

# TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

## SUMARIO

- I. Cuestiones de aplicación e interpretación: *Altos cargos*.—II. Extinción de la relación: *Despido disciplinario*.—III. Cuestiones procesales.

### I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

#### *Altos cargos*

1. *Notas definitivas*.—La exclusión del carácter laboral de la actividad de los altos cargos «ha de interpretarse restrictivamente, al estatuir excepciones a la regla general contenida en el artículo primero de la Ley Procesal, por lo que en cada caso concreto es la función encomendada la que determina cual sea la naturaleza jurídica del pacto concertado, laboral, civil o mercantil». Estará sometido a la legislación laboral cuando tal función «no es rectora de la empresa, sino de trabajo o dirección, aunque ésta sea cualificada, pero siempre dentro del complejo total de la entidad patronal, pues la función no se determina, ni por el nombre que las partes dieran al negocio jurídico que concertaron, ni al del cargo (*sic*), ni tampoco por la existencia de poder notarial, sin que sea óbice a la calificación de laboral de aquél, que esté dotado de fuertes sueldos y comisiones, si no dejan de ser las propias de un empleado por muy cualificado que lo sea, sin que ostente tal condición de alto cargo quien, pese a la importancia de sus servicios, está bajo la autoridad y a las órdenes del consejero delegado o consejo de administración». Sólo quedan excluidos del carácter laboral «las funciones que suponen libre y superior iniciativa en la dirección del negocio, o plena libertad para la expresión o en su caso imposición de su propio criterio en el consejo o gobierno de la empresa, sin otra sujeción que la obligada a las normas de la ética, a la debida lealtad y a los legítimos intereses de la entidad que confió esa función de rectoría superior» (Sentencia de 8 de junio de 1981; Ar. 2701).

2. *La consideración del personal de alta dirección como relación laboral de*

*carácter especial, propugnada en el artículo 2, número 1, a) del Estatuto de los Trabajadores, no es aplicable en tanto no se promulgue por el Gobierno la oportuna disposición reguladora del régimen jurídico de dicho personal, debiendo regirse mientras tanto su situación por la legislación anterior (Ley de Contrato de Trabajo).*—Dado el contenido de la disposición adicional segunda del Estatuto, según la cual «el Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial numeradas en el artículo 2 de esta ley», «los trabajadores que ejerzan funciones de alta dirección..., en tanto no quede concretamente configurada la relación de carácter especial que les vincula con la empresa han de continuar rigiéndose por la legislación anterior, de aquí, que no sea posible la aplicación directa del precepto estatutario [el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores], que específicamente hace referencia a que *se considerarán relaciones laborales de carácter especial...*» (1), es decir, que las denominadas relaciones laborales de carácter especial han de alcanzar su definitiva regulación jurídica inexistente hasta la fecha, cierto es que son contratos de trabajo *sui generis*, pero es indudable que se difiere su concreta normativa a posteriores preceptos positivos, por lo que están, por tanto, discriminados con respecto a la legislación laboral general, en aras a las circunstancias que les caracterizan, que de momento han de permanecer marginadas hasta que se dicte la disposición que las regule» (Sentencia de 28 de noviembre de 1981; Ar. 4660).

## II. EXTINCION DE LA RELACION

### *Despido disciplinario*

1. *Características de la indisciplina o desobediencia como incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario.*—«La indisciplina configuradora del despido, ha de ser clara, abierta, grave, sin motivo ni fundamento alguno, pues no todo acto de desobediencia puede justificar la sanción de despido, circunstancias que han de deducirse del momento y forma en que se ha producido, mereciendo tal sanción cuando es grave, pues una simple desobediencia que no encierre actuación exageradamente indisciplinada no puede ser castigada rigurosamente con despido trascendente, pues si no causa perjuicio alguno a la empresa, no puede tampoco ser sancionada con la máxima gravedad, e injustificada, pues si concurre una causa de justificación, ha de merecer un tratamiento más suave que la sanción consistente en la resolución de la relación laboral, valorando para ello las circunstancias concurrentes en cada caso concreto a fin de imponer la sanción que equitativamente resulte ajustada a aquéllas» (Sentencia de 14 de julio de 1981; Ar. 3182).

