

## TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

### I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

1. *Principios específicos del Derecho del Trabajo. Principio «in dubio pro operario».* Alcance.—«La infracción de este principio sólo puede ser alegada como supletoria en defecto de norma legal o consuetudinaria aplicable», teniendo el mismo efectividad únicamente «cuando existe o surja duda racional en cuanto a los efectos jurídicos de una determinada situación fáctica», y siendo sólo aplicable «en la interpretación del derecho, en caso de duda respecto a su sentido y alcance, no en la apreciación de la prueba, o dicho de otro modo, cuando se den frente a un hecho posibilidades de hacer efectivas diversas normas igualmente razonables, cuando se dé una situación tal que la interpretación normativa ofrezca de forma manifiesta y patente una duda, pero no cuando fijados los hechos probados como emanación de la realidad objetiva captada por el juzgador resulta adecuada la aplicación de la norma legal» (Sentencia de 18 de febrero de 1985, Ar. 660).

#### *Relaciones laborales de carácter especial*

2. *Caracteres definitorios de la actividad de alta dirección.*—«Existe una multitud de sentencias que han venido configurando el denominado 'alto cargo' ... como quien ejerce funciones con facultades en el orden mercantil y laboral en nombre y por cuenta de otro, administrado, dirigiendo y contratando sobre los negocios propios de la empresa y personal de la misma, en virtud de poder conferido cuya extensión variable no quede circunscrita a alguna o algunas operaciones, o territorialmente a zona concreta, y sin que la denominación utilizada por las partes sirva para configurar la naturaleza de la relación existente» (Sentencia de 6 de febrero de 1985, Ar. 608).

3. *Representantes de comercio. Imposibilidad de configurar la actividad como laboral cuando quien la presta lo hace valiéndose de una organización propia.*—«Al poseer el actor una organización propia y dedicarse a la empresa productiva de mediación, la naturaleza jurídica [de la relación] existente entre las partes no es laboral, de acuerdo con la doctrina de la Sala recogida, entre otras, en las Sentencias de 22 de mayo de 1972, 9 de octubre y 27 de diciembre de 1973, 29 de enero y 30 de junio de 1975, 29 de mayo de 1976, 27 de septiembre de 1977 y 2 de junio de 1982» (Sentencia de 25 de febrero de 1985, Ar. 691).

#### *Período de prueba*

4. *Duración en el caso de los contratos por tiempo determinado. Posibilidad de que aquélla coincida con la del contrato.*—Admitido legalmente que pueda concertarse en los contratos para obra o servicio determinado un período de prueba, no cabe argüir que existe abuso de derecho «aunque coincidiera la duración del contrato y la del período de prueba pactado», y «sería perfectamente ajustado a derecho el acto que supondría la posibilidad de resolución por cualquiera de las partes, en cualquier momento en que el período de prueba esté transcurriendo» (Sentencia de 17 de enero de 1985, Ar. 67).

## II. EXTINCIÓN DE LA RELACION

### *Despido disciplinario*

#### a) *Forma*

#### *Despido de representantes legales de los trabajadores. Desarrollo del expediente previo contradictorio*

1. *La correcta instrucción del expediente no requiere actualmente la existencia de un instructor y un secretario.*—Cualquiera que sea la doctrina precedente, con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores «este Tribunal ha establecido que: 'el hecho cierto de que no se designara instructor ni actuara secretario en el expediente no constituye en la actual normativa una exigencia imprescindible para su validez ni supone supresión de alguna garantía defensiva del trabajador...» (Sentencia de 23 de enero de 1985, Ar. 91).

2. *Cumplimiento del trámite de audiencia al comité de empresa o restantes delegados de personal. No es ineludible la incorporación al expediente de un informe emitido por uno u otro órgano de representación laboral.*—«El trámite de

audiencia al comité de empresa ... tiene únicamente por finalidad el concederle la oportunidad de ser oído e informado si lo estima pertinente, pero no supone la obligación de emitir éste un informe, cumpliendo la empresa perfectamente con notificarle la incoación del expediente» (Sentencia de 17 de enero de 1985, Ar. 68). Dicho trámite «no puede entenderse en el sentido de que resulte inexcusable la incorporación al expediente disciplinario que se tramite de un informe de uno u otro órgano de representación laboral, pues ello ... comportaría dejar al arbitrio de tal órgano representativo la finalización del expediente; pero no basta con que la empresa informe al comité o delegados de personal del inicio del expediente y de las causas que lo determinan, puesto que el ... artículo 68; a) [del Estatuto de los Trabajadores] al imponer que *serán oídos* está exigiendo, dada la interpretación que corresponde al precepto para que alcance su finalidad, que en el expediente conste que, de manera expresa, han sido requeridos, sea el comité de empresa o los delegados, específicamente para que emitan el informe que en su entender corresponda sobre los hechos determinantes del expediente, sin que, transcurrido el término conferido o, en su defecto, un plazo prudente, según queda ya expuesto, su silencio impida la finalización de éste» (Sentencia de 28 de febrero de 1985, Ar. 714).

b) *Calificación y efectos*

3. *La calificación del despido como improcedente por carecer de la suficiente gravedad el incumplimiento en que se basa es compatible con la indicación de las facultades que le asisten a la empresa para imponer otra sanción adecuada a la verdadera naturaleza de la falta, sin señalar aquélla.*—«Al faltar en la conducta del actor una dolosa intención con plena conciencia de incumplir los deberes de fidelidad y confianza que debía a la empresa, no debe incardinarse en la justa causa de despido tipificada en el artículo 54.2, d), del Estatuto de los Trabajadores ..., sin perjuicio de que a fin de no quedar sin la debida sanción [la] negligencia del actor, la empresa pueda imponerle cualquiera otra de las señaladas» en la ordenanza de trabajo aplicable (Sentencia de 28 de enero de 1985, Ar. 114).

