

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

### EL DEBER DE OCUPACIÓN EFECTIVA

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 14 de enero, 21 y 23 de febrero, 1 de marzo, 3 de abril y 18 de mayo de 1978; ref Ar. núms. 117, 1096, 1176, 1332, 1861 y 2952, respectivamente.)

1. El más directo reconocimiento normativo del llamado deber de ocupación efectiva se encuentra en el artículo 75 de la LCT, en cuyo apartado segundo se indica que el empresario está obligado: «... A darle al trabajador ocupación efectiva cuando el no dársela perjudicare considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional. No obstante, el empresario podrá justificar el incumplimiento de este deber por motivos ocasionales e importantes...» La problemática planteada por el deber de ocupación efectiva puede sintetizarse en tres puntos: *a)* El referente a la naturaleza jurídica del mismo, a sus caracteres diferenciales respecto a otros deberes del empresario y, en definitiva, a su encuadramiento en el contenido obligacional de la relación jurídica laboral; *b)* El que abarca la cuestión del alcance y contenido de dicho deber, de los requisitos necesarios para que pueda exigirse su cumplimiento al empresario por parte del trabajador, de sus límites y excepciones; *c)* El que se refiere a las posibilidades de reacción del trabajador frente a un incumplimiento del deber de ocupación efectiva en conexión con las repercusiones que una amplia y flexible aceptación de este último pueda tener sobre la posición de las partes en la relación laboral, por lo que hace, fundamentalmente, al contenido y límites del poder de dirección y organización empresarial y a la posibilidad de un juicio valorativo general sobre la oportunidad y justeza de las decisiones empresariales. Lo que, en síntesis, se pretende apuntar es que el análisis del deber de ocupación efectiva no sólo plantea cuestiones de tipo exclusivamente técnico-jurídico o exegético. Según ese deber sea valorado —lo que por otra parte sucede asimismo con otros elementos del contenido obligacional de la relación laboral— se despren-

derán de ello importantes consecuencias respecto a lo que constituye el núcleo y soporte de las relaciones de producción típicas que asumen la apariencia jurídica de relación laboral: el antagonismo fundamental de intereses y las relaciones de poder, tanto a nivel individual como, y necesariamente, dada la indiscutible dimensión colectiva que cobran todas y cada una de las facetas de la relación de trabajo, a nivel general o colectivo.

2. De forma casi general (1) el deber de ocupación efectiva suele venir encuadrado en el llamado deber de protección y asistencia del empleador, deber genérico que se manifiesta en específicos y heterogéneos deberes, que van desde el deber de custodia del artículo 34 de la LCT hasta el deber de seguridad e higiene, pasando por las prestaciones asistenciales del empresario tipo guarderías infantiles, becas, viviendas, etc. De todos ellos se predica su carácter accesorio respecto a la prestación principal del empresario —la retribución salarial— y su naturaleza autónoma en cuanto no consisten solamente en una concreción del deber contractual genérico de buena fe de los artículos 7.1 y 1.258 del Código civil, que serviría para introducir criterios de modalización de la prestación principal, sino que dan lugar a obligaciones independientes, cuya vinculación con el contenido fundamental de la relación laboral obedece a una pluralidad de fundamentos jurídicos difícilmente sistematizables, a no ser sobre la base de que todos ellos encuentran aplicación —y no siempre total— en el contexto de la relación individual de trabajo (2).

Por lo que hace al concreto fundamento jurídico del genérico y global deber de protección, del que, según las tesis que consideramos, el deber de ocupación efectiva constituye una manifestación concreta, pueden distinguirse dos planteamientos diferentes. En primer lugar, aquel que entiende que como contraprestación al llamado deber de fidelidad del trabajador es necesario afirmar la existencia de un correlativo deber de lealtad del empresario. De esta forma, el empresario vendría obligado a dar ocupación efectiva a sus asalariados o a proporcionarles los niveles mínimos de seguridad e higiene en su trabajo —por citar sólo dos ejemplos significativos— en tanto en cuanto el propio trabajador viene, a su vez, obligado a asumir respecto al empresario un comportamiento leal, diligente, cuidadoso con los intereses de la empresa. Se salva así, aunque aparentemente y de una manera puramente formal, como veremos, la problemática del anclaje del deber de lealtad del empresario y del correlativo deber de fidelidad en un marco exquisitamente contractual, y que, a su vez, permite re-

---

(1) Véase M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1978, págs. 244 y 245; A. MONTROYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1978, págs. 347 y ss.; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *Apuntes de cátedra, curso 1969-1970*, págs. 289 y ss.; L. E. DE LA VILLA, *Esquemas de Derecho del Trabajo*, Valencia, curso 1971-1972, págs. 322 y ss.; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 12.ª ed., revisada y puesta al día por F. VALDÉS, Madrid, 1978-1979, págs. 290 y ss.; HUECK y NIEPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963, pág. 156.

