

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

Altos cargos

1. *Es nota especialmente definitoria de los «altos cargos» las facultades, poderes y funciones efectivamente asumidas y ejercitadas, aunque no es necesario que tales facultades sean omnímodas y supremas, libres de todo control ulterior.* «Si bien es cierto que ni el nombre dado al cargo, ni la elevada cuantía de las retribuciones, ni los poderes mercantiles conferidos, ni la falta de vigilancia inmediata, son por sí solos factores decisivos para la calificación de un contrato —o relación jurídica— como laboral, civil o mercantil», no es menos cierto que, en conjunto, «son elementos singulares y significativos de la relación preexistente el cargo o puesto ostentado dentro de la organización de la empresa, y más especialmente han de contemplarse y considerarse las facultades conferidas y poderes otorgados y las funciones efectivamente asumidas y desarrolladas», quedando excluidos del ámbito laboral y, por consiguiente, de su especializada jurisdicción, «aquellos altos empleados a quienes en sus respectivas empresas se les hubieran conferido amplios poderes jurídicos, relevante potestad rectora o generales facultades de representación frente a terceros, sin que resulte indispensable al efecto que tales facultades sean omnímodas y supremas o sin sujeción a otra superior del empresario o del consejo de administración, o que sus decisiones, aun las más graves y trascendentes, estén exentas en cualquier caso de la necesidad de consulta o refrendo, sin que a ello se oponga que en la sociedad (o empresa) exista otro cargo superior y que a él o ella tuviera que dar cuenta el director» (Sentencia de 20 de enero de 1981; Aranzadi 217) (1).

(1) Reitera la afirmación realizada en último lugar la sentencia de 2 de marzo de 1981 (Ar. 1.296), según la cual «el que exista otro cargo aún más elevado y obligación de darle cuenta de [la] gestión, como es corriente en toda persona jurídica», no significa una sujeción contraria a la naturaleza de la exclusión analizada.

2. *No es alto cargo quien aun gozando de amplias facultades dentro de la empresa actúa sometido directamente a las instrucciones marcadas por el órgano superior de aquélla.* La exclusión del alto cargo, «al estatuir excepciones a la regla general, ha de ser interpretad[a] restrictivamente, y es la función encomendada la que determina la naturaleza jurídica del pacto, que será laboral si no es rectora de la empresa, sino de trabajo y a lo sumo de dirección especializada, pero siempre dentro del complejo total de la entidad empresarial, porque aquélla... no se determina ni por el nombre que las partes den al contrato, ni al cargo, ni por la existencia de poder notarial, ya que los excluidos de la legislación laboral son aquellos [cometidos] que impliquen el ejercicio de una función de responsabilidad y jefatura en cuanto a iniciativas dentro de la empresa, como ente que abarca su total actividad, y a tales fines no es alto cargo quien realiza su gestión dentro de una concreta y delimitada zona, sometido a las instrucciones y directrices que señale el organismo superior rector de la empresa, por lo que el desarrollar una actividad laboral, aunque sea de dirección circunscrita a una determinada región, provincia o zona, dentro del complejo total de la empresa, aun en la hipótesis de que las facultades otorgadas sean muy amplias..., no dejan de ser las genuinas y específicas de un empleado de mayor o menor categoría» (Sentencia de 6 de mayo de 1981; Ar. 2.100).

3. *El elevado grado de confianza que media entre el alto cargo y el empresario explica el que este último deba tener amplia libertad de criterio para juzgar cuando se ve lesionada aquélla, decidiendo según el resultado de esta apreciación subjetiva si es o no posible la continuidad de la relación, lo cual, dadas las dificultades para ejercitar dicha facultad dentro del marco jurídico del contrato de trabajo, configura una de las causas por las que el ejercicio de las funciones directivas se excluye de la regulación propia de la indicada institución.* «La razón de la exclusión de estas personas no reside en la falta de los elementos característicos de la relación laboral (ajenidad, retribución y dependencia), sino en que las funciones de esta naturaleza descansan en una confianza tan absoluta que impregna totalmente la base del negocio, de suerte que ésta padece esencialmente ante la menor quiebra de la fe puesta por el empresario en las condiciones del elegido para funciones tan delicadas, trascendentes de modo sustancial en la marcha del negocio, por lo que la norma delega a la plena discreción subjetiva del empresario su apreciación y el mantenerla o no y, por tanto, la continuidad o extinción del nexo jurídico vinculante, mediante la fórmula de exclusión del nexo de la Ley de Contrato de Trabajo» (Sentencia de 9 de febrero de 1981; Ar. 665).

