

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

SUMARIO:

I. *Contrato de trabajo.*—II. *Reglamento de Régimen Interior.*—III. *Salarios.*—IV. *Despido:* a) Ejercicio de la facultad disciplinaria. b) Desobediencia e indisciplina. c) Inasistencia.—V. *Procedimiento:* a) Error de hecho. b) Prueba. c) Sentencia aciaratóxica.

I. CONTRATO DE TRABAJO

Repartidor de bombonas de butano con vehículo propio: relación no laboral.

A) Sentencia de 26 de febrero de 1974 (Ar. 560).

1. La Magistratura de Trabajo estimando, en parte, la demanda formulada por diversos productores contra las Empresas S. E. C. S. A. y Butano, S. A., declaró que los demandantes prestan sus servicios con carácter laboral y con la condición de trabajadores fijos de la primera Empresa, condenándola a estar y pasar por tal declaración y sus consecuencias legales y económicas, absolviendo de las demandas a Butano, S. A., por no tener relación laboral con los autores.

2. Contra la expresada resolución, S. E. C. S. A. recurrió en casación. El Tribunal Supremo estima el recurso y declara la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de las reclamaciones formuladas por los demandantes.

3. El Tribunal Supremo, tras recordar que el problema planteado ya fue examinado en anteriores ocasiones por la Jurisprudencia de la Sala (1), rechaza la calificación laboral de la relación que vincula a los repartidores de bombonas de gas con las Empresas concesionarias, utilizando al efecto dos argumentos: el carácter no personalísimo de la obligación de trabajar que pesa sobre el repartidor y la ausencia de la nota de dependencia en el contrato que vincula a ambas partes.

4. Sabido es que la doctrina científica señala unánimemente que la prestación personal se caracteriza por la naturaleza personal de su ejecución: el trabajador

(1) Las sentencias citadas que se refieren a supuestos de repartidores de bombonas son: 18 de febrero de 1969 (Ar. 631) y 7 de mayo de 1971 (Ar. 2.013).

Éndor queda obligado a actuar de forma personal el contenido de la conducta prometida al empleador-acreedor (2). Aunque en la LCT no exista un precepto similar al de otras legislaciones para inferir el carácter personal de la prestación laboral (3), nuestro ordenamiento suministra suficiente material normativo para poder apoyar *ex lege* esta naturaleza, ya que, en definitiva, se recogen los efectos o consecuencias jurídicas de esta infungibilidad subjetiva: extinción automática del contrato de trabajo por muerte del trabajador (causa 5.ª, art. 76, de la LCT); incredibilidad de la prestación; prohibición de subcontratar; insustituibilidad de la persona del dendor y singularidad del deber de ejecutar el trabajo (4). La LCT admite que en determinados supuestos se remuevan los límites de la naturaleza personal de la obligación de trabajar; tal ocurre con el «contrato de grupo» (arts. 18 a 20) y el «trabajo dado en común» (art. 17) que hacen quebrar el principio de singularidad de la prestación de trabajo, y con el «auxiliar asociado» (art. 5.ª), además del sustituto o reemplazante admitido en ciertas actividades (5), que rompen el principio de insustituibilidad (6).

(2) Vid. G. BAYÓN CHACÓN y F. FÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, volumen II. 9.ª edición, Madrid (Pons), 1973, pág. 501. «El trabajo es una actividad inseparable del hombre que lo presta; de esa realidad nace la obligación de que sea realizado por la persona a quien para ello se contrató». R. SCODANIGLIO: *Diritto del Lavoro*, Bari (Cacucci), 1969, págs. 110-111. «... il lavoratore dipendente è vincolato, in correlazione al contenuto del rapporto, a prestare la sua attività impiegando la propria persona». G. H. CAMERLYNCK y G. LYON CAEN: *Droit du travail*, 3.ª edición, París (Dalloz), 1973, pág. 195. «... le salarié exécutera la prestation de travail conformément aux instructions données par l'employeur. Pareille exécution doit être personnelle...». A. HUECK y H. C. NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del trabajo*, traducción española de RODRÍGUEZ PIÑERO y DE LA VILLA GIL, Madrid (Ed. Rev. Der. Priv.), 1963, pág. 111. «El trabajador debe prestar el trabajo personalmente». F. R. BATT: *The law of Master and Servant*, 5.ª edición puesta al día por G. J. WEBBER, Londres (Pitmans and Sons), 1967, pág. 304. «A servant cannot perform his duties by deputy unless the contract so provide, form the essence the contract is personal service by the servant».