4. *El tiempo que el trabajador ha permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional ha de ser computado a efectos de determinar el importe de la indemnización que le corresponde en función de los años al servicio de la empresa.*—«Las situaciones de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional son derivadas de causas independientes de» la voluntad del trabajador, «quedando el contrato en suspenso ..., sin que dichas situaciones interfieran la vida del contrato nada más que en cuanto a las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo ...; de ahí que el tiempo transcurrido durante tales situaciones ha de estimarse de servicio y, por tanto, computado a

efectos de determinar la antigüedad del trabajador» cuando el despido se ha declarado improcedente o nulo y procede el abono de la oportuna indemnización, «debiendo ser computado también el tiempo que haya superado el máximo de la invalidez provisional ya que, conforme dispone el artículo 133.3 de la Ley General de la Seguridad Social ..., cuando la invalidez provisional se extingue por el transcurso ... de un período de seis años, contados desde la fecha en que fue declarada la incapacidad laboral transitoria, sus efectos se prorrogarán hasta el momento de la calificación de [la] invalidez permanente»; procediendo el mencionado cómputo aunque ésta, una vez solicitada, resulte denegada (Sentencia de 25 de febrero de 1985, Ar. 694).

#### *Despido por causas objetivas*

5. *Condiciones para la eficacia de la amortización individualizada de un puesto de trabajo.*—«El término individualizado, utilizado en el ... precepto estatutario es interpretado por la doctrina científica más calificada como opuesto a colectivo, ya que cuando esta causa de extinción ... [afecta] a un grupo o conjunto de trabajadores no puede ampararse en él, sino que debe sujetarse al correspondiente expediente por causas tecnológicas o económicas regulado en el artículo 51 del propio Estatuto». Por lo demás, desde la perspectiva de la procedencia de la extinción, a la empresa le basta «con demostrar de forma fehaciente la necesidad de amortizar el puesto de trabajo que ocupaba» el trabajador; pero no le incumbe acreditar «un hecho negativo, cual [es] el de la imposibilidad de utilizar los servicios del trabajador en otras tareas, correspondiendo su prueba en sentido positivo ... al demandante, por tratarse de un hecho constitutivo del derecho que reclama» (Sentencia de 29 de enero de 1985, Ar. 121).

#### *Extinción por voluntad del trabajador*

6. *La justifica, en el caso de representantes de comercio, el no entregarles la empresa los recibos de pago con detalle de las operaciones realizadas y la cuantía de las comisiones correspondientes a dicho pago.*—«El incumplimiento grave de las obligaciones en que ha incurrido el empresario ... al no haber facilitado al actor, en unión de los recibos de pago, el detalle de las operaciones y la cuantía de las comisiones comprendidas en los mismos, conforme dispone el artículo 7.º, 5, del Real Decreto ... de 4 de septiembre de 1981 (\*) ... , se encua-

---

(\*) Esta referencia ha de entenderse actualmente hecha al art. 8.º, núm. 4, del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, que dota de una nueva regulación a la relación laboral de carácter especial contemplada, en sustitución de la contenida en la disposición que cita la sentencia.

dra como justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato mediante indemnización, en el apartado c) del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores» (Sentencia de 28 de febrero de 1985, Ar. 718).

### III. CUESTIONES PROCESALES

1. *Incongruencia. No constituye este vicio procesal el hecho de que la sentencia proceda a calificar el despido, correcta o incorrectamente, de forma distinta a como fue solicitado en la demanda.*—«La atribución en la sentencia de una calificación al despido ... distinta de la solicitada en la demanda ... no supone incongruencia, al margen de que dicha calificación haya sido o no bien aplicada, porque el ... Estatuto de los Trabajadores y ... la Ley de Procedimiento Laboral imponen al Magistrado unas calificaciones determinadas que ha de acatar, sin sujetarse a la concreta formulación de la demanda que impugna el acto extintivo» (Sentencia de 3 de enero de 1985, Ar. 41).

2. *Caducidad de la acción de despido. No suspende el cómputo del correspondiente plazo el desistimiento de la demanda.*—«El intento de conciliación ante el IMAC y la subsiguiente demanda por despido, de la que luego se desiste, no interrumpen el plazo de caducidad legalmente establecido para el ejercicio hábil de la acción» (Sentencia de 23 de febrero de 1985, Ar. 688).

JAVIER GÁRATE CASTRO  
(Universidad de Santiago)

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF CHEMISTRY  
5780 SOUTH CAMPUS DRIVE  
CHICAGO, ILLINOIS 60637

RESEARCH REPORT

RESEARCH REPORT  
NO. 1000  
BY  
J. H. GOLDSTEIN  
AND  
R. F. STEIN  
DEPARTMENT OF CHEMISTRY  
THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
CHICAGO, ILLINOIS 60637  
1968

(Continued on next page)