

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

a) *Actividades excluidas*

Altos cargos

1. *Incidencia de la relación de confianza en la regulación de la actividad.*—El artículo 2.º, número 1, a), del Estatuto de los Trabajadores «contiene una relación jurídico-laboral, pero de naturaleza especial que precisamente, en razón a los caracteres de confianza que van implícitos en la misma, hacen de muy difícil aplicación, como dice la doctrina científica, las normas que gobiernan el contrato de trabajo general o común, y en especial aquéllas que se refieren a su extinción, teniendo en cuenta que la pérdida de la confianza del empresario en el trabajador que ocupa un puesto de tanto relieve y significación... no puede someterse a las rigurosas y lógicas exigencias que el sistema laboral general impone al despido, al constituir las facultades atribuidas a este tipo de trabajadores cualificados una parte importante del poder empresarial, y de ahí el dato que, en general, les acompaña, de altas retribuciones, y que conduce, de acuerdo con el sistema normativo vigente, a que no puedan quedar condicionados tales contratos en cuanto a su extinción, a las normas generales que sobre el despido establece el Estatuto» (Sentencia de 26 de noviembre de 1983, Ar. 5.633; en sentido análogo, Sentencia de 28 de noviembre de 1983, Ar. 5.637)

Representantes de comercio

2. *Inexistencia de relación laboral en quien interviene en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de las mismas y bajo las instrucciones del empresario, pero valiéndose de una organización propia.*—«Para que los re-

presentantes de comercio queden vinculados a la empresa por cuya cuenta intervienen por relación laboral es requisito imprescindible el de que personalmente realicen los trabajos que constituyen la dicha intervención; a ello no obsta que puedan ser asistidos de alguna otra persona pagada a sus expensas, pero siempre que tal pluralidad de personas físicas no lleguen a constituir una persona jurídica o una organización, ya que en este segundo supuesto la relación 'interpartes' pierde inequívocamente su carácter laboral y adquiere la de mercantil» (Sentencia de 29 de septiembre de 1983; Ar. 4.296).

b) *Excedencia voluntaria*

3. *El tiempo invertido en la tramitación de la reclamación de reingreso no puede asimilarse al supuesto de «mora accipiendi» y, por tanto, no determina la obligación empresarial de abono de salarios.*—Tanto el artículo 47 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, como el 30 del Estatuto de los Trabajadores, «preceptos que mantienen una identidad sustancial en su redacción..., aparte de basarse... en la imputabilidad al empresario, regulan un supuesto de vigencia del contrato de trabajo y no son aplicables, en consecuencia, a casos como el debatido, en el que la situación de excedencia entraña una suspensión de aquél que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, conservando sólo el trabajador excedente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o superior categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, conforme previenen los artículos 45.2 y 46.5 del mencionado Estatuto» (Sentencia de 8 de octubre de 1983; Ar. 5.080).

II. EXTINCION DE LA RELACION

1. *Despido disciplinario*

a) *Forma*

1. *Expediente previo contradictorio. Audiencia al Comité de Empresa.*—No pudiendo reunirse el Comité «por encontrarse sus miembros embarcados y navegando», el acuerdo del instructor del expediente de «dar traslado individual a sus miembros para que emitan las alegaciones que consideren oportunas» es válido y cumple con el requisito de audiencia, ya que el artículo 68, a), del Estatuto de los Trabajadores «no impide que se oiga por separado a cada uno de los componentes del Comité» (Sentencia de 24 de octubre de 1983; Ar. 5.142).

b) *Causas*

Indisciplina o desobediencia

2. *No lo es la negativa a realizar trabajos distintos a los correspondientes al «grupo profesional».*—Teniendo en cuenta las labores asignadas al trabajador: «La ayuda a los oficiales, la realización de operaciones manuales para lavado, etiquetado y transporte de envases, movimiento manual en las líneas de embotellado y materias primas y embotellado y reparación de productos terminados y semielaborados, el problema se centra en determinar si las labores de limpieza en un terreno para la construcción de un almacén pueden o no ser ordenadas por el empresario de una empresa embotelladora de bebidas», siendo claro que «el artículo 20 en relación con el 39 del Estatuto [de los Trabajadores], relativo a la movilidad funcional, no permite al empresario ordenar trabajos distintos a los correspondientes al 'grupo profesional' de los trabajadores, y que en el supuesto concreto se ordenaron trabajos en relación con la construcción totalmente ajenos a la labor de embotellado de bebidas, y a la actividad del actor dada su categoría profesional, por lo que no cabe decir su negativa a efectuarlos constituya desobediencia justificante de despido» dada la orden del empresario «excediéndose en sus atribuciones fuera del ámbito en el que puede ejercer su potestad directiva» (Sentencia de 11 de octubre de 1983, 4.º considerando de la primera Sentencia y 1.º de la segunda; Ar. 5.087).

