

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

LA VOLUNTARIEDAD COMO NOTA DEFINITORIA DEL DESPIDO POR DISMINUCION EN EL RENDIMIENTO (*)

1. Requerida una vez más por el art. 54, núm. 2, e), del Estatuto de los Trabajadores al tipificar la disminución en el rendimiento como incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario, la *voluntariedad* de la conducta seguida por el trabajador no se circunscribe exclusivamente a este supuesto específico de incumplimiento. En términos generales, «el elemento de la voluntariedad se ha de dar en todos los incumplimientos contractuales del trabajador para que los mismos configuren verdaderas causas justas de despido» (1), lo cual no tiene nada de particular, pues aparte de que «no sería justa la expiación de alguien por una conducta de la que no responde, al no mediar causación voluntaria» (2), la voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de lo convenido constituye el dato fundamental sobre el que se asienta el despido disciplinario (3).

(*) Todas las sentencias mencionadas en el presente estudio, salvo indicación expresa en contrario, pertenecen a la *Sala de lo Social* del Tribunal Supremo (Sala V hasta el Decreto de 14 de junio de 1957, Sala VI con posterioridad a dicha disposición). Para referirnos a las mismas hemos empleado la expresión abreviada «STS», indicando a continuación con la finalidad de permitir su fácil identificación la referencia al *Repertorio de Jurisprudencia de Aranzadi* donde pueden ser localizadas.

(1) J. J. TOVILLAS ZORZANO, *El régimen jurídico del despido en España*, Barcelona, 1974, pág. 204. Cfr. M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 6.ª ed. (Madrid, 1980, pág. 307.

(2) B. M. CREMADES, *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid, 1969, página 208.

(3) «En las obligaciones recíprocas —el contrato de trabajo es generador de las mismas—, la facultad de resolver se entiende implícita... para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe» (art. 1.124 del Código civil). Ahora

Sin embargo, no es nuestra intención estudiar cómo se manifiesta la voluntariedad en cada uno de los incumplimientos contractuales enumerados en el art. 54, núm. 2, del Estatuto. Nuestro objetivo consiste en analizar qué lugar le corresponde a aquélla en la realización de los hechos que provocan el despido por disminución en el rendimiento, y en este sentido creemos oportuno adelantar las siguientes afirmaciones:

— A través del requisito de la voluntariedad en la disminución del rendimiento, se cumple en esta causa de despido una de las exigencias que el número 1 del art. 54 del Estatuto prevé para cualquier incumplimiento contractual en el que pretenda basarse el despido: la existencia de un incumplimiento *culpable*.

— La determinación de la voluntariedad en la disminución ha de efectuarse necesariamente mediante el examen de las circunstancias que concurren en cada caso, deduciendo de ellas la intencionalidad del sujeto.

— Resultando negativo el anterior examen nunca podrá aplicarse al caso del despido disciplinario, porque la voluntariedad determina la calificación de la justa causa de despido contemplada.

2. Aunque el art. 54, núm. 2, e), del Estatuto, desviándose de la formulación tradicional contenida en las Leyes de Contrato de Trabajo de 1944 y 1931 (4), alude a la continuidad antes que a la voluntariedad como requisito que ha de concurrir en toda disminución del rendimiento sancionable con el despido, dicha alteración no impide en absoluto el continuar considerando a esta última nota como la que «imprime carácter» a la causa de despido analizada (5), que de esta forma no podrá confundirse con la posible falta de rendimiento ocasionada por ineptitud, en la cual, aun siendo el defectuoso o inexistente rendimiento imputable (atribuible) al trabajador, por lo general ello es debido a causas independientes de su voluntad (6).

bien: dado el principio de equidad a que responde el mencionado precepto, la resolución del vínculo contractual sólo puede tener lugar, y así lo ha manifestado reiteradamente el Tribunal Supremo, en aquellos supuestos en que se patentice de modo indubitado, «bien una voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de lo convenido, bien un hecho obstativo que de modo absoluto, definitivo e irreformable lo impida» (STS, Sala I, de 9 de marzo de 1950 [Ar. 374]. Cfr., entre otras, sentencias de la misma Sala de 5 de julio de 1941 [Ar. 899], 28 de enero de 1944 [Ar. 223] y, más recientemente, 13 de mayo de 1972 [Ar. 2.394]); justamente en el primer caso es donde encaja el despido disciplinario (cfr. M. ALONSO OLEA, *op. cit.*, pág. 299).