(3) Cfr. art. 10 de la ley belga de 10 de marzo de 1900, que impone al trabajador la obligación «d'exécuter lui-même le travail promis» (vid. P. HORION: «Le contrat de travail en droit belge», en *Le contrat de travail dans le droit des pays, membres de la C. E. C. A., Luxembourg*, 1965, pág. 184). La doctrina alemana deduce el carácter personal del contrato de trabajo del párg. 613.2 del BGB, en virtud del cual quien se obliga a prestar un servicio «hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten», mientras la francesa lo hace, indirectamente, del 1237 del *Code civil*. («L'obligation de faire ne peut être exécutée par un tiers contre le gré du créancier, lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même») (vid. HUECK-NIPPERDEY, Op. y loc. cit., y CAMERLYNCK-LYON CAEN, Op. y loc. cit.).

(4) Sobre el significado de la prestación de trabajo como deber singular, vid. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Apuntes de Derecho del trabajo*, Sevilla (edic. multicopiada), s/f, página 159.

(5) Vid. párr. 3.º, art. 25 de la Ordenanza de Trabajo de Empleados de Fincas Urbanas (Orden ministerial de 13 de marzo de 1974, BOE del 18 de marzo).

(6) Mientras un sector de la doctrina señala que la figura del «auxiliar asociado» quiebra el principio de insustituibilidad (así, por todos, L. BARASSI: *Il diritto del lavoro*, tomo II, Milán, Giuffrè, 1946, pág. 307), otro sector indica que con esta figura quiebra la prohibición de subcontratar (M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *El auxiliar asociado*, Sevilla (IGO), 1960, págs. 85 y sigs. y 112 y sigs.).

5. El Tribunal Supremo, en la sentencia comentada, deduce el carácter personalísimo de la prestación laboral del artículo 1.º de la LCT («... una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado...»), señalando que en los contratos que se debaten los conductores-transportistas no quedan obligados a realizar personalmente el transporte, aunque sí son responsables de su cumplimiento, «ya que su obligación fundamental es la de que aquél se verifique, así como las entregas de las botellas de butano».

¿Es suficiente el carácter no personalísimo de la obligación de hacer que vincula a las partes del contrato debatido, para sostener la naturaleza no laboral de su relación jurídica?, o dicho con otras palabras, ¿es incompatible la sustituibilidad de la persona del deudor con la calificación laboral de un contrato? En este orden de cosas parece necesario recordar algo que frecuentemente se olvida cuando llega el momento de encuadrar jurídicamente las instituciones y figuras; y es el que éstas se construyen y elaboran en base a criterios de «normalidad» (7). Trasladando esta consideración al ámbito de la prestación laboral, que es el que aquí interesa, cabría afirmar que ésta se ha elaborado a partir de su carácter personalísimo; lo que no impide ni obsta a que esta característica pueda ceder, en determinados supuestos, ante la especialidad o peculiaridad de la actividad desarrollada, que puede seguir siendo calificada como laboral a todos los efectos. Este es, precisamente, el criterio mantenido por nuestro ordenamiento positivo y recordado, en otras ocasiones, por la propia doctrina del Tribunal Supremo (8).

6. El segundo argumento utilizado por el Tribunal Supremo para llegar a la declaración de incompetencia jurisdiccional es, como se señaló, la ausencia de la nota de dependencia en los conductores-transportistas; dependencia que, sin embargo, había sido estimada por el juzgador de instancia en base a los siguientes criterios: la Empresa concesionaria financiaba, en ocasiones, la compra del vehículo empleado en el transporte; los coches que realizaban el reparto habían de llevar una decoración determinada; los repartidores tenían que ir uniformados y, por último, éstos tenían que cobrar el importe de las botellas de butano a los clientes-usuarios. Todos estos razonamientos se califican por el Tribunal Supremo «de conjunto de circunstancias externas y que sólo tienen características accesorias en las relaciones entre las partes». Así, y por lo que se refiere a la financiación de los vehículos, entiendo que es consecuencia de un contrato distinto, «de compraventa con precio aplazado y consiguiente pacto de reserva de dominio»; la uniformidad en coches y conductores «viene impuesta por la autoridad administrativa», y es ajena a la voluntad de las partes, y el cobro del importe del gas es «una obligación accesoria de la principal de transporte y entrega de la mercancía».

Es de notar, por último, que la resolución desestima que la Empresa distribuidora

(7) Sobre el criterio de la normalidad para la elaboración de las figuras jurídicas, vid. W. BIGIARI: «Normalità e anomalità nella costruzione giuridica», en *Riv. Dir. Civ.*, 1968, I, págs. 518 y sigs.