Ofensas verbales o físicas

3. *Provocación previa del agredido que determina la improcedencia del despido.*—«La agresión física a un compañero sancionable *in genere* con el despido, no puede acarrear esta consecuencia irreparable, la máxima sanción aplicable por el empresario, cuando el agredido previamente ha insultado al agresor con expresiones ciertamente ofensivas, injuriosas, suficientes para provocar en él una alteración de ánimo, perturbadora de la serenidad que la persona siempre debe mantener..., que transforme en un acto de inmediata agresión física la indignación que el insulto recibido le ha provocado; sin que tal comportamiento que esa conducta no sea acreedora a una sanción, que podrá imponer la empresa ajustándose a lo dispuesto en los artículos 58 del Estatuto de los Trabajadores y 105 de la Ley de Procedimiento Laboral» (Sentencia de 5 de octubre de 1983; Ar. 5.046).

Transgresión de la buena fe contractual

4. *Lo es la práctica de deportes durante la situación de incapacidad laboral transitoria en la medida en que incida negativamente sobre el proceso de curación, y en función de las demás circunstancias concurrentes.*—Dados los padecimientos sufridos por el despedido, «el dato de que en estas circunstancias, y encontrándose... en incapacidad laboral transitoria, participara en unas tiradas oficiales de competición de tiro de pichón... en la que se ofrecían importantes premios... conduce a estimar que, efectivamente, se produjo el incumplimiento contractual alegado por la empresa y reconocido así por el Magistrado de Instancia, pues como tal ha de ser calificado el comportamiento de un trabajador, con importantes responsabilidades en la empresa y retribuciones parejas a las mismas, que después de un período de cinco meses de baja participa... en una competición con el correspondiente sometimiento a la tensión nerviosa que la inevitable lucha por alcanzar los premios supone, con independencia de su contenido económico y con evidente perjuicio... para la favorable evolución de la enfermedad» (Sentencia de 19 de octubre de 1983; Ar. 5.102).

Para un caso de práctica de *fútbol* durante la situación de incapacidad laboral transitoria véase Sentencia de 22 de marzo de 1983 (Ar. 1.176), reseñada en número anterior de esta misma *Revista*.

5. *Lo es la concurrencia desleal producida al intentar constituir una sociedad de actividad análoga a la de la empresa en la que se prestan los servicios, aun cuando aquélla no llegue a ponerse en marcha.*—«Constando como hechos probados que le actor, vigente su contrato con una empresa de seguros, y a espaldas de la misma, intenta constituir una nueva sociedad con iguales fines que aquélla», se dan las circunstancias necesarias para la aplicación del artículo 54, número 2, d), del Estatuto de los Trabajadores, pues «lo que tipifica la infracción que tales hechos representan y que la ley sanciona por transgresión de la buena fe contractual, es la falta de fidelidad del empleado para con la empresa, que no sólo remunera su trabajo sino que le facilita medios para adquirir perfeccionamiento y experiencia profesionales que luego el interesado... pretende utilizar en su propio provecho, con notorio abuso y evidente perjuicio para los intereses de quien depositó en él su confianza, sin que a ello obste el que no se haya materializado la puesta en marcha de la nueva empresa, ni que, por tanto, ésta haya podido realizar operación competitiva alguna con posible perjuicio económico para la del destino del trabajador, ya que lo que caracteriza este tipo de faltas es el elemento intencional, revelador de una premeditada conducta que, una vez exteriorizada, hace incompatible a quien la observa en su puesto de trabajo» (Sentencia de 18 de noviembre de 1983; Ar. 5.611).