(2) M. ALONSO OLEA, cit., pág. 245.

cobrar el equilibrio sinalagmático de las prestaciones de ambas partes de la relación laboral. Como se ha afirmado (3), «... el deber de protección es fundamentalmente una consecuencia obligada del poder de dirección...», o, dicho de otra forma, en tanto en cuanto el empresario tiene la exclusiva facultad de ordenar y dirigir el proceso productivo y las prestaciones laborales que a él se incorporan, es decir, en tanto en cuanto el trabajador viene calificado por su situación subordinada en la empresa y su deber estar a las órdenes, generales y específicas, del empresario, éste debe corresponder a dicha sumisión con una lealtad también cualificada, que se concreta en la protección y asistencia al trabajador.

A mi juicio, la tesis anterior presenta algunos puntos discutibles, que paso a detallar. De un lado, la apariencia decididamente contractual —los deberes de protección y fidelidad tienen su origen en el contrato, aunque puedan encontrar formulaciones específicas en los textos legales, y de aquí la distinción entre protección reglada y no reglada o entre deber de fidelidad genérico y manifestaciones específicas del mismo— de tal formulación quiebra por cuanto el contenido de tales deberes se desplaza a un ámbito tan disfuncional a una relación de intercambio patrimonial como la laboral, cual es el ético al concretarse en puros deberes de conducta, independientes de la obligación principal. Afirmar, en base a un dato esencialmente correcto, cuál es la inseparabilidad del trabajador de su propia fuerza de trabajo, que la protección de la personalidad del trabajador implicada en la relación laboral debe realizarse a través de la atribución a la misma de un contenido ético de vagos tintes comunitarios, claramente diferenciado del contenido patrimonial de la misma relación de trabajo constituye una operación cuando menos mixtificadora, siquiera sea porque introduce una artificial distinción entre el contenido patrimonial, marcado de antagonismo, y ese supuesto contenido moral, en el que las relaciones entre las partes se producen sobre principios de colaboración, comunidad y fidelidad recíprocas (4). De otro lado, no es posible olvidar que la relación laboral es una relación de intercambio patrimonial —y antagónica, por consiguiente—, en la que la posición de las partes está caracterizada por la desigualdad real, que es, en definitiva, la que hace posible la propia relación laboral con los caracteres típicos que ostenta. Sumergir una relación así cualificada en un magma de netos caracteres fiduciarios supone una potenciación de las facultades de aquel que disfruta de una posición de supremacía en la misma. Así, hacer derivar el deber de protección del poder de dirección es una forma de no sólo legitimar este último, sino también —lo que es más importante por cuanto la legitimación del poder de dirección empresarial es incluso previa a la propia existencia de la relación laboral, en cuanto expresión de la propiedad privada de los me-

(3) M. ALONSO OLEA, cit., pág. 244.

(4) En este sentido, véase HUECK y NIEPERDEY, cit., pág. 156; L. FERNÁNDEZ MARCOS, *La seguridad e higiene del trabajo como obligación contractual y como deber público*, Madrid, 1975, págs. 79 y ss.

dios de producción— de hacerlo facultad exclusiva, estructural y contractualmente exclusiva, del empresario. Ello por no hablar de la carga ideológica —afirmación del comunitarismo empresarial, paternalismo, factor de integración y de atenuación de conflictos, etc.— que la propia expresión «deber de protección» encierra. No en balde al deber de fidelidad del trabajador se contraponen el deber de protección y asistencia, con la carga semántica harto diferenciada que ambos conceptos aportan y que se manifiesta —basta ver para ello las elaboraciones doctrinales y jurisprudenciales— en la enorme amplitud y alcance de la supuesta obligación de fidelidad del trabajador y la muy restrictiva de los deberes de protección y asistencia correlativos del empresario.

