

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

I. NOVACION

Doctrina civil y doctrina laboral. Criterios científicos y criterios jurisprudenciales.—

1. Un trabajador, al servicio de C. G. E., S. A., venía percibiendo una prima o comisión equivalente al 0,50 por 100 de la cifra de ventas netas del año anterior, más un 1 por 100 sobre el exceso. En fecha no expresada, la Compañía General acuerda subirle el salario y fijar un tope máximo a las comisiones que venía percibiendo. A consecuencia de este cambio, el trabajador cesa en la Empresa, reclamando en Magistratura de Trabajo las diferencias económicas entre la primitiva cifra de comisiones y la nueva asignada. A la pretensión del actor se opone la demandada argumentando que se trata de una novación. El juzgador de instancia no estima la existencia de acuerdo novatorio, y declarando vigente el contrato inicial en todos sus extremos condena a la Empresa al pago de las citadas comisiones. Recurrida la sentencia por interpretación errónea de los artículos 1.203 y 1.204 del Código civil, el Tribunal Supremo desestima el recurso.

2. A mi juicio, la importancia de la sentencia del Tribunal Supremo reside en el hecho de rechazar con energía el criterio pacífico sostenido por la doctrina científica laboralista en tema de novación laboral, acogiendo en su integridad «el fuerte criterio legal civilista». Este apartado de la doctrina legal de la construcción científica requiere, cuando menos, un breve comentario.

3. Como toda relación obligatoria, también la relación jurídico-laboral y, más concretamente, las obligaciones que de ella emergen (obligación de trabajar y obligación salarial) pueden verse afectadas a lo largo de su desenvolvimiento por una variada gama de vicisitudes modificativas, de origen y alcance diverso. De entre estas vicisitudes especial relieve tiene la novación objetiva, vía por la que se modifican las condiciones principales de ambas obligaciones, sustituyendo, incrementando, reduciendo o transformando su objeto y/o su contenido.

4. En una apretada síntesis, las líneas maestras por las que discurre el acuerdo novatorio en el terreno civil son: a) La calificación de la novación como extintiva o como modificativa no está en función de la magnitud de la variación, sino del *animus*

novandi de las partes. b) No obstante, existen dos casos límites en los que sí opera la entidad de las cosas *aliquid novi*. El primero se refiere a los supuestos en los que la variación afecta a un detalle accidental de las condiciones o del objeto (prestación) de la obligación. En todos estos casos, aún existiendo *animus novandi*, no cabe hablar de novación. En segundo lugar, no se puede acordar una novación modificativa cuando la antigua obligación y la nueva sean de todo punto incompatibles. La naturaleza de las cosas exige una novación extintiva y, por tanto, lo único que las partes pueden realizar, si no quieren extinguir la obligación creando otra nueva, es llevar a cabo un cambio menos trascendental. c) La novación extintiva tácita sólo se admite cuando entre la primitiva y la novada obligación exista absoluta incompatibilidad. Quiere ello decir que, y salvo este supuesto, para que el acto novatorio actúe la extinción de la obligación se requiere una declaración «terminante» de las partes al respecto (1).

5. Por su parte, la doctrina laboralista ha señalado como características de la novación en el contrato de trabajo (o en sus obligaciones) las siguientes: a) El acuerdo novatorio rara vez reviste la forma de un pacto bilateral puro, sino que se trata de un acto cuya iniciativa procede del empresario y se dirige al trabajador con carácter recepticio presumiéndose la aceptación a través de un comportamiento concluyente (falta de protesta o reclamación). b) La variación no puede implicar renuncia de derechos irrenunciables, abuso de derecho (2) o fraude a la ley. De ser así, el acuerdo habría de reputarse nulo (3).

6. De lo hasta aquí expuesto, se puede apreciar que la matización introducida por la doctrina laboralista afecta, esencialmente, a la forma de expresar el acuerdo novatorio, esto es, a la forma de nacimiento de la novación. Tema éste que constituye, precisamente, el punto no aceptado por la sentencia del Tribunal Supremo. En efecto, en el caso de autos la parte demandada, luego recurrente, argumentaba que la subida del salario y la congelación de las comisiones hasta un tope máximo se había producido como consecuencia de un acuerdo novatorio, y aunque faltaba una declaración expresa del trabajador, ésta debía presumirse ante la ausencia de una oposición en contrario. En definitiva, se argumentaba que la obligación salarial había sido novada y, por tanto, se había extinguido la obligación de abonar las comisiones tomando como base la cifra de ventas netas.