Período de prueba

Es requisito formal «ad solemnitatem» impuesto por el legislador el que el período de prueba conste necesariamente por escrito, de modo que, en otro caso,

se entenderá que el contrato es firme desde el momento de su celebración. La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 introdujo en su artículo 17 como requisito formal la de documentar el período de prueba, «excepción al principio de libertad de forma en las relaciones laborales..., exigencia cuya motivación tiene su causa en las consecuencias inherentes y peculiares a aquél, durante el cual cualquiera de los contratantes está facultado para desistir del contrato, sin derecho a indemnización alguna, y al no constar en el relato histórico dato alguno relativo a que se estipulara que la prestación de servicios del actor a la empresa se hiciera a prueba, y menos aún que tal estipulación se documentara..., legalmente no puede afirmarse que la relación laboral concertada entre las partes contendientes... lo fuera con tal modalidad» (Sentencia de 12 de enero de 1981, considerando de la 1.ª sentencia; Ar. 192).

Deberes laborales

Obediencia. Regla «solve et repete». «La obligación de disciplina no autoriza a desatender las órdenes de quien está investido en la empresa para darlas, desobedeciéndolas, ni siquiera so pretexto de la improcedencia de aquéllas y lesión del interés del trabajador, porque la apreciación subjetiva de éste no puede ser causa para subvertir, desconocer y trastocar la necesaria dependencia a la jerarquía, al efecto de hacer caso omiso de órdenes del superior, sin perjuicio de reclamar si estima el trabajador le ha sido desconocido algún derecho, ante el organismo competente para ello, porque la regla general, deducida de la normal subordinación jerárquica, es la del acatamiento de la orden y la impugnación posterior en forma, si aquélla no se ajusta a derecho» (Sentencia de 20 de enero de 1981; Ar. 215).

II. EXTINCION DE LA RELACION

Contrato para obra determinada

De no concurrir causa legal alguna que lo justifique, el despido de los trabajadores contratados para obra determinada llevado a cabo antes de la terminación de la misma ha de ser declarado improcedente, alcanzando la obligación de satisfacer los salarios de tramitación sólo al importe de los que hubiera correspondido percibir al trabajador hasta el momento en que se entienda que habría concluido la obra contratada. «Si bien es verdad que la empresa declaró extinguida la relación laboral con los trabajadores por estimar satisfechas sus obligaciones dimanadas del contrato suscrito con los mismos, no es menos cierto que cuando, como en autos sucede, no aparece cumplida la condición estipulada, el cese así acordado se convierte en despido injustificado y por tanto

improcedente al desaparecer la causa lícita para poder calificar de otra manera la decisión uniteral del empresario de prescindir del servicio de sus asalariados, si bien... el importe de los salarios de tramitación que han de reconocerse en favor de los trabajadores readmitidos no debe alcanzar más allá de los deven-gados hasta la fecha en que debió producirse la terminación de la obra con-tratada» (Sentencia de 2 de enero de 1981; Ar. 190) (2).

Período de prueba

Desistimiento durante el período de prueba del que no hay constancia es-crita. Despido improcedente. Como la extinción de la relación laboral concer-tada la acordó la empresa basándose en el desistimiento dentro del período de prueba, el cual no se estipuló por escrito, «tal decisión es inoperante como medio hábil para resolver la mencionada relación laboral, con la consecuencia de ser el despido improcedente» (Sentencia citada de 12 de enero de 1981; considerando de la 2.ª sentencia).

