

# Jurisprudencia social

## TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

### SUMARIO :

1. *Personal al servicio de la Administración pública.*—II. *Traslados.*—III. *Extinción del contrato de trabajo:* A) Causas válidamente consignadas en el contrato. B) Despido disciplinario: a) Requisitos de la carta de despido. b) Faltas de puntualidad. c) Indisciplina o desobediencia. d) Deslealtad. C) Por voluntad del trabajador.—IV. *Procedimiento:* a) Disposiciones contradictorias en el fallo. b) Error de Derecho. c) Incongruencia. d) Nulidad de sentencia. e) Quebrantamiento de forma.

### I. PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

*Vigilante de zona azul al servicio de un Ayuntamiento. Relación administrativa.*—

1. La Magistratura de Trabajo de Guipúzcoa dictó sentencia en la que rechazando la excepción de incompetencia de jurisdicción estimó las demandas interpuestas por los actores, vigilantes de zona azul, frente al Ayuntamiento de San Sebastián por despido, declarándolos improcedentes y condenando a la demandada a que a su elección readmita a los actores en su puesto de trabajo o les abone determinadas cantidades en concepto de indemnización.

2. Recurrida la sentencia, el Tribunal Supremo estima el recurso interpuesto por el Ayuntamiento, casa y anula la sentencia del magistrado de instancia y declara la incompetencia de la jurisdicción de trabajo para conocer de los conflictos planteados en la demanda.

3. Es suficientemente conocida la dificultad con que tropiezan nuestros Tribunales de justicia en delimitar los caracteres de la relación jurídico-administrativa y jurídico-laboral en supuestos fronterizos (1); dificultad que tal vez provenga de las múltiples y diferentes técnicas que el legislador utiliza para conceptuar al funcionario público. Efectivamente, el desempeño de una función pública, la colaboración en un servicio pú-

---

(1) Vid. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO: «Personal al servicio de la Administración. Delimitación de la relación laboral frente a la relación jurídico-administrativa: criterios diferenciadores», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 95, 1972, págs. 306-310.

blico, la propiedad en el cargo, la forma de contratación o de retribución, la naturaleza manual de la tarea asignada, el predominio de la técnica en el desempeño del cargo, la caracterización como órgano por la investidura de poder inherente al ente público oficial, etc., no son más que diferentes técnicas de caracterización que no ofrecen una constante aprovechable para todos los efectos (2), ya que sirven sólo a los de la norma definidora.

4. No obstante esta falta de uniformidad en los criterios delimitativos, el Tribunal Supremo, en la sentencia comentada, ensaya un criterio diferenciador básico, que se encuentra «en las especiales exigencias de la función administrativa y el carácter de servicio público» en la que normalmente están encuadrados quienes prestan servicios a la Administración pública. En definitiva, pues, es «la naturaleza de los servicios prestados» el criterio de diferenciación, de forma que las personas que realicen «funciones públicas o actos administrativos» quedan sometidos al Derecho administrativo, y los que presten servicios que «consistan en meros trabajos de carácter laboral» quedan sometidos al Derecho del trabajo. Este criterio, que resulta convincente en este caso concreto en el que los actores desarrollan funciones de carácter público, pudiendo provocar el resultado de su misión (las multas) un acto administrativo, y manifestándose externamente su actividad de policía mediante un uniforme y un emblema, queda, sin embargo, desdibujado por el propio Tribunal Supremo al referenciar la actividad laboral al hecho de participar en la producción, entendida como «creación de riqueza»: configuración esta superada, tanto por la doctrina científica como por la legal (3), en la medida en que múltiples actividades tienden a satisfacer bienes distintos a los materiales. En definitiva, pues, este criterio no puede ser aplicado en todos los supuestos, sino sólo en aquéllos en los que, de forma nítida, se aprecie la presencia de las notas configuradoras del servicio público.

5. Por último, conviene resaltar que el Tribunal Supremo, aunque sea de forma tímida, parece dar entrada a otro criterio diferenciador: el de las «necesidades de interés público» de la relación de empleo público, frente al interés privado que subyace en las relaciones jurídico privadas «es llano que prima el concepto de servicio, al bien común (...)». (Sentencia de 13 de abril de 1973, Ar. 1.857.)