7. Tales argumentaciones vienen desestimadas por el Tribunal Supremo que, tras recordar que también la doctrina jurisprudencial «ha formulado sus precisiones» en

(1) Cfr., por todos, F. SANCHO REBULLIDA: *La novación de las obligaciones*, Ed. Nau-ta, Barcelona, 1964, págs. 165, 309, 346 y 359 y sigs.

(2) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 5 de junio de 1972, Ar. 2.958, en donde se califica como abuso de derecho la novación de un contrato de trabajo por tiempo indefinido en otro tiempo determinado.

(3) Vid. J. CABRERA BAZÁN: *La novación ilícita del contrato de trabajo*, IGO, Sevi-lla, 1963, pág. 62; J. RIVERO LAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, Ed. Bosch, Barcelona, 1963, págs. 108-111, y G. BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del trabajo*, 9.ª edición, vol. II, Madrid, 1973, pág. 521 (en colaboración con PÉREZ BOTIJA).

tema de novación, califica *el criterio científico-laboral recepticio como inseguro*, exigiendo manifiesta voluntad de las partes para novar el contrato de trabajo, sin que el acuerdo pueda presumirse «faltando la clara y precisa voluntad de otorgarle por parte del obrero». Dicho en otros términos, lo que el Tribunal Supremo rechaza es la forma recepticia tácita como fórmula de declarar un acuerdo novatorio.

8. Por un doble orden de razones, considero adecuada la doctrina sustentada por el Tribunal Supremo; doctrina que, si bien no es nueva, nunca hasta ahora había sido explicitada con tanta claridad (4).

9. En primer lugar, por el dudoso valor que, a todos los niveles, ha de predicarse de los acuerdos recepticios tácitos generados en el ámbito del contrato de trabajo, que frecuentemente encubren auténticas imposiciones empresariales, aparentemente aceptadas o consentidas por el trabajador, dada la desigualdad estructural de la institución contractual que les relaciona. En consecuencia, parece excesivo atribuir valor de consentimiento y aceptación de las modificaciones nacidas por vía de novación tácita, apoyándose en el dato material de que el trabajador se aquiete o siga prestando su relación. Los comportamientos del trabajador no tienen más que un valor indiciario para demostrar la aceptación (5); elevarlos a carácter absoluto sería desconocer toda la dinámica que subyace en la relación jurídico-laboral. El Tribunal Supremo, al exigir una declaración expresa del trabajador en favor del acuerdo novatorio, lo que hace es introducir un elemento de garantía para la producción de efectos del pacto novatorio, recortando el valor de los comportamientos aparentemente concluyentes del trabajador.

10. En segundo lugar, y aunque ello aparezca como algo paradójico, creo que la tesis del Tribunal Supremo de aplicar el fuerte criterio legal civilista ofrece mayores garantías tanto para el trabajador como para el empresario, satisfaciendo, al tiempo, más plenamente las exigencias de seguridad jurídica. En efecto, es de sobra conocido que en el ámbito de la relación jurídico-laboral la novación no es el único instrumento para modificar las condiciones del contrato. Al margen de la posibilidad, generosa por demás, que al empresario se le ofrece para ejercer su *ius variandi* empresarial, éste siempre puede, caso de que no se den los supuestos habilitantes para el ejercicio del derecho de variación o que el trabajador muestre su disconformidad con el cambio pretendido, acudir a la autoridad laboral en la forma prevista en el Decreto 3.090/1972, de 2 de noviembre, para que por ésta, y a la vista de las alegaciones presentadas, se autorice el cambio frustrado en vía negocial. Quiere decirse con ello que la tesis

(4) Vid. sentencias del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 1953, Ar. 2.659; 25 de abril de 1962, Ar. 2.293; 29 de enero de 1964, Ar. 1.480; 2 de marzo de 1965, Ar. 2.613; 6 de abril de 1965, Ar. 2.146; 27 de diciembre de 1969, Ar. 5.867, y 25 de marzo de 1970, Ar. 1.250.