El segundo planteamiento abandona la perspectiva exclusivamente contractualista del deber de protección para situar su origen en una dimensión externa al mismo. Se dice así (5) que el deber de protección, sus manifestaciones, derivan del carácter tuitivo del ordenamiento laboral, de la finalidad protectora de las normas laborales respecto al trabajador considerado el contratante más débil. El fundamento, pues, de tales deberes participa de las mismas o similares razones que sirven para justificar el propio surgimiento del Derecho del Trabajo y la intervención del Estado en el ámbito de las singulares... relaciones de producción. Se trataría de deberes impuestos básicamente por la ley, su fundamento sería principalmente normativo, aunque su incumplimiento daría lugar a las infracciones características derivadas del incumplimiento del genérico deber de buena fe por cuanto pese a su origen legal tales deberes encuentran actuación en el marco del contrato. La ruptura del sinalagma contractual que la imposición de tales deberes al empresario puede suponer viene así justificada por la finalidad última del ordenamiento laboral, desplazando su caracterización fuertemente hacia el ámbito jurídico-público que asume, haciéndola una mera consecuencia la dimensión contractual que tales deberes puedan ostentar.

Ni una ni otra tesis dan solución, a mi juicio, a la problemática de la naturaleza del deber de protección. Como se ha afirmado (6), tanto la posición de acreedor como la de deudor son situaciones jurídicas complejas, donde confluyen una serie de facultades, cargas y deberes que son funcionales —y desde este punto sí puede hablarse de accesorias, aunque no de autónomas o independientes— a la satisfacción del interés principal implicado en la relación jurídica obligatoria. Todos estos deberes que tienen su origen en la genérica buena fe contractual pueden concretarse, por ejemplo, en los deberes de corrección y colaboración del acreedor. En el supuesto del empresario, éste es básicamente acreedor de trabajo y deudor de salarios, pero para que ese interés se vea satisfecho es necesario por su parte una colaboración activa que permita la realización efectiva por parte del trabajador de las prestaciones a que viene obligado.

---

(5) L. E. DE LA VILLA, cit., págs. 322 y ss.; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, cit., pág. 290.

(6) L. DÍAZ PICAZO, *Fundamentos del Derecho civil, patrimonial*, Madrid, 1972, págs. 356 y ss.

Así pueden entenderse los deberes del empresario de proporcionar al trabajador los medios e instrumentos normales para cumplir sus funciones, de no obstaculizar la prestación de trabajo. El deber de custodia, el proporcionar las mínimas condiciones de seguridad en el trabajo, de procurar la prestación del trabajador, dándole ocupación efectiva, etc., pueden ser obligaciones incluíbles —al menos parcialmente— en este apartado.

Junto a lo anterior cabe hablar de otras obligaciones del empresario no directamente funcionales a la obligación principal por cuanto su finalidad es la de proteger al trabajador frente a determinadas situaciones de riesgo o necesidad. Tales obligaciones tienen, desde luego, un origen legal, son independientes de la obligación principal, aunque indirectamente puedan colaborar a una mejor realización de la misma, se imponen a las partes —básicamente el empleador— desde fuera de la propia relación individual de trabajo, cobrando, en muchos casos, una dimensión jurídico-pública evidente. Los ejemplos aquí pueden multiplicarse: las obligaciones del empresario frente al Estado en materia de seguridad e higiene, las obligaciones llamadas asistenciales que antes hemos citado. Ello no quiere decir que tales deberes sólo vinculen al empresario con el Estado, siendo sólo el trabajador el tercer beneficiario de la imposición de las mismas. Por el contrario, constante la naturaleza jurídico-pública de las mismas, desde el momento en que vienen impuestas por la norma, vienen a integrar el contenido obligacional del contrato, generando verdaderos derechos en el patrimonio del trabajador a su satisfacción. Fenómeno éste no infrecuente en el Derecho del Trabajo, bastando para ello recordar el carácter fuertemente normado del contenido de los contratos de trabajo.