(8) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 2 de octubre de 1971 (Ar. 2.860), en la que se acepta la naturaleza laboral de un contrato con cláusula de sustituibilidad.

trate de eludir las obligaciones que le impone la Seguridad Social, señalando, en argumento poco convincente a nuestro juicio, «que no existe desamparo alguno en esta materia, desde el momento en que el campo de aplicación de aquélla se extiende en nuestro Derecho a los trabajadores autónomos».

7. Rechazada la calificación jurídico-laboral del contrato debatido, sólo resta señalar que, positivamente, tal contrato es calificado por el Tribunal Supremo «como un verdadero contrato de transporte de cosas en el que se dan las notas esenciales que lo caracterizan y tipifican, en el que una persona, el porteador, se compromete a realizar con medios propios el traslado de una cosa a otro lugar del que se encuentra, sin que la obligación de efectuar este transporte sea personalísima».

B) Sentencia de 26 de febrero de 1974 (Ar. 561).

1. La Magistratura de Trabajo había estimado la demanda de varios repartidores a domicilio de bombonas de gas butano, declarando la naturaleza jurídico-laboral del vínculo que une a éstos con la demandada, concesionaria de Butano, S. A. Recurrida la sentencia, el Tribunal Supremo declara la incompetencia jurisdiccional para conocer de las cuestiones planteadas.

2. La línea argumental de esta sentencia del Tribunal Supremo es muy parecida a la anteriormente comentada, si bien es menos rica en contenido dogmático. Como en aquella primera, la supuesta dependencia de los repartidores respecto de la Empresa concesionaria en base a la uniformidad del vehículo y del conductor, con facultades inspectoras y sancionadoras, no puede entenderse como laboral «en sentido jurídico de necesaria sujeción a las órdenes sobre el trabajo emanadas del empresario, sino solamente como una dependencia técnica, más acentuada que en otros transportes pero completamente adecuada a la peligrosidad de la mercancía».

3. La exclusión de la nota de dependencia en este contrato no aparece, a nuestro juicio, tan nítida como el Tribunal Supremo entiende, ya que, por una parte, tanto el personal como los vehículos debían de presentarse «antes de prestar servicio por primera vez al agente distribuidor para que éste diese su conformidad», y, por otra, este mismo tenía facultad para «cesar a repartidores y ayudantes en caso de infracción de normas», datos que tal vez no vengán a configurar otra cosa que una dependencia entendida como inclusión del trabajador en el círculo organizativo y rector de la Empresa.

II. REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Reglamento de Régimen interior: interpretación y obligatoriedad de sus cláusulas. -

1. Un trabajador había presentado demanda ante la Magistratura de Trabajo pidiendo que por la Empresa se le reconociese el derecho a percibir el premio de permanencia establecido por el artículo 74 del RRI, según el cual «el personal que lleva

trabajando en la Empresa un período ininterrumpido de veinticinco años y se jubile al cumplir los sesenta y cinco y antes de los sesenta y seis, previa petición escrita, si el expediente es favorable, podrá obtener un premio que consistirá en que la Empresa tome a su cargo el pago de la cantidad precisa para que el jubilado perciba exactamente la misma cantidad que percibía en activo». La Magistratura de Trabajo desestima la demanda por entender que el citado artículo establece una «libre facultad de la Empresa para conceder o no el premio, según lo estime conveniente».

2. Recurrida la sentencia, el Tribunal Supremo casa y anula la del juzgador de instancia, reconociendo al recurrente el derecho a percibir el premio de permanencia. En este sentido, es importante constatar que para llegar a esta resolución, el Tribunal Supremo efectúa no solamente una interpretación literal o puramente gramatical del precepto transcrito del RRI (en el precepto no se dice que la Empresa podrá conceder el premio en cuestión, sino que el personal «podrá obtener» el mismo; el premio no se concede sin más, sino cuando concurren unas determinadas circunstancias) sino fundamentalmente una interpretación finalista o teológica, señalando: a), que de entenderse el premio como de libre facultad de la Empresa, «el precepto resultaría inútil, en cuanto la Empresa tiene facultades para conceder voluntariamente a los trabajadores los premios o mejoras económicas que estime convenientes»; b), las dudas a que pudieran dar lugar los términos del precepto habrían de ser resueltas a favor del actor, «no sólo en virtud del principio pro-operario», de indudable aplicación al caso, sino también conforme al artículo 1.288 del Código civil, según el cual la interpretación de las cláusulas oscuras no debe favorecer a la parte que hubiere ocasionado la oscuridad, en este caso a la Empresa que es quien redacta el RRI». (Sentencia de 17 de enero de 1973, Ar. 101.)