(4) Cfr. art. 58, núm. 7, del Anteproyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, aprobado en 1922 por el *Consejo de Dirección del Instituto de Reformas Sociales*.

(5) Cfr. M. IGLESIAS CABERO, *La extinción del contrato de trabajo*, Bilbao, 1977, pág. 82.

(6) Así lo entiende SAGARDOY («Ineptitud, despido y desempleo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 89, 1971, pág. 14), para quien, «como regla general, la ineptitud es involuntaria, es decir, no culposa o dolosa, hasta el punto de que resulta excep-

En consecuencia, la voluntariedad, cualidad de carácter marcadamente subjetivo, califica de modo singular la conducta justificativa del despido que recoge actualmente el art. 54, núm. 2, e), del Estatuto, hecho este que ha sido puesto de relieve por la propia jurisprudencia con ocasión de la aplicación del art. 77, f), de la Ley de Contrato de Trabajo, no dudando en conceder al indicado requisito, entonces contenido en el precepto que acabamos de mencionar, el carácter de *nota esencial* (7) para que la disminución en el rendimiento fuera acreedora de la máxima sanción. Es la voluntariedad la que abre paso al examen de los restantes elementos que configuran el incumplimiento contractual estudiado, determinando su ausencia la innecesariedad de dicho examen, pues si «no se acredita una expresa y particular actividad del [trabajador] en la reducción de su rendimiento laboral» (8), «en ningún momento ni declaración aparece la voluntariedad de dicha falta de rendimiento» (9) o, en fin, «no aparece bien demostrada la imputación del abandono del trabajo o falta de rendimiento que se expone como motivo del despido» (10), éste siempre habrá de ser declarado improcedente.

3. ¿Cuándo una disminución en el rendimiento podrá ser atribuida a la conducta voluntaria del trabajador? Desde luego es necesario que esa disminución sea imputable exclusivamente a aquél, empleando aquí el término «imputable» en el sentido de «culpabilidad» que apunta alguna sentencia (11). Ahora bien: para declarar la imputabilidad de la conducta no es preciso que ésta obedezca a dolo o ánimo de dañar (12), y en este sentido incurre también en disminución voluntaria del rendimiento el trabajador que actúa «con manifiesta falta de celo» (13), constitutiva de negligencia desprovista de toda intención de causar un daño a la empresa (14).

cional lo contrario. Concretamente el 'autolesionismo'. Como advirtió la STS de 6 de noviembre de 1969 (Ar. 4.745) refiriéndose a la causa de despido del art. 77, f), de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, «la disminución en el rendimiento tanto tipifica a ésta como puede configurar a la ineptitud, según sea voluntaria o involuntaria».

(7) STS de 28 de noviembre de 1970; considerandos de la primera sentencia (Ar. 5.143): «Es nota esencial de la causa de despido comentada la 'voluntariedad' (o intención), y, por tanto, para ser aplicada debe constar el referido elemento subjetivo», pronunciamiento reiterado por la STS de 14 de febrero de 1977 (Ar. 1.421).

(8) STS de 19 de junio de 1975 (Ar. 2.760).

(9) STS de 21 de abril de 1973 (Ar. 2.240).

(10) STS de 17 de octubre de 1955 (Ar. 2.864).

(11) Cfr. STS de 26 de junio de 1974 (Ar. 3.319).

(12) Cfr. J. A. SAGARDOY, «La disminución del rendimiento como causa de despido», en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, núm. 33, pág. 424.

(13) STS de 20 de diciembre de 1967 (Ar. 4.827). Cfr. STS de 30 de abril de 1976 (Ar. 3.231).

(14) Como ha tenido ocasión de señalar la jurisprudencia italiana, el deficiente rendimiento debido a negligencia del trabajador se resuelve en culpa contractual,

Por supuesto, hay casos en los cuales es evidente que la conducta del trabajador obedece a un móvil doloso. Suele ocurrir entonces que la voluntariedad se manifiesta de manera inequívoca, no planteando mayores dificultades su comprobación. Así, si el trabajador abre las puertas del horno en el que prestaba sus servicios «a fin de que descendiese la temperatura del mismo hasta la necesaria para llevar la tarea a ritmo más lento» (15) o disminuye «de manera voluntaria el rendimiento de su trabajo, según confiesa paladinamente en... carta que dirigió a la empresa patronal de la que dependía» (16), ningún problema presenta la apreciación de la voluntariedad de la conducta. Y otro tanto sucede cuando la disminución es debida a cualquier tipo de divergencias con la empresa, estando presidida, por ejemplo, por un ánimo de coacción que persigue presionar al empresario para lograr una mejora de salarios (17) o por una actitud de represalia que exterioriza la disconformidad del trabajador con la modificación de las tarifas del trabajo a prima (18) o «su creencia de que para lo que le pagan ya hace bastante» (19). En supuestos como los presentados, al ser ese defectuoso rendimiento el resultado que precisamente busca el trabajador, el comportamiento seguido por el mismo no puede menos que merecer la calificación de doloso.