2. *La actividad realizada por cuenta ajena encontrándose el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria hace incurrir a éste en incumplimiento*

(1) La cursiva es nuestra. Nótese el interés en destacar el empleo del verbo en futuro como un argumento a favor de la tesis mantenida por el Tribunal Supremo.

*to contractual justificativo del despido disciplinario.*—Apareciendo probado que «el actor permaneció en situación de baja por enfermo desde el 5 de diciembre de 1977 hasta el 7 de febrero de 1978, período durante el que no apareció por la empresa demandada, no obstante, lo cual en dicho período de tiempo pasó consulta normalmente como médico, que también era, en el ambulatorio de la Seguridad social 'Pedro González Bueno', desde las 12,30 hasta cerca de las 14 horas», es indudable que tales hechos son «perfectamente subsumibles en el concepto de fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones confiadas recogido como justa causa de despido en el apartado d) del artículo 33 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 (2), y que implica la transgresión de la buena fe contractual y la infracción de principios éticos jurídicamente protegidos, pues es evidente la defraudación que a la empresa supone el abuso del trabajador que, estando dado de baja por enfermedad, trabaja en actividad ajena, lo que afecta a la buena organización de aquélla, ya que continúa cotizando a la Seguridad social sin contraprestación por parte de su empleado» (3) (Sentencia de 15 de julio de 1981; Ar. 3183).

3. *Despido por disminución en el rendimiento. Su procedencia requiere la concurrencia simultánea de las dos notas de «voluntariedad» y «continuidad» en la disminución del rendimiento normal, no concurriendo la voluntariedad cuando esta disminución se debe a causas imputables a la propia empresa.*—«La disminución en el rendimiento normal del trabajo sólo puede dar lugar al justo despido del trabajador por el empresario si reúne la doble condición de ser 'voluntaria y continuada'», lo cual no sucede cuando en la relación fáctica de la sentencia recurrida se afirma: «a) que al actor y demás vendedores se les retiraron cuatro marcas que representaban el 60 por 100 de la venta, en el mes de mayo, dándose a otros vendedores que se contrataron, y b) que en los meses de julio, desde el 15 que volvió de vacaciones, y agosto, ha disminuido las ventas con relación a la pasada temporada, de cuyas afirmaciones se sigue que la disminución del rendimiento no fue debida a conducta voluntaria o intencional del trabajador, sino a la supresión de determinadas marcas en su cartera de posibles ventas por decisión unilateral de la empresa, por lo que resulta ajustada a derecho la sentencia que declara que el despido por aplicación de esta causa fue impropcedente» (Sentencia de 16 de julio de 1981; Ar. 3192).

---

(2) Actualmente, artículo 54, número 2, d) del Estatuto de los Trabajadores.

(3) «La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa» [artículo 70, número 4 de la Ley General de la Seguridad social; cfr. artículo 29, número 2, a) de la Orden de 28 de diciembre de 1966, estableciendo normas para la aplicación y desarrollo en materia de campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en período voluntario en el régimen general de la Seguridad social].

III. CUESTIONES PROCESALES

1. *Doctrina legal. Concepto.*—«Por doctrina legal ha de entenderse la que deriva de la ley misma, o la establecida en diferentes y coincidentes sentencias de este Alto Tribunal, que exige la existencia de que éstas sean reiteradas sobre la materia ya que una sola no constituye jurisprudencia, e identidad en los supuestos de hecho y de derecho entre las decisiones anteriores y la que se invoca como doctrina vinculante al Tribunal, que tiene que fundarse precisamente en la más completa o aproximada identidad entre el caso debatido con el que las sentencias alegadas hayan resuelto, y además, que la doctrina invocada ha de gozar de vigencia» (Sentencia de 10 de noviembre de 1981; Ar. 4403).