*Profesor adjunto de la Universidad de Barcelona. Relación administrativa.*—1. La recurrente había prestado servicios de carácter docente a la Universidad de Barcelona con la categoría de profesor adjunto hasta el 9 de noviembre de 1971, fecha en que se la comunicó el cese; presentada demanda por despido improcedente en la Magistratura de Trabajo, ésta se declara incompetente. El Tribunal Supremo desestima el recurso.

(2) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 10 de noviembre de 1969, Aranzadi 4.763.

(3) Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1969, cit.

2. En este supuesto es doble el criterio utilizado para llegar a la calificación de la relación como de naturaleza administrativa: la forma de remuneración («percibiendo sus haberes en las nóminas del personal facultativo de la Universidad») y la forma de contratación («estos servicios fueron prestados en virtud de contrato de colaboración temporal, que se rige por las disposiciones del Decreto de 30 de junio de 1966»). (Sentencia de 5 de mayo de 1973, Ar. 2.617.)

*Monitor del programa de Promoción Profesional Obrera. Relación administrativa.*—

1. La recurrente, monitor en la rama eléctrica del PPO, presentó en Magistratura de Trabajo demanda contra la Dirección General de Promoción Social; el magistrado de instancia declaró la incompetencia de la jurisdicción de trabajo, posteriormente ratificada por el Tribunal Supremo.

2. Como en el supuesto anterior, son dos los criterios que utiliza el Tribunal Supremo para configurar esta relación de carácter administrativo: la primera es la naturaleza del servicio prestado («actividad que pertenece a la escala docente, por lo que no le es de aplicación el apartado d) del artículo 81 del Reglamento orgánico de las Universidades laborales, que contempla sólo al personal obrero»), criterio este que, en términos de *lege ferenda*, no parece muy acertado, si bien ha tenido cierta tradición en otras áreas de la Administración pública, y ha sido en ocasiones adoptado por el Tribunal Supremo al equiparar el personal obrero al trabajador manual (4), aunque la doctrina más reciente viene rompiendo esta ecuación, y admite, en aquellas áreas, la posibilidad de contratar laboralmente a trabajadores distintos de los manuales (5); la segunda es la forma de contratación («contratar colaboraciones temporales»). (Sentencia de 10 de abril de 1973, Ar. 1.823.)

## II. TRASLADOS

*Traslado a nuevo centro de trabajo. El derecho a indemnizaciones.*—1. Dieciocho trabajadores de la Empresa Hunosa presentan demanda en Magistratura de Trabajo solicitando, a más de determinadas cantidades en concepto de dietas de comida, una indemnización por traslado del centro de trabajo. El magistrado de instancia desestima la demanda de siete de ellos, estimando sólo en parte la demanda inicial de los restantes demandados, condenando a la Empresa a abonarles ciertas cantidades en concepto de indemnización por traslado.

2. Contra la sentencia de Magistratura recurren ambas partes; el Tribunal Supremo estima el recurso de la Empresa, absolviéndola del pago de las indemnizaciones.

---

(4) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 1960, Ar. 2.367.

(5) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 1967, Ar. 1.660.

3. El punto central de la argumentación del Tribunal Supremo se centra en delimitar en qué supuestos de traslados, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización a que hace referencia el artículo 47 de la Reglamentación correspondiente; a este respecto, sabido es que la doctrina científica distingue los supuestos de traslado propio e impropio (6), caracterizando a los primeros por el hecho de producir un cambio en la residencia habitual del trabajador. El Tribunal Supremo, en esta línea, señala que cuando la norma profesional hace mención al derecho de indemnización por «traslado», aquél sólo se producirá cuando «suponga cambio de domicilio», y no cuando no altere la residencia del trabajador, que tendrá derecho a que la Empresa le facilite medios de transporte adecuados, o que le abone el exceso en el aumento de jornada. (Sentencia de 13 de junio de 1973, Ar. 2.815.)

