

## TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

### I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

1. *Condición más beneficiosa. Contenido y límites.*—«El principio de 'condición más beneficiosa' supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida que queda respetada al producirse una modificación legal, de forma que los beneficios o mejoras adquiridos individual o colectivamente han de ser respetados por cualquiera de las disposiciones legales del rango que sea, como privilegio a favor del trabajador en su relación contractual libremente pactada, pero no puede olvidarse que ese principio tiene sus limitaciones respecto de los derechos absolutamente irrenunciables, los que ninguna norma que regule dicha materia puede modificar. Por ello, si en una disposición de carácter estatal se regula materia de derecho necesario, no es válida la norma de rango inferior que la modifique o varíe aunque lo sea en beneficio del trabajador» (Sentencia de 4 de febrero de 1984, Ar. 834).

2. *Contrato de interinidad. Conversión en «por tiempo indefinido» si el sustituto continúa prestando servicios tras la reincorporación del sustituido y más allá del plazo estipulado al efecto en el convenio colectivo aplicable.*—«Si la norma aplicable dispone que la empresa viene obligada a integrar en la plantilla a quien permanezca (una vez reincorporado el trabajador sustituido) más de tres días en el puesto de trabajo para el que fue contratado, al haber permanecido el actor hasta siete días en tal puesto una vez reincorporado el sustituido, es evidente que el actor ha de ser incorporado a la plantilla; y al declararlo así la sentencia recurrida no violó lo dispuesto en los artículos 15.1 c) y 49.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores» (Sentencia de 9 de febrero de 1984, Ar. 853).

3. *Cómputo de la antigüedad en los casos de celebración de un nuevo contrato entre las mismas partes, extinguido el anterior por despido.*—«Cuando el contrato se extinga por despido, y con posterioridad a él se conviene un nuevo

contrato, la antigüedad se inicia con el comienzo de la vigencia del nuevo pacto, sin que quepa estimar que la antigüedad conseguida a través del contrato anterior haya de computarse en el nuevo, ya que en tal supuesto falta la base para su estimación, cual es la existencia del contrato» (Sentencia de 11 de noviembre de 1983, Ar. 5.590).

4. *Suspensión del contrato por privación de libertad. No pone fin a dicha situación la sentencia condenatoria que todavía no ha adquirido firmeza.*—«Si una sentencia puede ser recurrida, y de hecho lo ha sido, la sentencia condenatoria no es firme ni ejecutiva, por lo que la situación de suspensión —como transitoria que es y que tiene efectos proyectados hacia el trabajador y también hacia la empresa— ha de prolongarse hasta que la condena... sea firme y definitiva» (Sentencia de 13 de diciembre de 1984, considerando de la primera sentencia, Ar. 6.203).

## II. EXTINCION DE LA RELACION

### *Despido disciplinario*

#### a) *Forma* \*

1. *Carta de despido.*—La comunicación escrita del despido, «para ser eficaz, ha de expresar los hechos que motivan la sanción, ni de manera vaga y abstracta ni con riguroso realismo, sino en términos suficientes para que su destinatario pueda conocerlos y que se le atribuyen como originadores de la sanción, a fin de que pueda defenderse; en razón de lo cual si tal escrito fue precedido de expediente disciplinario en el que el trabajador fue oído, éste y aquél se complementan» (Sentencia de 8 de noviembre de 1983, Ar. 5.585).

2. *Necesidad de instrucción del expediente como requisito previo al de la comunicación escrita cuando aquél aparece previsto con carácter general en el convenio colectivo aplicable.*—«La carencia del correspondiente expediente o procedimiento sumario previo al despido de un trabajador, cuyo convenio colectivo, como el de la industria química, publicado en el B. O. del Estado de 12 de marzo de 1982, lo exige en los supuestos de faltas muy graves, únicas que pueden dar lugar al despido disciplinario, ha de determinar ... la nulidad del mismo con las correspondientes consecuencias de readmisión y pago de los salarios, de acuerdo con el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores, dejados

---

\* Sobre las cuestiones que suscita la «forma» del despido disciplinario y la abundante jurisprudencia que trata de resolverlas, vid. mi trabajo *La comunicación escrita del despido disciplinario* (Santiago de Compostela, 1984).

de percibir» (Sentencia de 9 de diciembre de 1983, *considerando de la segunda sentencia*, Ar. 6.240).