III. SALARIOS

Atrasos en su abono. Indemnización en caso de demora.—1. La Magistratura de Trabajo había estimado en parte la demanda promovida por el demandante, luego recurrente, contra el Ayuntamiento de Barcelona, condenando a éste a satisfacer al actor una determinada cantidad en concepto de salarios devengados y no abonados, absolviendo del resto de la reclamación que pretendía el abono de una indemnización por demora.

2. Recurrida la sentencia, el Tribunal Supremo casa y anula de del juzgador de instancia, señalando que, probado que durante la relación jurídico-laboral el Ayuntamiento de Barcelona no satisfizo al actor cantidad alguna, con el «nimo pretexto de figurar equivocado en nómina el nombre, no los apellidos, es indudable que han sido infringidos por violación el artículo 54 en relación con el núm. 3.º del art. 75 de la LCT», condenando a la recurrida a incrementar el total de los salarios «con el interés legal a partir del vencimiento de cada mensualidad hasta el completo pago». (Sentencia de 4 de diciembre de 1973, Ar. 4.706.)

Horas extraordinarias: prueba de su realización.—El Tribunal Supremo reitera su ya conocida doctrina en materia de prueba de la realización de horas extraordinarias, señalando que éstas «se han de probar con exactitud, día a día, festivos o hábiles, diurnos o nocturnos, etc.». (Sentencia de 21 de diciembre de 1973, Ar. 4.819.)

IV. DESPIDO

a) EJERCICIOS DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA

Vocal jurado de Empresa al que, en situación de incapacidad temporal, se le abre expediente con propuesta de despido: despido procedente.—1. Se declara probado que el trabajador, vocal jurado de Empresa, había incurrido en una falta de «deslealtad, fraude y abuso de confianza», toda vez que encargándosele la entrega de ayudas económicas solicitadas por los empleados de su Empresa, ya lo fueran en activo, o jubilados, o pensionistas, a las viudas, a los enfermos o a los que estuviesen acuciados por urgente necesidad, no las entregaba o lo hacía en cantidades inferiores a las consignadas. La Empresa, ante tal conducta, le incoa expediente disciplinario iniciado y resuelto durante situación de incapacidad temporal del trabajador proponiendo la sanción de despido. La Magistratura de Trabajo declara procedente el despido con resolución del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

2. Recurrida la sentencia en casación, se alega violación del artículo 79.1 de la LCT, que establece la no terminación del contrato durante la incapacidad temporal del trabajador; situación en la que el expedientado se encontraba, por lo que no era factible —en argumentación del recurso— iniciar ni concluir el expediente sancionador. El Tribunal Supremo desestima el recurso, señalando que la «incapacidad temporal para el trabajo justifica la no asistencia a él y suspende la exigibilidad de los servicios u obras que el trabajador esté obligado a prestar, pero no limita las facultades disciplinarias de la Empresa, ni impide que si concurre causa legal sea procedente el despido, porque entonces el contrato de trabajo, suspendido transitoriamente en sus efectos a causa de incapacidad temporal, se extingue y queda resuelto para el futuro por razón del despido». (Sentencia de 12 de febrero de 1974. Ar. 460.)

b) DESOBEDIENCIA E INDISCIPLINA

Participación en conflictos colectivos y principio de la igualdad de trato.—1. Sabido es que una de las instituciones jurídico-laborales menos aplicadas por los tribunales españoles en materia de despido por participación en conflictos colectivos (9)

(9) Cfr. L. E. DE LA VILLA GIL: *Problemas de estabilidad en el empleo*, Baurcia (Publicaciones de la Escuela Social), 1973, pág. 37.

es el «principio de igualdad de trato», que tiende a evitar desigualdades empresariales vejatorias, impidiendo que, frente a un acto discriminatorio del empresario, al trabajador no le quede más alternativa que dimitir o aceptar pasivamente la injuria (10).

2. En la sentencia que se va a comentar, el supuesto de hecho puede describirse en los siguientes términos: planteado un conflicto colectivo, la Empresa despidió inicialmente a ochenta y tres trabajadores, la mayoría de los cuales son readmitidos con posterioridad, abriendo expediente disciplinario a dos vocales jurados de Empresa que se habían limitado a «seguir la actitud de paro parcial, durante unas horas al día, adoptada por los restantes compañeros de trabajo», proponiendo su despido. La Magistratura de Trabajo estima la propuesta, declarando el despido como precedente.