(5) Vid. C. SMURAGLIA: *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milán, 1963, pág. 113.

de la aceptación expresa del pacto novatorio abrirá al empresario, caso de que ésta no se produzca, la vía sustitutoria para poder efectuar la alteración pretendida. Dicho en otros términos, la falta de declaración precisa y clara del trabajador de novar el contrato, eliminará cualquier duda respecto de los efectos ulteriores que el pacto pueda tener, induciendo al empresario a acudir a las otras vías que el ordenamiento le ofrece. Por lo demás, estimo que aceptar la tesis del carácter recepticio tácito de la novación significa, o puede significar en la práctica, recortar la facultad de resolver el contrato de trabajo que el apar. c) del art. 78 de la ley de Contrato de trabajo establece en favor del trabajador (6).

11. A modo de conclusión, se podría considerar como correcta la tesis mantenida por el Tribunal Supremo según la cual para que la novación surta efectos en el contrato de trabajo se requiere que el necesario acuerdo de voluntades conste de manera terminante; de no ser así, debe entenderse plenamente vigente la primitiva obligación.

12. Lo que sería deseable es que el Tribunal Supremo, ahondando en esta línea, proceda no ya a exigir acuerdos expresos y terminantes, sino a valorar la propia entidad de la voluntad declarativa efectuada por el trabajador. Requerir una clara y precisa voluntad para que la novación laboral produzca efectos y declarar efectos liberatorios al recibo de finiquito en todas las ocasiones significa, aunque de nuevo parezca paradójico, no derivar las últimas consecuencias de unos correctos planteamientos. (Sentencia de 13 de diciembre de 1974, Ar. 4.897.)

II. EXCEDENCIA

Excedencia forzosa por matrimonio. Derecho al reingreso. — 1. La actora, que se encontraba en situación de excedencia forzosa por razón de matrimonio, había solicitado el reingreso, que había sido denegado en base a que la norma vigente en el momento de la excedencia lo condicionaba a que la mujer «se constituyera en cabeza de familia» (7). Presentada demanda en Magistratura de Trabajo, el juzgador de instancia falla en contra de la actora, que recurre en casación. El Tribunal Supremo casa y anula la sentencia del magistrado *a quo*, declarando el derecho que corresponde a la trabajadora a reingresar en la escala activa de la Empresa demandada.

2. Como motivo del recurso de casación se aduce la violación del artículo 15 del Código civil aplicable a la Empresa; precepto que dispone que los excedentes forzosos, por cualquiera de las causas previstas, tienen derecho a solicitar el reingreso. Por tanto, el tema de fondo debatido en el caso de autos es la legislación que ha de aplicarse en los supuestos de excedencia forzosa: si la vigente en el momento de producirse la

(6) Vid. la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1970, Ar. 1.250.

(7) Cfr. apar. c), art. 24 de la Reglamentación de Trabajo de CAMPSA de 5 de abril de 1945.

excedencia, o la posterior que se vaya dictando o en su caso negociando. Esta segunda tesis es la mantenida por el Tribunal Supremo.

3. En realidad, el aceptar una u otra tesis depende del modo en que quede configurada la situación jurídica de quienes se encuentran en excedencia. Cuestión previa que el Tribunal Supremo resuelve acertadamente al señalar que si bien la excedencia suspende los efectos de la relación laboral, el excedente «no está excluido del estatuto jurídico que gobiernan las relaciones de la Empresa con sus asalariados». Las consecuencias que se extraen de esta afirmación son claras: si el régimen jurídico de la relación suspendida se altera, «las modificaciones alcanzan a situaciones nacidas bajo el imperio de la norma anterior que así se benefician o de condiciones más favorables o de la extinción de limitaciones en la reglamentación precedente». En definitiva, quiere ello decir que no cabe denegar el derecho al reingreso en base a una normativa derogada por CC más favorable.

4. Por lo demás, resulta de interés señalar que el Tribunal Supremo declara el derecho al reingreso, a pesar de que la recurrente había percibido ciertas cantidades en concepto de «dote». Y ello por cuanto, y como señala el propio Tribunal Supremo, la existencia de la dote era sin duda alguna conocida por los negociadores del Convenio, que ni excluyeron del derecho al reingreso a quienes no hubieran percibido tal dote, ni lo condicionaron a que se reintegrase a la Empresa la suma dotal. (Sentencia de 2 de enero de 1975, Ar. 100.)

FERNANDO VALDÉS DAL-RE