Abandono del trabajador

La extinción del contrato de trabajo fundada en el abandono del trabajador requiere una manifestación inequívoca, tácita o expresa, que exteriorice la vo-luntad de aquél de poner fin a la relación que le une a la empresa. «Para estimar el abandono voluntario del trabajador como causa de terminación del contrato, es de todo punto indispensable que quede acreditado que el motivo de las ausen-cias al puesto de trabajo tiene como finalidad el propósito del trabajador de extinguir el nexo que la ligaba con la empresa, abandonando definitivamente el que de manera habitual venía desempeñando»; la naturaleza de dicha causa exige «que sea producto de una voluntad consciente y deliberada, intención resuelta clara, terminante y firmemente expresiva del propósito del trabajador de rescindir el contrato a iniciativa suya, o de que la relación jurídico-laboral termina por su decisión unilateral y libre, por lo que el abandono del trabajo requiere siempre un comportamiento de inasistencia acompañado de una mani-festación indeleble de carácter expreso o tácito, resultante, en este último caso, de hechos que no dejen duda del elemento intencional decisorio de desenten-derse de su habitual tarea, de no volver al trabajo, en suma, de romper definiti-vamente la relación laboral, sin que baste una simple y circunstancial ausencia, o una interrupción transitoria, si tales conductas no implican una patente vo-luntad de cese en el trabajo, pues para decidir el propósito del operario hay

(2) Sostiene igual conclusión respecto a los salarios de tramitación la sentencia de 22 de junio de 1977 (Ar. 3.195).

que precisar de forma inequívoca las motivaciones e impulsos que la animan, toda vez que la voluntad de realizar un acto culposo laboral es diferente de la necesaria para extinguir la relación laboral, aquélla con posibilidad de reintegrarse al trabajo, mientras que la última, con acusado fin de poner término al vínculo laboral» (Sentencia de 6 de febrero de 1981; Ar. 637).

Despido disciplinario

1. *Indisciplina. La negativa del trabajador a acatar una orden de traslado no ajustada a lo prevenido por la ley, ni debida a razones técnicas, organizativas o de producción, o a una necesidad urgente del trabajo o cláusula contractual, estando pendiente además de su aprobación por la autoridad laboral, no constituye causa justa de despido por indisciplina o desobediencia.* «La desobediencia tipificada en el ... artículo 77 de la LCT, para ser estimada justa causa para el despido, exige que sin causa o justificación alguna el trabajador se niegue a cumplir las órdenes o instrucciones del empresario relacionadas con el trabajo y dadas dentro del círculo de sus atribuciones, y en el caso de autos..., la actitud o conducta del trabajador demandado no tiene su origen en el propósito de desobedecer, sino en la circunstancia de no estar ajustado su traslado a Almería a lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales, por lo que, conforme a lo que dispone su artículo 22, en tanto no se decidiera esa cuestión por la autoridad laboral, no estaba obligado al traslado que se le ordenó» (Sentencia de 17 de enero de 1981; Ar. 207) (3).

(3) La regulación de los traslados realizada por el Estatuto de los Trabajadores no difiere sustancialmente de la efectuada con anterioridad en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales. De acuerdo con el artículo 40 del Estatuto:

«1. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

3. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contratacio-

2. *Deslealtad. Notas definitivas.* «La fidelidad o lealtad mutua entre las partes es una de las notas fundamentales del contrato de trabajo, dimanante de la propia naturaleza del nexo jurídico que vincula a la empresa y trabajador, por lo cual, la deslealtad se ha configurado por la jurisprudencia de esta Sala como una conducta totalmente contraria a los deberes básicos que el nexo laboral comporta, por parte del empresario hacia el trabajador, en su dignidad y en sus derechos fundamentales, o por parte de éste respecto de aquél, además de en razón de esos mismos principios, en base de los quehaceres que se ha obligado a realizar, según su propia función, profesión u oficio, tanto frente al empresario como frente a los terceros que reciben las prestaciones que la empresa ofrece»; «la propia doctrina jurisprudencial la identifica en muchos casos a la infidelidad a la observancia de la fe que uno debe a otro, a la falta de puntualidad o de exactitud en la ejecución de una cosa o tarea, cuando tal no sea debida a mala fe, sino a comodidad, indiferencia o falta de obligado interés... y, con mayor razón, cuando tal conducta aparece realizada de una manera dolosa..., en cuanto tienen el mismo resultado de quebrantar el orden laboral que debe reinar, tanto en el aspecto interno como respecto de terceros» (Sentencia de 30 de enero de 1981; Ar. 570).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)

nes referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

4. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.»