3. Recurrida la sentencia del juzgador de instancia en casación, el Tribunal Supremo, tras recordar el alcance que ha de darse a la desobediencia e indisciplina como causas de despido —«la desobediencia ha de ser clara, abierta, sin motivo ni fundamento alguno reveladora de una verdadera indisciplina»—, casa y anula la sentencia de la Magistratura, argumentando que la Empresa, al enjuiciar la conducta de los recurrentes, «debió seguir un *criterio de igualdad* y, por lo tanto, equitativo, en relación con el resto de los productores, puesto que todos adoptaron una misma actitud, que fue resuelta por la Empresa readmitiendo a unos y despidiendo a otros, sin que respecto a los recurrentes se pruebe razón o fundamento que justifique esta diferenciación». (Sentencia de 7 de febrero de 1974, Ar. 410.)

c) INASISTENCIA

Voluntariedad e involuntariedad de la inasistencia al trabajo por detención del trabajador.—1. Reiteradamente viene señalando la doctrina del Tribunal Supremo (11) que las faltas de asistencia al trabajo por detención o prisión del trabajador han de reputarse como voluntarias, presumiendo la libertad de quien, con sus actos, dio lugar a la medida privativa de libertad. Más recientemente, sin embargo, el Tribunal Supremo viene matizando esta doctrina general al señalar que no siempre ha de entrar en juego esta presunción, puesto que puede suceder que la prisión o detención sea preventiva y posteriormente se deje sin efecto por resultar que el trabajador no había cometido actividad alguna motivadora de sanción. En todos estos supuestos no hay posibilidad de presumir la voluntariedad ni imputar las consecuencias indirectas de unos actos que no ha realizado o no han merecido sanción (12).

(10) B. M. CREMADES SANZ PASTOR: «El tratamiento igual en la Empresa», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 83, 1969, pág. 23.

(11) Vid., por todas, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 29 de enero de 1974 (Ar. 157).

(12) Vid. sentencias del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1970 (Ar. 2.511) 23 de abril de 1972 (Ar. 3.560), y 16 de octubre de 1973 (Ar. 4.925).

2. En consecuencia con este criterio, para que la asistencia del trabajador por prisión o detención judicial o gubernativa pueda estimarse como causa de despido es necesario que del acto que determina la detención se derive una sanción; que se produzca, en definitiva, un reconocimiento expreso de la ilicitud de la conducta. En otro caso, tal y como ocurre en la sentencia comentada, la inasistencia al trabajo determina una mera suspensión del contrato de trabajo, debiendo el empresario readmitir al trabajador en la Empresa. (Sentencia de 5 de febrero de 1974, Art. 404.)

V. PROCEDIMIENTO

a) ERROR DE HECHO

Doctrina general.—Se reitera la doctrina general del Tribunal Supremo, que establece que al amparo del núm. 5 del art. 167 de la LPL no sólo se pueden combatir los hechos «que realmente sean erróneos, sino que también cabe incluir los ciertos que se hayan omitido y consten inequívocamente en prueba documental o pericial obrantes en autos». (Sentencia de 29 de octubre de 1973, Ar. 4.177.)

b) PRUEBA

Valor de la confesión en juicio.—Para que pueda darse a la confesión en juicio la eficacia que le asigna el artículo 1.232 del Código civil contra su autor, es necesario que «consten claramente los hechos admitidos y no estén desvirtuados por otros medios de prueba, porque, en tal evento, al no ser superior a ellas, ha de apreciarse en conjunto con el resto del material probatorio». (Sentencia de 18 de febrero de 1974, Ar. 533.)

c) SENTENCIA ACLARATORIA

Se recurre la sentencia del juzgador de instancia, alegando violación del artículo 104 de la LPL, en relación con el artículo 363 de la LEC, porque al aclarar la sentencia, el magistrado la modifica sustancialmente, «ya que divide la cuantía de 60.000 pesetas por el despido improcedente (único pronunciamiento) detrayendo de él la cantidad, siempre debida, por ministerio del artículo 104 de la citada ley, que obliga, en todos los casos en que declare el despido improcedente, al pago de una indemnización complementaria, independiente de la anterior y cuya cuantía no es posible determinar *a priori* porque depende de los jornales que se hubiesen devengado a partir de la solicitud de la conciliación sindical hasta la sustanciación del procedimiento incluidos los trámites». (Sentencia de 29 de octubre de 1973, Ar. 4.177.)

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