*La misma orientación en sentencia de 21 de febrero de 1984 (Ar. 899).*

3. *Despido de representantes legales de los trabajadores en la empresa. No lo convierte en nulo la omisión del expediente previo contradictorio cuando el empresario desconoce la precitada condición de los despedidos al no haber recibido la preceptiva copia del acta que recoge los resultados del escrutinio correspondiente.*—«Dispone el artículo 68, a) del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 como una de las garantías establecidas en favor de aquéllos que ostenten cargo representativo en la empresa donde prestan sus servicios que, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, será precisa la apertura a los mismos de expediente contradictorio, cuya disposición tiene adecuado complemento en el artículo 75 del propio texto legal, en el que, entre otras prevenciones, se contiene la de comunicar al empresario el resultado de las elecciones para los cargos conferidos, con copia de las candidaturas. De todo ello se infiere que, si por incumplimiento de esta formalidad, y no se acredita lo contrario por cualquier otro medio, el empresario desconocía en la fecha en que acuerda el despido de su trabajador que el mismo se hallaba investido de su cargo de representación legal, no puede producirse la nulidad de tal despido ... ante la circunstancia de que el cese se acordó mediante una simple comunicación escrita, sin haber precedido el expediente contradictorio del artículo 68 antes citado» (Sentencia de 1 de diciembre de 1983, *primer considerando de la primera sentencia*, Ar. 6.163).

## b) *Causas*

1. *Transgresión de la buena fe contractual. Apropiación de materiales propiedad de la empresa.*—Constando en los hechos probados «la desaparición de material propiedad de la empresa que ... fue encontrado posteriormente en poder del demandante que había procedido previamente a ocultarlo o disimularlo, sin que se hubiese probado la petición de autorización pertinente para llevarlo, se desprende con toda evidencia la comisión de una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual ..., falta ésta que se entiende cometida aunque no se haya acreditado la existencia de un lucro personal obtenido por aquél, ni el ... no haberse ocasionado daños a la empresa, y con independencia de la mayor o menor cuantía de lo defraudado, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral» (Sentencia de 15 de diciembre de 1983, Ar. 6.212).

2. *Transgresión de la buena fe contractual. Sustracción de documentos.*—«Como transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza grave y culpable ha de calificarse el hecho de sustraer documentación de la empresa,

de valor técnico y comercial evidente (y sustracción es obtener los documentos sin la voluntad de la empresa) aunque no conste probada la finalidad que con la misma se perseguía»; no afectando a su calificación de grave y culpable el «que se haya o no obtenido las últimas consecuencias de la desleal actuación» (Sentencia de 23 de diciembre de 1983, Ar. 6.433).

3. *Embriaguez. Necesidad de habitualidad y repercusión negativa sobre la actividad desempeñada.*—Referido a la embriaguez, «el concepto de habitualidad exige una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir, una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares», no siendo suficiente «con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario, aparte de exigirse una repercusión negativa en el trabajo que tiene que probar el empresario» (Sentencia de 4 de febrero de 1984, Ar. 831).

#### *Extinción por voluntad del trabajador*

4. *Falta de pago de atrasos salariales. Impide la extinción del contrato cuando se ha pactado con los representantes de los trabajadores en la empresa la inexigibilidad de los mismos hasta una fecha futura que todavía no ha llegado.*—«Ciertamente, el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores facultando a los trabajadores para solicitar la extinción de sus contratos de trabajo por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, no exige que ese impago o retraso sea debido a culpabilidad de la empresa, bastando para que la causa resolutoria indicada surja, que sea total la falta de pago, o una demora continuada durante varios períodos de liquidación de salarios, pues en el caso de retrasos menores no hay causa de resolución, sin perjuicio de que el trabajador reclame demandando ante la Magistratura de Trabajo el pago de los salarios devengados y no percibidos, con el recargo por mora previsto en el artículo 29.3, si la deuda salarial es líquida». Con todo, «no se puede desconocer que para que el impago de salarios motive la resolución ... es menester ... que aunque se adeuden sean exigibles, y no lo son, de conformidad con el artículo 1.125 del Código civil, cuando para su cumplimiento se haya señalado día cierto, que entonces sólo serán exigibles cuando el día llegue, consecuentemente, si entre el representante de los trabajadores y la dirección de la empresa se pactó el no pago de los atrasos salariales hasta que la evolución o la situación económica de la empresa lo aconseje y, en todo caso, no antes de 1985, es claro y evidente que no es aplicable al caso de autos la resolución de los contratos de trabajo de los actores fundamentada en esa causa señalada en el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores» (Sentencia de 13 de febrero de 1984, Ar. 869).

JAVIER GÁRATE CASTRO  
(Universidad de Santiago)