2. *Extinción por incumplimiento del empresario*

6. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador. Lo es el cambio de un puesto con responsabilidad ejecutiva a otro carente de toda trascendencia y simbólico.*—«El cambio de puesto de trabajo se produce con un evidente resultado de marginar al actor del área de las responsabilidades ejecutivas en que siempre había estado destinado, creando para él un nuevo empleo que, con aparente contenido científico, carece de trascendencia, pues los resúmenes e informes que se le encomiendan, sin confiar una tarea creativa, sobre publicaciones determinadas y sobre los trabajos científicos comunicados en los Congresos internacionales, son o pueden ser conocidos por todos los técnicos interesados, por versar sobre estudios que han tenido difusión, precisamente por haber sido publicados en esas revistas y Congresos, suponiendo dicha marginación una modificación sustancial de las condiciones del trabajo que menoscaba la dignidad del trabajador, pues en el plano de las relaciones sociales y psicológico le afecta por implicar un reproche claro de falta actual de idoneidad para continuar en el desempeño de las funciones de responsabilidad y productivas a que siempre había estado destinado, quien lícitamente puede estimar indigno continuar en la nómina de la empresa en un puesto de trabajo simbólico, creado a los solos efectos de mantenerle en ella, sin utilidad real en la actividad de la misma» (Sentencia de 26 de noviembre de 1983; Ar. 5.634).

7. *Traslado de puesto de trabajo que implica cambio de residencia y no autorizado administrativamente.*—Puesto que «el Banco recurrente acordó y mantuvo, pese a las protestas del actor, el traslado del mismo, sin autorización de la Autoridad Laboral», tal decisión, a la vez que una modificación unilateral de las condiciones contractuales al margen de la legalidad, supone un grave incumplimiento de la obligación contractual de mantener pacíficamente al trabajador, en el desarrollo del contrato, en la residencia habitual, encuadrable en el artículo 50.1, c), del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia de 26 de septiembre de 1983; Ar. 4.280).

3. *Extinción por imposibilidad sobrevenida*

8. *Jubilación forzosa no realizada con arreglo a Derecho. Asimilación al despido nulo.*—«Una jubilación forzosa inadecuadamente impuesta al trabajador equivale al despido según las Sentencias de esta Sala de 21 de abril y 18 de mayo de 1982, entre otras», por lo que «surgen al decretar la nulidad de dicha jubilación las consecuencias que establece el artículo 55, número 4 [del Estatuto de los Trabajadores], que regula los efectos del despido nulo» (Sentencia de 11 de octubre de 1983; Ar. 5.085).

III. CUESTIONES PROCESALES

1. *Incòmparencia del llamado a confesar. Efectos.*—«La declaración de tener por confesa a la parte demandada incomparecida, por aplicación del artículo 81 de la Ley de Procedimiento Laboral..., dada su expresión genérica y por la plenitud de efectos que a la confesión atribuyen las disposiciones legales, debe entenderse que afecta a la totalidad de los hechos de la demanda, y entre ellos a la retribución que se dice percibida» (Sentencia de 22 de noviembre de 1983; Ar. 5.621).

2. *Procesos en materia de despidos disciplinarios. Nulidad de la sentencia en cuyo «resultando de hechos probados» no figuran todas las menciones impuestas por el legislador.*—«El artículo 101 de la Ley de Procedimiento Laboral establece que en las Sentencias dictadas en los procesos por despido se hará constar en el resultando de hechos probados la fecha del despido, el salario del trabajador, el lugar de trabajo, categoría profesional, antigüedad, concretando los períodos de tiempo servidos, características particulares si las hubiere, y el trabajo que realizaba el demandante antes de producirse el despido, así como si ostenta cargo representativo de los trabajadores en la empresa y si ésta ocupa menos de veinticinco trabajadores, omitiéndose en la recaída en los presentes autos, pese a declarar la nulidad de un despido, tanto la fecha del mismo como el período de tiempo concreto servido, lo que determina se declare de oficio su nulidad, pues el incumplimiento de lo que en dicho precepto se dispone, aparte de la imprecisión del fallo a efectos de ejecución, adquiere en el supuesto de autos especial relieve por estar planteada la excepción de caducidad, que requiere efectuar un cómputo preciso entre la fecha del despido y la del ejercicio de la acción, o de la suspensión del término de caducidad por la oportuna reclamación previa, o necesaria presentación de papeleta de conciliación ante el IMAC, en su caso, sin que la Sala, dadas las especiales características de oralidad e inmediatez del proceso laboral y la naturaleza específica de la casación, pueda suplir al juzgador de instancia en la apreciación de la prueba, por todo lo que, una vez sean recibidas las actuaciones en la Magistratura, se procederá, previa la práctica de diligencias para mejor proveer, si se estimaren necesarias, a dictar nueva resolución en la que en sus hechos probados se concretará la fecha del despido, con indicación de sus circunstancias, si tuvo lugar en forma verbal o escrita, o, en su caso, de entender que el contrato se terminó por otra causa, la indicación de ésta, las fechas en que la empresa demandada dejó de abonar su retribución al actor y de encomendarle la realización de trabajo» (Sentencia de 22 de noviembre de 1983; Ar. 5.620).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)