### III. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### A) CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADAS EN EL CONTRATO

*Telefonista al servicio de contratista-encargada de centro telefónico.*—1. La demandada era contratista-encargada de un centro telefónico, en virtud de un contrato de trabajo suscrito con la CTNE, y suscribió contrato con la actora para que ésta prestara servicio como telefonista en dicho centro, estipulándose en el contrato que éste se resolvería en el momento en que el patrono cesase, por la causa que fuese, de ser contratista de la CTNE. En 1972 esta Compañía, como consecuencia de haberse automatizado el servicio en la localidad, comunica a la demandada que en el plazo de 30 días el contrato quedaría resuelto; ésta, a su vez, extingue el contrato de trabajo de la actora, en virtud de lo pactado.

2. El principal problema que plantea este supuesto radica en la calificación jurídica de la causa extintiva; en este sentido, por la actora se había solicitado del magistrado de instancia declaración de despido improcedente o bien por cese de la Empresa por crisis económica o laboral; el Tribunal Supremo en su considerando desestima ambas pretensiones, señalando que la extinción se produjo por dos causas distintas, pero recogidas en el artículo 76 de la LCT: extinción de la personalidad contratante (número 4) y causa válida consignada en el contrato. (Sentencia de 17 de mayo de 1973, Ar. 2.643.)

---

(6) T. SALA FRANCO: *La movilidad del personal dentro de la Empresa*, Tecnos, Madrid, 1973, pág. 64.

B) DESPIDO DISCIPLINARIO

a) *Requisitos de la carta de despido*

*Doctrina general.*—1. La Empresa había enviado a la recurrente carta de despido en la que se hacía constar literalmente «que los hechos motivadores de tal decisión ya le han sido comunicados verbalmente y vienen determinados en los apartados c), e) y j) del artículo 77 de la LCT». El magistrado de instancia declara el despido como procedente, recurriendo la demandante ante el Tribunal Supremo.

2. El Tribunal Supremo declara la nulidad del despido, «pues ni está acreditada en las actuaciones la comunicación verbal, ni la carta hace saber al trabajador los hechos que motivan el despido, sino los enunciados legales de las causas estimadas por el empresario, causas comprensivas de una multiplicidad de supuestos y que, citadas genéricamente, sitúan al trabajador en ignorancia de los hechos concretos que se le imputan». (Sentencia de 17 de abril de 1973, Ar. 1.882.)

b) *Faltas de puntualidad*

*Doctrina general. Carácter acumulable de las faltas de puntualidad.*—1. La Magistratura de Trabajo declara la procedencia del despido, resolviendo el contrato de trabajo sin derecho de indemnización. El demandante recurre ante el Tribunal Supremo, motivando el recurso por aplicación indebida del apartado a) del artículo 77 de la LCT, puesto que si bien es cierto que había cometido diversas faltas de puntualidad, variando con carácter mensual su número, «las faltas no son acumulables, sino que para poder constituir causa de despido es preciso hayan sido previamente sancionadas como faltas leves o graves, a fin de que la reincidencia en ellas les convierta en muy graves y puedan motivar la sanción del despido».

2. El Tribunal Supremo desestima el recurso en base a que «la Empresa tiene derecho a sancionar con independencia de las diferentes faltas de puntualidad, sin que el hecho de no hacerlas con respecto a las primeras implique una renuncia a su derecho a sancionar las que se cometan en número superior al fijado como falta muy grave en la respectiva Reglamentación durante un determinado período de tiempo, aunque no haya ido sancionando las cometidas en cada una de las fracciones de este período». (Sentencia de 13 de junio de 1973, Ar. 2.816.)

c) *Indisciplina o desobediencia*

*Trabajador que se niega a prestar, con carácter temporal, trabajos fuera del centro de trabajo habitual: despido procedente.*—El actor, al no cumplir la orden de la Em-

presa de que se trasladase, en comisión de servicios con carácter temporal, de Huelva a Galdácano, ha incidido en indisciplina o desobediencia «apreciada en la sentencia recurrida como causa de despido, máxime si se tiene en cuenta que no consta alegara ninguna razón o motivo en contra (...) con el consiguiente perjuicio para la Empresa». (Sentencia de 4 de mayo de 1973, Ar. 2.249.)

