo rendimiento— por su libre decisión de dedicarse a actividades de la construcción en las horas libres, y lo han hecho frecuentemente» (Sentencia de 28 de marzo de 1985, Ar. 1.405) (*).

Extinción por voluntad del trabajador

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunde en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad. Lo constituye el cambio de las funciones de jefe de departamento por las de auxiliar de jefe de departamento, aun mediando conservación de la categoría y del salario.—«El referido cambio ... entraña una modificación sustancial de [las] condiciones laborales [del trabajador] que redundan en su formación profesional, al impedirle la práctica necesaria para mantener su profesión ... actua-

(*) Sobre la cuestión abordada en la sentencia véase J. GÁRATE CASTRO: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Madrid, 1984, pág. 113.

lizada, con el consiguiente desdoro, afectante a su dignidad profesional, al pasar de jefe en sentido propio a auxiliar de otro jefe, con reducción de funciones», sin que quepa aducir «el *ius variandi* que consagra el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ya que la movilidad funcional en el seno de la empresa ha de efectuarse sin perjuicio de los derechos profesionales del trabajador» (Sentencia de 5 de marzo de 1985, Ar. 1.277).

III. CUESTIONES PROCESALES

1. *Valor probatorio del expediente sancionador.*—«El expediente tramitado por la empresa para aclarar los hechos imputados al trabajador no puede ser tenido como un documento unitario, con fuerza probatoria suficiente para hacer trascender al ámbito jurisdiccional los hechos que al entender del juez instructor del mismo han quedado probados, sin que, por consiguiente, el expediente en su conjunto o en una de las pruebas en él contenidas, pueda considerarse que son pruebas documentales (*sic*), si ellas no tuvieran tal carácter, ni que el resumen hecho por el instructor del expediente pueda sustituir la labor soberana del Magistrado *a quo* de valorar los elementos de convicción, para plasmar en la relación fáctica los que estime probados» (Sentencia de 9 de marzo de 1985, Ar. 1.302).

2. *Caducidad de la acción de despido. No suspende el cómputo del correspondiente plazo la presentación de la demanda ante una Magistratura incompetente territorialmente.*—Conforme reiterada doctrina establecida por el Tribunal Supremo, «la presentación de una demanda ante Magistratura que, sin entrar a conocer del fondo de la pretensión, se declara incompetente por razón del territorio, no suspende el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido ejercitada en otro proceso, por cuanto «la forma imperfecta de hacer valer su derecho es imputable a quien la formula impropriamente y no puede aprovechar al que produce el defecto u omisión»» (Sentencia de 15 de marzo de 1985, Ar. 1.343).

3. *Tampoco lo suspende la situación de incapacidad laboral transitoria o la detención o prisión del trabajador.*—La situación de incapacidad laboral transitoria «no exime al despido de impugnar tal decisión en tiempo hábil, como premisa indispensable para luego poder decidir sobre la pertinencia de dicha medida, de igual modo que no sirve para suspender el plazo de caducidad para el ejercicio de aquellas acciones la detención gubernativa o la prisión del trabajador por orden judicial ..., por cuanto la pérdida de libertad física no impide al afectado poder ejercitar sus derechos por los medios de representación que la Ley habilita» (Sentencia de 12 de marzo de 1985, Ar. 1.323).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)