A los dos tipos de deberes del empresario antes citados cabe añadir un tercero —que en muchos casos no será, con los anteriores, sino aspectos diferentes de un mismo deber—, que encuentra su fundamento en la naturaleza personalísima de la prestación laboral o, como antes se dijo, en la implicación de la personalidad del trabajador en la prestación y cesión de su fuerza de trabajo, inescindible de su propia persona. Pero ello no nos lleva a afirmar unos ambiguos deberes éticos de discutible presencia en la relación laboral, sino, por el contrario, de unos verdaderos deberes jurídicos de respeto y no lesión de los derechos fundamentales del trabajador en cuanto persona. Si en cualquier relación jurídica que se entable, cualquiera de las partes puede exigir de su antagonista el respeto de tales derechos fundamentales, mucho más cabe potenciar su exigencia en una relación jurídica como la laboral, donde, dadas las características en que se produce la cesión de la fuerza de trabajo y su incardinación en el proceso productivo —en condiciones de subordinación y dependencia—, tales derechos corren un riesgo mayor de lesión por parte del empresario titular de la organización productiva y del poder de dirección de la misma. Desde este punto de vista el deber de seguridad e higiene no es sino la obligación del empresario de respetar el derecho fundamental a la vida y a la integridad psicofísica; el deber de trato digno o de trato igual no es sino la obligación de respetar la dignidad humana del trabajador; el deber de ocupación efectiva no es

sino la obligación de respeto del derecho a la misma dignidad o a la promoción social y profesional a través del trabajo.

3. Entrando en el tema concreto del deber de ocupación efectiva la dicción del artículo 75, ya citada, parece recoger una concepción del mismo enormemente restrictiva. Parafraseando el apartado segundo de tal artículo, podría afirmarse que el deber de ocupación efectiva sólo encuentra aplicación, sólo es posible sea exigido por el trabajador en aquellos supuestos en los que no realizar su actividad laboral perjudique «considerablemente» su formación o perfeccionamiento profesional. En el resto de los supuestos parece concluir el artículo en cuestión, tal deber no puede ser exigido. Y hay más, incluso a este supuesto excepcional se coloca una nueva excepción: la justificación del incumplimiento por parte del empresario de este deber cuando concurren motivos «ocasionales e importantes».

El artículo 75.2 supone, desde luego, un rechazo —si bien parcial— de la tesis según la cual «el patrono no tiene ningún deber de aceptar el servicio de su trabajador; él puede rechazarlo con una negativa desconsiderada, aun sin fundamento especial alguno» (7), siempre que viniera asegurado al trabajador el percibo de su salario y sin que pueda predicarse un interés vital de éste a la prestación de su actividad. Para la LCT existen algunos supuestos en los que el interés del trabajador va más allá de la percepción de un salario por su actividad profesional, esto es, cuando la efectiva realización de la prestación se traduce en beneficios adicionales para el trabajador —básicamente, promoción, formación y perfeccionamiento profesionales, tal como viene expresado en el artículo 75.2 de la LCT—. En estos supuestos, pero sólo cuando en atención a las circunstancias el daño a estos beneficios sea «considerable», el trabajador puede exigir del empresario que le proporcione ocupación efectiva. Pero aun en estos casos este derecho a la ocupación efectiva decae y se subordina al interés de la empresa en aquellas circunstancias «ocasionales e importantes», que asimismo cita el propio artículo 75.2. Reconocimiento restrictivo, por consiguiente, del deber de ocupación efectiva, pero que no obstante ello tiene algunas implicaciones que las sentencias del Tribunal Central que analizamos destacan. Así, el deber de ocupación efectiva es, a su vez, de ocupación adecuada. «... El deber empresarial de dar al trabajador ocupación efectiva, que establece el apartado 2.º del artículo 75 de la LCT, no queda plenamente cumplido con el mero acto de facilitar a éste cualquier tipo de actividad, sino que además requiere que ésta sea adecuada a la categoría profesional que se ostente, según es obligado deducir, tanto de la alusión que contiene el propio precepto, al 'perjuicio en la formación y perfeccionamiento profesional', cuanto de lo prevenido en el artículo 64 del mismo cuerpo legal, en el que se establece la obligación del trabajador de prestar la clase de trabajo marcado por la ley, reglamentación o el contrato...» (TCT 3 de marzo de 1978; ref. Ar. 1.861.)