4. En otro orden de cosas, si bien la voluntariedad en la disminución del rendimiento ha de entenderse concurrente siempre que no conste que fuera debida a causas ajenas a la voluntad del trabajador (20), como pueden ser «circunstancias extraordinarias en cuanto a la clase o forma del trabajo» (21), *a sensu contrario*, cuando quede acreditado suficientemente que ha sido motivada por circunstancias extrañas a su libre comportamiento, no será de aplicación el art. 54, número 2, e), del Estatuto de los Trabajadores, conclusión que ya había sostenido la jurisprudencia respecto al art. 77, f), de la Ley de Contrato de Trabajo y art. 33, e), del Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo.

Así pues, no puede conceptuarse como culpable la disminución de rendimiento que es debida a motivos ajenos a la voluntad del trabajador. Ahora bien: la presencia de causas que eximen de responsabilidad por el deficiente rendimiento hay que deducirla, según reconoce la propia jurisprudencia, del

y puede justificar suficientemente el despido *in tronco* (sin preaviso) por justa causa (sentencia de *cassazione* de 28 de julio de 1976, núm. 2.999, *Sige contra Di Trani; Rivista di Diritto del Lavoro*, núms. 1-2, parte 2.ª, 1978, pág. 63). Cfr. STS de 27 de diciembre de 1957 (Ar. 3.590).

(15) STS de 11 de noviembre de 1955 (Ar. 2.921).

(16) STS de 11 de diciembre de 1964 (Ar., año 1965, ref. 285).

(17) Cfr. STS de 29 de marzo de 1977 (Ar. 2.330).

(18) Cfr. STS de 12 de abril de 1958 (Ar. 1.170).

(19) STS de 18 de febrero de 1965 (Ar. 776).

(20) Cfr. STS de 14 de mayo de 1957 (Ar. 1.398).

(21) STS citada de 26 de junio de 1974. Cfr. STS de 22 de junio de 1940 (Ar. 578).

conjunto de circunstancias que concurran en cada caso, dependiendo la decisión que se adopte de que el trabajador haya logrado probar la existencia de alguna de aquellas causas. Como regla general podemos aceptar la proporcionada por la STS de 2 de abril de 1971 (22) al enjuiciar el caso planteado por un trabajador a comisión: ante los resultados nulos que patentizan una absoluta falta de actividad en el trabajador, éste «sólo puede quedar exculpado, a los efectos de cumplimiento de sus deberes laborales, *probando* que puso de su parte la actividad profesional a que venía normalmente obligado, sin obtener el adecuado rendimiento por *causas totalmente ajenas a su voluntad*» (23).

No obstante, téngase presente que ha de ser el empresario quien acredite primeramente «todos los elementos integrantes de la causa de despido —voluntariedad y continuidad en la conducta del trabajador y disminución del rendimiento normal— para que el despido sea estimado» (24), de modo que si «no se acredita una expresa y particular actitud del [trabajador] en la reducción de su rendimiento laboral» (25), «en ningún momento ni declaración aparece la voluntariedad de dicha falta de rendimiento» (26), «no se señala documento alguno que demuestre que los actores incurrieron en disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo» (27) o «nada se dice acerca de que [la conducta seguida] fuera voluntaria» (28), no puede estimarse procedente aquél (29). En consecuencia, sólo una vez que el empresario ha aportado los datos suficientes para establecer la concurrencia de los requisitos que configuran el incumplimiento contractual objeto de estudio, la voluntariedad entre ellos, será el trabajador quien deberá probar «la causa exculpatoria o justificativa de su falta de rendimiento, so pena de despido» (30), de forma que si

(22) Ar. 1.401.

(23) La cursiva es nuestra. Cfr. STS de 8 de junio de 1971 (Ar. 2.648).

(24) STS de 30 de abril de 1976 (Ar. 3.231). Cfr. STS de 18 de abril de 1975 (Ar. 2.073).