*Trabajador que se niega a efectuar unos trabajos en lugar distinto al del centro de trabajo: despido improcedente.*—1. El actor, enlace sindical, se había negado a ejecutar ciertos trabajos que exigían un desplazamiento desde el centro habitual de trabajo, sito en Pamplona, a otro distinto, sito en Villarreal de Urrechúa. La Empresa incoa expediente, proponiendo despido procedente.

2. La Magistratura de Trabajo declara improcedente el despido y condena a la Empresa a que, a elección del trabajador, le readmita o indemnice, si bien la autoriza para que, en el primer caso, le imponga una sanción de suspensión de empleo y sueldo por tiempo de dos a quince días. El trabajador recurre ante el Tribunal Supremo aduciendo que la negativa estaba fundada en que el cumplimiento de la orden «suponía impedimento o dificultad para el ejercicio libre y normal de las funciones sindicales»; el Tribunal Supremo desestima el recurso. (Sentencia de 20 de junio de 1973, Ar. 2.843.)

*Trabajador, enlace sindical, que se niega a realizar horas extraordinarias: despido improcedente.*—1. La Magistratura de Trabajo, estimando la propuesta de despido formulada por la Empresa contra un trabajador, enlace sindical, que se había negado a realizar horas extraordinarias, declara la procedencia de tal sanción. Contra tal resolución recurre el trabajador en casación; el Tribunal Supremo estima el recurso, y dicta nueva sentencia declarando improcedente el despido y condenando a la Empresa a que readmita o indemnice a aquél, a su elección.

2. El principal problema que plantea la sentencia comentada es el relativo a la configuración jurídica de las horas extras; en este sentido, el Tribunal Supremo califica el trabajo en horas extras como «pacto accesorio de un principal contrato de trabajo entre los mismos sujetos, pero subordinado a circunstancias que no tiene el principal: autorización potestativa del organismo laboral, limitaciones al personal femenino, prohibiciones a los menores, regulación específica del pago de la hora extra, y, sobre todo, delimitación de funciones, correspondencia de iniciativa al patrono y de libre aceptación al trabajador».

En el supuesto de hecho, la falta de autorización de la Empresa para realizar horas extras, y la ausencia de una «explícita declaración de voluntad del trabajador» determinan que la negativa a prestar trabajo fuera de las horas que componen la jornada máxima no pueda calificarse como un supuesto de indisciplina o desobediencia, ya que el trabajador no hizo «sino ejercitar su derecho cuando, al terminar la jornada, cesó en su trabajo». (Sentencia de 16 de mayo de 1973, Ar. 2.639.)

d) *Deslealtad*

*Trabajadora, enlace sindical, que obtiene una baja por enfermedad y durante este tiempo presta servicios por cuenta ajena: despido procedente.*—La recurrente obtuvo una baja por enfermedad con total percibo de su retribución, y en el curso de esta situación prestó servicios de camarera, durante tres días consecutivos, en otra Empresa, sin que conste si medió o no retribuciones, hecho indiferente, ya que en este «laborar en provecho ajeno, aun cuando no conste el propio, con el percibo de auxilios por la Empresa ligada a contrato, implica ciertamente si no un fraude, sí una deslealtad hacia quien cumplía sus obligaciones laborales». (Sentencia de 25 de junio de 1973, Ar. 2.848.)

C) POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

*Trabajador que, en situación de incapacidad laboral transitoria, cesa en el trabajo.*—

1. El trabajador recurre en casación contra la sentencia del magistrado de instancia que había estimado que la extinción del contrato de trabajo se había producido por voluntad del trabajador, aduciendo infracción del artículo 76, núm. 9, de la LCT, ya que en situación de incapacidad laboral transitoria «no puede darse por terminado el contrato».