De otro lado, y por lo que hace a los supuestos excepcionales en los que

---

(7) Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, cit., pág. 298.

dicho deber de ocupación efectiva puede decaer y subordinarse al interés de la empresa, señala el TCT (Sentencia de 21-2-1978. Ref. Ar. 1.096) que «... la situación de expectativa de destino en que la empresa mantiene a sus encargados y capataces, percibiendo sus salarios como si estuvieran empleados, cuando por dificultad debida a inexistencia de obras no puede darles ocupación efectiva, situación transitoria, ocasional, que, cuando es debida a un motivo importante, cual el cierre del taller en que desempeñaban sus servicios, sin ánimo vejatorio, no puede reputarse maliciosa, pues con ello consigue mantener la estabilidad en el empleo —meta perseguida por la legislación laboral—, no incrementar el número de parados y no gravar a la Seguridad Social, sino pechar la empresa con su propio patrimonio con unas consecuencias que, previsibles o no, aparecen insuperables para la patronal, lo que implica la existencia de la excepción del segundo párrafo del apartado 2 del artículo 75 de la LCT y la inaplicación del 21, segundo, de la Ley de Relaciones Laborales...»; o también (Sentencia de 14-1-1978. Ref. Ar. 117) que «... queda justificado el incumplimiento temporal previsto en el propio precepto porque la empresa ha suprimido la sección cuya jefatura desempeñaba el actor, al estimar más aconsejable dicha fabricación por razones técnicas y económicas en la fábrica ubicada en Francia, ... ello impide la ocupación efectiva del actor...».

Frente a las tesis hasta aquí enunciadas, es importante subrayar una orientación jurisprudencial que tiende a ampliar el campo de exigencia y los fundamentos del deber de ocupación efectiva. En base a una coherente interpretación de los artículos 75,6, 78 e) de la LCT, y 21,2 de la LRL, el deber de ocupación efectiva se liga, no tanto al interés específico de determinadas categorías de trabajadores a desarrollar realmente su trabajo, por cuanto de no hacerlo se derivarían para ellos determinados perjuicios en orden a su promoción o formación y perfeccionamiento profesionales, sino al derecho, más crucial y genérico por cuanto puede afectar a la totalidad de los trabajadores por hipótesis, a ser tratados con la consideración debida a su dignidad humana. Así se afirma (Sentencia de 18-5-1978. Ref. Ar. 2.952) que «... se infiere con nitidez que la demandada no asigna a los recurrentes función, servicio, ni trabajo alguno, con lo que les infiere un claro agravio y menosprecio, lo que no puede dejar de ser estimado como una auténtica situación vejatoria...», o que (Sentencia de 23-2-1978. Ref. Ar. 1.176) «... la adscripción de operario a un local donde no tenía trabajo efectivo, fuera corta o larga la duración de tal situación... constituye una situación vejatoria... y, por tanto, en menoscabo notorio de su dignidad...». De aquí, que el artículo 75,2 deba ser interpretado no sólo en sentido extensivo, «entendiendo que perjudica la formación y perfeccionamiento profesional del trabajador toda no ocupación permanente que no responda a los intereses objetivos de la empresa...» (8), sino también, y en conexión con el 75,6, que toda no ocupación efectiva sea transitoria u ocasional, cuando no esté justificada por razones ocasionales o —requisito acumulativo—

(8) RODRÍGUEZ-PIÑERO, cit., pág. 299.

importantes —que no puede entenderse como intereses objetivos de la empresa, sino como, más bien, circunstancias objetivas que imposibilitan la realización de la prestación—, constituye una manifestación de un trato vejatorio al trabajador por parte del empresario en menoscabo de su dignidad profesional y humana. Una lesión, por consiguiente, de derechos reconocidos como fundamentales en la propia Constitución en los artículos 10 —que consagra como fundamento del orden político y de la paz social la dignidad de la persona, el libre desarrollo de su personalidad, los derechos inviolables inherentes a la misma—, así como el artículo 35, donde se hace referencia al derecho de todos los españoles al trabajo y a la promoción a través del mismo.