(25) STS citada de 19 de junio de 1975.

(26) STS citada de 21 de abril de 1973.

(27) STS de 28 de abril de 1965 (Ar. 3.275).

(28) STS de 6 de julio de 1973 (Ar. 3.292).

(39) Como entendió la STS citada de 28 de noviembre de 1970, considerando de la segunda sentencia, «no estando plenamente acreditado en autos la disminución de beneficios de la empresa 'Telefunken Ibérica, S. A.' durante los años 1967 y 1968, y menos sus causas, no procede estimar como razón legal para el despido del trabajador... la disminución voluntaria y continuada en su labor como jefe de ventas, máxime que esta prueba, sólo indicaría en cuanto el primer aspecto de los mencionados [la disminución], no se encuentra robustecida por hecho alguno que demuestre la voluntariedad o intención» del trabajador.

(30) STS citada de 30 de abril de 1976. La cuestión de la carga de la prueba en los supuestos de impugnación de sanciones en vía judicial ha sido abordada por la doctrina científica. Para CREMADES (*op. cit.*, pág. 280), «en principio deberá el empleador fundamentar su actuación disciplinaria, quedando sometido en el caso de no pro-

por los partes de trabajo aportados por el empresario y el resto de la prueba practicada se confirma el acierto de la declaración según la cual el trabajador «redujo voluntariamente la producción de la labor que tenía encomendada, ... no siendo desvirtuado hecho tan esencial... se hallan bien aplicadas las disposiciones pertinentes... ante la presencia de un caso claro de despido» (31).

5. Al tratar de profundizar en las causas independientes de la voluntad del trabajador que sirven de justificación a la posible disminución en el rendimiento, es de gran utilidad partir de la siguiente distinción: el defectuoso rendimiento de la prestación puede ser originado por causas que en modo alguno son imputables al trabajador, pero también puede deberse a causas que le son atribuibles y que, sin embargo, no responden a su voluntad de disminuir el rendimiento. En el primer caso quedan incluidos aquellos supuestos en los cuales el resultado defectuoso de la prestación es imputable al empresario por criterios objetivos o subjetivos, según encajen en el ámbito de acontecimientos de los que aquél es responsable como titular de la organización productiva constituida por su empresa, abstracción hecha de su conducta u obedezcan a una actuación culpable del mismo. En el segundo caso, por el contrario, la disminución se atribuye *objetivamente* al trabajador, porque viene determinada por causas que en el reparto de los riesgos derivados del contrato se hacen recaer sobre él, y no sobre el empresario, a pesar de que no ha tenido intención de disminuir su rendimiento (32). En ambos casos, aunque refiriéndose al artículo 77, f), de la Ley de Contrato de Trabajo y al art. 33, e), del Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo, hoy ya derogados, nuestra jurisprudencia confirmó la inaplicabilidad de la justa causa de despido que en ellos se contenía por no concurrir el requisito esencial de la misma: la voluntariedad. Actualmente, subsistiendo la validez de esa doctrina jurisprudencial, tampoco ninguno de los dos casos podrá dar lugar a la aplicación del art. 54, núm. 2, e), del Estatuto de los Trabajadores. No obstante —esto vale igualmente para la legislación anterior y para la vigente—, mientras que en el primer caso el empresario nunca puede proceder a extinguir el contrato de trabajo, en el segundo nada le impide hacerlo alegando ineptitud del trabajador (33), aunque también puede

bar los hechos que alega como faltas perturbadoras del orden laboral al riesgo de que pierdan validez jurídica las sanciones impuestas. Sin embargo, al juzgar libremente el juez según criterios de adecuación, el trabajador puede verse obligado a deshacer las pruebas aportadas por la parte empresarial».

(31) STS de 29 de febrero de 1960 (Ar. 597).

(32) Cfr. J. RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, *El salario a rendimiento. Un estudio jurídico de la organización del trabajo*, Sevilla, 1975, pág. 271.

(33) Como pone de relieve la STS de 17 de mayo de 1968 (Ar. 2.211), «la aptitud profesional y el rendimiento en la producción o en los servicios es la prestación económico-jurídica fundamento del contrato de trabajo, cuya extinción viene impuesta... al mediar causas que imposibilitan la misma o la hacen defectuosa».

optar como solución alternativa de la extinción por trasladar a éste a otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, posibilidad que aparece expresamente reconocida en numerosas normas sectoriales.

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)