2. *Incongruencia. Doctrina general.*—«Por congruencia ha de entenderse la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión, o pretensiones, que constituyen el objeto del pleito; se presenta, o aparece, como una relación de conformidad, o de disconformidad, entre dos términos, uno de los cuales es la sentencia, lo que es lógico, puesto que se trata de uno de los requisitos de la misma, y el otro término de comparación es el constituido por la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en la litis; y por correlación entre pretensiones y fallo se entiende la adecuación entre unas y otro, de tal modo que no existan en el segundo ni más elementos de los que componen las primeras, ni menos, ni otros distintos, por lo que la congruencia exige lo siguiente: a) que el fallo no contenga más de lo pretendido por las partes, y se falta a este requisito, incurriendo en *incongruencia positiva*, cuando la parte dispositiva de la sentencia concede, o niega, lo que por ninguno de los litigantes se ha pedido; b) que el fallo no contenga menos de lo postulado por las partes, por lo que se falta a este requisito, incurriendo en *incongruencia negativa*, cuando la sentencia omite la decisión sobre alguna de las pretensiones oportunamente formuladas, y c) que el fallo no contenga nada distinto de lo pretendido por las partes, y se falta a este requisito, incurriendo en *incongruencia mixta*, cuando la parte dispositiva de la sentencia sustituye alguna de las pretensiones formuladas por las partes por otras que no han sido pedidas» (4) (Sentencia de 16 de octubre de 1981; Ar. 3986).

3. *La posibilidad de formular recurso de casación por infracción de ley cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de las leyes o doctrinas legales aplicables no se extiende a los convenios colectivos de ámbito territorial restringido, no invocados en las actuaciones.*—«El número 1 del artículo 167 del Texto Procesal Laboral, a cuyo amparo se acoge el primer motivo del recurso, dice que éste podrá formularse 'cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de las leyes o doctrinas legales aplicables al caso', con lo que se excluye la posibilidad de invocación de las normas que no tengan el concepto de leyes, y aun dentro de ellas

---

(4) La cursiva es nuestra.

hace referencia (según doctrina legal constante, reiterada y notoria) sólo a las de carácter material o sustantivo; concepto que no alcanza a las de distinta naturaleza y extensión que por la singularidad de sus destinatarios carece del carácter de generalidad que es elemento sustancial de aquéllas que integran el ordenamiento jurídico..., cuales son los convenios colectivos sindicales de ámbito territorial restringido que han de ser objeto de prueba y controversia» (Sentencia de 13 de noviembre de 1981; Ar. 4499).

4. *La consignación del depósito necesario para poder interponer el recurso de casación ha de realizarse a disposición del presidente del Tribunal Supremo, entendiéndose que, en otro caso, el litigante ha desistido del recurso.*—«Para que el depósito a que se refiere el artículo 181 de la Ley de Proceso Laboral quede regularmente constituido ha de realizarse a disposición del presidente del Tribunal Supremo y como en el caso presente según resulta del resguardo que aparece en el rollo el depósito se realizó 'a disposición de la Magistratura número 1 de Madrid' y no a la del Tribunal Supremo es obvio que no se realizó de forma adecuada, lo que determina que a tenor del artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral que haya de declararse desistido el recurso. Esta Sala en múltiples y recientes resoluciones cuya abundancia excusa la cita concreta viene señalando que la no realización del depósito a disposición del Tribunal Supremo, equivale a desistimiento del recurso —el desistimiento por falta de depósito debe apreciarse de oficio según Sentencia de 22 de octubre de 1977 (5)— lo que así se ha de entender ocurre en el presente caso y tal desistimiento obviamente hace inútil y excusa el examen de los motivos del recurso» (Sentencia de 21 de octubre de 1981; Ar. 4019).

JAVIER GÁRATE CASTRO  
(Universidad de Santiago)

---

(5) Ar. 4602.