4. Por lo que hace a las posibilidades de reacción del trabajador frente a incumplimientos empresariales del deber de ocupación efectiva se tiende a considerar como típica la de acudir a la resolución del contrato en base, bien a la causa e) del artículo 78 de la LRL, bien en base al artículo 21,2 de la LRL —que incluye, precisamente, una doble referencia a las dos facetas del deber de ocupación efectiva: la de su repercusión sobre la formación profesional, y la dicción de «perjuicio grave» conecta inmediatamente con la de perjuicio «considerable» del artículo 75,2 de la LCT, y la de su repercusión e incidencia sobre la dignidad del trabajador—. El acudir, sin embargo, al expediente de la resolución, siendo, evidentemente, una posibilidad concedida al trabajador para obtener una satisfacción sustitutiva a su interés lesionado, es, por otra parte, una manifestación de impotencia o de imposibilidad de obligar al empresario a cumplir los deberes que le vienen impuestos por la norma. De aquí que quepa afirmar, asimismo, como la hace la Sentencia del TCT de 1 de marzo de 1978, Ref. Ar. 1.332, que el trabajador puede, alternativamente, optar por la resolución del contrato o por solicitar al magistrado ordene al empresario cesar en tales prácticas lesionadoras de la dignidad profesional o humana del trabajador proporcionándole trabajo efectivo y reintegrándole a una situación laboral donde pueda desarrollar plenamente las funciones y actividades para las que ha sido contratado. Es obvio que esta vía, de verdadera determinación de las decisiones empresariales y de penetración en el ámbito hasta ahora exclusivo de decisión del mismo, pierde gran parte de su incidencia desde el momento en que en nuestro país la actual regulación en materia de extensión unilateral del contrato por parte del empresario no permite afirmar la existencia de una mínima estabilidad real en el puesto de trabajo. No obstante, y desde una perspectiva de política del derecho, la afirmación de esta posibilidad, la de que el empresario haya de estar y pasar ante una orden del magistrado conminándole a reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo y a darle ocupación efectiva, supone una limitación importante en el ámbito de decisión empresarial y de sus consecuencias. Lo que, en definitiva, quiere decirse es que la potenciación del deber de ocupación efectiva, ampliando su eficacia a supuestos de menoscabo de la dignidad del trabajador, lleva, por parte del magistrado, a un juicio de oportunidad sobre las decisiones empresariales, a un análisis de las circunstancias del supuesto que permita concluir



si una decisión empresarial de utilización —bajo la apariencia de no utilización— de la mano de obra es o no justificada. La necesidad, por consiguiente, de que en el hasta ahora considerado ámbito discrecional del empresario: el del poder de organización empresarial, aquél se vea obligado a justificar las razones, la oportunidad y la justeza de sus decisiones.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA  
Facultad de Derecho  
Universidad de Sevilla

SUCESION «MORTIS CAUSA» Y CONTINUACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

(Comentario a la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 15 de febrero de 1978. Rep. Ar. número 958.)

Los hechos que constituyen el presupuesto fáctico de la mencionada sentencia pueden ser resumidos de la siguiente forma: fallecido el titular de una fábrica de harina, su viuda resuelve los contratos de trabajo en mayo de 1967; con posterioridad, en julio de ese mismo año, la referida viuda celebra un contrato de arrendamiento con el señor M. O., mediante el cual la primera cede al segundo la utilización de los bienes afectos a la antigua empresa, que en ese momento no está en funcionamiento: en concreto, una nave industrial y maquinaria apta para la fabricación de harina; además, en el contrato de arrendamiento se hace constar expresamente una vigencia temporal del mismo de diez años, añadiéndose que «pasados los cuales se haría cargo la arrendadora de la citada empresa». El arrendatario contrata *ex novo* a los mismos trabajadores que habían visto resueltos sus contratos tras la muerte del anterior titular; sin embargo, durante la vigencia del arrendamiento fallece la arrendadora, y, ante la inminencia del cumplimiento del término, notificado por el arrendatario a los herederos y a los trabajadores, los sucesores hereditarios de la arrendadora manifiestan, entre otros argumentos, los siguientes: que los bienes se entregaron al arrendatario sin estar en funcionamiento y, por ello, que los trabajadores fueron contratados por el arrendatario; que el problema laboral les era ajeno, y, finalmente, que ni habían sido nunca ni pensaban ser «industriales», añadiendo a esto que desde siete días antes de la conclusión del contrato y de recibir la «industria», la actividad de la fábrica había cesado. Hasta aquí la relación de los datos fácticos claves para la comprensión del fallo.

El fallo del tribunal, después de reconocer la legitimación pasiva de los herederos, configura a éstos como auténticos empresarios, en base a la disposición contenida en el artículo 5 LCT (consolidación de la propiedad tras la reversión de los bienes); artículo 18 de la LRL, en su párrafo segundo, que, siendo más extenso que el artículo 79, LCT, no especifica el acto jurídico mediante el cual se opera la transmisión (cambio de titularidad de la empresa);

y articula las anteriores normas con otras civiles, expresamente el artículo 657 del CC, en el que se establece la transmisión de los derechos hereditarios desde el momento de la muerte del causante; en definitiva, el TCT, desestimando el recurso interpuesto por los herederos, confirma la sentencia recurrida, estimatoria de las demandas deducidas sobre el despido.