2. El Tribunal Supremo desestima el recurso, señalando que lo que prohíbe el artículo 79 de la LCT es «que se dé por terminado el contrato de trabajo durante una incapacidad derivada de accidente o enfermedad, pero no que el propio trabajador lo dé por finalizado por su exclusiva voluntad». (Sentencia de 16 de junio de 1973, Ar. 2.833.)

IV. PROCEDIMIENTO

a) DISPOSICIONES CONTRADICTORIAS EN EL FALLO

*Doctrina general.*—Se desestima el recurso de casación que amparado en el número 4.º del artículo 167 de la LPL denuncia la existencia en la sentencia recurrida de disposiciones contradictorias, en base a que, en primer lugar, el cauce legal para alegar este motivo de casación es el número 3 del artículo 167 y no el número 4, en segundo lugar porque no se cita el artículo 359 de la LECiv. como infringido y, finalmente, porque las contradicciones han de manifestarse en el fallo, es decir, en la parte dispositiva de la sentencia y no en los considerandos. (Sentencia de 3 de abril de 1973, Ar. 1.689.)

b) ERROR DE DERECHO

*Concepto.*—El error de derecho en la apreciación de la prueba opera cuando se infringen preceptos reguladores de su valoración legal, que puedan haberse cometido al apreciarla, y que sean de imperativo acatamiento, y, en todo caso, precisa la cita de preceptos legales de valoración de pruebas en que se apoya. (Sentencia de 15 de junio de 1973, Ar. 2.832.)

c) INCONGRUENCIA

*Incongruencia por "citra petita".*—El actor había solicitado, junto a una declaración de invalidez permanente absoluta y la subsiguiente condena a la prestación económica a ella inherente, una revalorización de la pensión en función del 0,3 de coeficiente señalado por la Orden ministerial de 20 de octubre de 1968. El magistrado de instancia resuelve el primer pedimento, pero omite pronunciamiento expreso sobre el segundo, incurriendo en incongruencia por *citra petita* ("ne eat iudex citra petita partium"). Sentencia de 21 de abril de 1973, Ar. 1.885.)

d) NULIDAD DE SENTENCIA

*Es nula la sentencia dictada por magistrado distinto al que presidió el acto de juicio.*—El Tribunal Supremo declara la nulidad de lo actuado a partir del momento de la celebración del juicio en la Magistratura de instancia, devolviendo los autos a la misma, por infracción de lo previsto en el artículo 90 de la LPL, por cuanto el acto de juicio en la Magistratura fue presidido por el magistrado suplente y la sentencia aparece dictada por el magistrado titular. (Sentencia de 5 de mayo de 1973, Ar. 2.251.)

*La falta de advertencia por el magistrado al demandante de los defectos que aparezcan en los documentos aportados en la demanda lleva a la nulidad de la sentencia.*—Sin entrar en el fondo del asunto, el Tribunal Supremo declara la nulidad de la sentencia de instancia, porque el magistrado *a quo* ha incumplido lo que determinan los artículos 118 en relación con el 72 y 63 de la LPL, según los cuales el magistrado debió advertir al demandante el defecto que aparecía de los documentos aportados en la demanda, de no haber agotado el trámite del recurso de alzada ante la Comisión Técnica Calificadora Central, para que lo subsanase en la forma que lo estime procedente, advirtiéndole que en otro caso procedería al archivo de las actuaciones. (Sentencia de 16 de mayo de 1973, Ar. 2.265.)



e) QUEBRANTAMIENTO DE FORMA (Recurso por)

*Doctrina general. Falta de representación de un menor.*—Para que pueda, eficazmente, obtenerse la declaración por quebrantamiento de forma por una infracción procesal, es preciso que la misma tenga tal entidad, produciendo indefensión y que la parte afectada proteste o recurra en la instancia contra la misma. En el supuesto de autos, no ha existido la infracción de falta de representación de un menor «puesto que la que comparece y obtiene su fallo favorable está legalmente representada por su madre con patria potestad». (Sentencia de 27 de abril de 1973, Ar. 2.607.)

(FERNANDO VALDÉS DAL-RE, profesor ayudante de la Universidad Complutense de Madrid, 1.ª Cátedra.)