La relatada sentencia del TCT nos sirve de justificación para llamar la atención sobre algo que se suele olvidar por parte de la doctrina en el momento de articular la disposición contenida en el artículo 76, cuarta, LCT, con la norma inserta en el artículo 18,2 de la Ley de Relaciones Laborales: en concreto nos referimos a determinados preceptos del vigente Código Civil que pueden marcar la pauta en el momento de clarificar el tema, o, cuando menos, de obviar algunos obstáculos que se hacen irresolubles desde el momento en que no hay un conocimiento exacto de los límites del problema planteado.

Admitida como causa de extinción de la relación laboral la contenida en el artículo 76, cuarta, LCT, y admitida la voluntariedad en la decisión del sucesor de continuar o no la industria, se hace imprescindible necesario, ante la multiplicidad de fraudes que dicho mecanismo puede comportar, controlar dicha facultad mediante la intervención estatal, limitarla y restringirla a los supuestos en que ciertamente se cumplan los requisitos legales, interpretar la sistemáticamente con el resto del ordenamiento y, en fin, deslindarla de otras situaciones que, sólo aparentemente, pueden asimilarsele.

En principio, si observamos detenidamente la causa cuarta del artículo 76 de la LCT nos daremos cuenta que el requisito fundamental no es que hay o no representante legal, sino que haya o no continuación del trabajo o industria; en segundo lugar, hay que decir que, como tal decisión no puede ser tomada sino por quien tiene la facultad o poder de hacerla, es decir, el representante legal, es obvio que el poder de disposición, más o menos amplio, del destino que se ha de dar a unos bienes, los que integran la empresa, nace antes que el ejercicio práctico y efectivo del mismo; dicho de otra manera, puesto que la transmisión de los derechos y obligaciones del causante, en la sucesión *mortis causa*, tiene lugar, desde su fallecimiento, a favor de los herederos del difunto, aunque lo sean primeramente en forma colectiva, proindiviso o indiferenciada (Sentencia 19-11-1956. R. 4.116) y, a tenor del artículo 659 del Código Civil, «la herencia comprende todos los bienes, derechos y obligaciones de una persona, que no se extingan por su muerte», se concluye que antes que otra cosa, en la sucesión *mortis causa*, existe un cambio de titularidad en unos bienes que, si son explotados organizadamente y con un mismo fin, comporta un cambio en la titularidad de la empresa; los preceptos insertos en los artículos 657 y 659 del CC, fiel exponente del sistema germánico de sucesión —que partiendo de que es la sangre, el parentesco, lo que hace heredero, entendiéndose que la *transmisión de titularidad* del causante al heredero se produce en el instante mismo de la muerte, sin solución de continuidad, aunque al heredero le sea posible la renuncia o repudiación— pueden ser matizados con otras disposiciones, asimismo del CC que reflejan la línea evolucionada

del Derecho Romano; así, los que hacen referencia a que la aceptación y repudiación de la herencia son actos enteramente voluntarios y libres (art. 988); que los efectos de la aceptación... se retrotraen siempre al momento de la muerte de la persona a quien se hereda (art. 989); que la aceptación de la herencia no podrá hacerse en parte, a plazo, ni condicionalmente (art. 990). En definitiva, como pone de manifiesto el juzgador en la sentencia, luego ratificada por el TCT, dado que «el artículo 657 del CC establece la transmisión de los derechos hereditarios desde el momento de la muerte del causante, en este caso ocurrida antes de que concluyera el contrato de arrendamiento, y sin que conste enervada la sucesión por aceptación condicionada, limitada o por renuncia, *lo que constituye a los herederos en titulares de la empresa y sujetos pasivos de las obligaciones patronales*», el cambio de titularidad a que se refiere el artículo 18,2 de la LRL se produce siempre que hay sucesión *mortis causa* y consiguiente aceptación de la herencia, aunque en el supuesto de hecho que comentamos solo haya habido una sucesión en la nuda propiedad de las instalaciones, o una subrogación en la posición de arrendador del causante, o, si se quiere, una sucesión en la nuda titularidad de la empresa.

Con todo este bagaje normativo queremos poner de manifiesto que la posibilidad de continuar o no la explotación (industria o trabajo) del artículo 76, cuarta, LCT, hay que calificarla como régimen excepcional, como una situación privilegiada que asiste al representante legal, sobre todo a la vista del artículo 990 de nuestro CC, y que, desde nuestro punto de vista, ha de ser aducida, en el momento de la aceptación; partiendo de ahí, y supuesto que nuestro Código Civil recoge un plazo para aceptar o no la herencia (art. 1.004), se debe denegar otro plazo cualquiera, inexistente en el ordenamiento, aunque el mismo se califique de «prudencial» (como se recoge en la doctrina por boca de L. E. de la Villa, *La extinción del contrato de trabajo*, Madrid, 1960, págs. 169-171, y Sentencia del TCT de 23 de marzo de 1973. R. Ar. 1.384).

Precisamente es ese carácter excepcional el que debe de inducir a la doctrina a tomar las precauciones necesarias cuando afirma que «la extinción del contrato de trabajo se produce... por la voluntad del representante..., *no siendo preciso para ello, ni concreta autorización administrativa, ni tampoco forma especial alguna*» (F. J. Matía Prim, *El expediente de regulación de empleo*, tesis doctoral, pág. 68). Creo que la solución correcta al respecto pasa por la necesidad de autorización cuando la no continuación del trabajo o la industria, tras la muerte del causante, repercute en una colectividad de relaciones de trabajo; es decir, aquí el número tiene una importancia cualitativa desde el momento en que la no continuación puede tener efectos perjudiciales, no ya para una concreta relación de trabajo, sino para la política de empleo a nivel local, regional o interprovincial; la base jurídico-positiva para esta afirmación la tenemos tras una interpretación sistemática y articulada entre al referencia que se expresa en el párrafo quinto del preámbulo explicativo del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, y el párrafo segundo del artículo 39 del Real Decretoley 17/1977, de 4 de marzo.

Finalmente, cuando, como en el caso que comentamos, el nudo titular tiene ocasión de consolidar la plena titularidad por reversión de la empresa, después de haber aceptado la herencia y, por ello, después de estar ya desde tiempo disfrutando la situación jurídica que su causante tenía en el mencionado contrato de arrendamiento, es claro que no estamos ante una situación de sucesión *mortis causa*, sino ante una transmisión con efectos plenos *inter vivos*, a la que los sucesores no solo tienen derecho, sino que están obligados como consecuencia de habérseles transmitido el derecho del causante por un acto *mortis causa*. Si a esto se añade que, siendo propietarios nudos y prevista en el contrato de arrendamiento la reversión de la empresa, eran titulares nudos, por decirlo de alguna forma, de la empresa, hay que abandonar toda referencia en tal momento a la sucesión *mortis causa*, así como al trato excepcional que solo para tal acto y momento prevé el artículo 76, cuarta, LCT; una vez consolidada la titularidad empresarial de forma plena, la pretensión de no querer ser industriales, manifestada por los sucesores, debe ser calificada por un ejemplo típico de intención de abandono del mercado, o, dicho de otra forma, de abandono de la actividad empresarial; aquí, entraría en juego la pugna entre determinados preceptos constitucionales: por un lado, tendríamos el derecho a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado (art. 38 de nuestra Constitución); por otro, y como norma contradictoria de la anterior, la contenida en los párrafos 1 y 2 del artículo 33 —«se reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia; la función social de estos derechos delimitará su contenido, de acuerdo con las leyes»—; no queremos decir con ello que no se permita a un empresario el abandono de la actividad; pero también ahora, como antes, dicha cesación, por la mera voluntad del que la emite, ha de ser controlada por el Estado, ante la laguna normativa existente en la legislación laboral: no estamos en presencia de un supuesto de crisis tecnológica o económica, ni se puede hablar de incapacidad, sino solo de la voluntad de no continuar la actividad empresarial; ante tal laguna legal y ante el inexistente desarrollo legislativo constitucional en las disposiciones aludidas, la intervención en el control de la función social de la propiedad o de la herencia se justifica si se parte de la idea de que hoy día el empresario no arriesga, como en el paleocapitalismo, exclusivamente, el capital propio, sino el ajeno, dada la rentabilidad del segundo sobre el primero en relación de 3/1: cuando dicho empresario, beneficiario de exenciones, bonificaciones y desgravaciones fiscales, préstamos a bajo interés oficial, subvenciones a fondo perdido, decide abandonar el mercado, es lógico y justo que se cuestione su constitucional derecho de cesación de la actividad económica.

MANUEL PÉREZ PÉREZ  
 Facultad de Derecho  
 Universidad de Sevilla