

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

SUMARIO

I. *Contrato de trabajo*: Cuestiones de aplicación e interpretación. Inexistencia de relación laboral.—*Despidos*: Fraude, deslealtad o abuso de confianza. Malos tratos. Nulidad.—III. *Procedimiento*: Consignaciones en casación. Forma en casación. Cuestiones de competencia. Nulidad por omisión de datos esenciales en los hechos probados

I. CONTRATO DE TRABAJO

Cuestiones de aplicación e interpretación

Con ocasión del caso debatido en autos, en el que se pretendía por la empresa recurrente la no aplicación al mismo de la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977, entendió el TS que no es factible admitir en orden a su aplicación «que el derecho de gracia que supone toda amnistía haya de estar reducido por lo que respecta a su campo de acción y en relación a su ejercicio, al Derecho penal, sino que, por el contrario, ha de extenderse a todos aquellos supuestos que hayan originado sanciones que se pretenden dejar sin efecto mediante la misma, lo que realmente ocurre con las de carácter laboral, según se desprende de cuanto al efecto se dispone en los artículos 5.º y 8.º de la mencionada Ley, en los que se pone de manifiesto que su característica y marcada finalidad es la de dejar sin efecto las resoluciones judiciales, actos administrativos o gubernativos que hayan producido sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores (1) derivados del con-

(1) Así, artículo 8.º de la referida Ley, según el cual «La amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan

tenido de su artículo 1.º y del propio artículo 5.º (2), de todo lo cual se deduce que la amnistía laboral puede surgir bien porque la relación contractual del trabajador quedara afectada por la comisión de faltas o delitos extralaborales (3), o en razón a que el trabajador incurrió en la comisión de hechos calificados como faltas laborales (4) que originasen la grave sanción de su despido o de limitación de sus derechos, sin que, por otra parte, la aplicación de la precitada Ley de Amnistía pueda en ningún momento implicar el desconocimiento del principio esencial de la seguridad jurídica», ni mucho menos «significar actos de carácter anticonstitucional» (5). (Sentencia de 22 de diciembre de 1978; Ar. año 1979, ref. 150.)

* * *

producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena, derivados de los hechos contemplados en los artículos 1.º y 5.º de la presente Ley, restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral que, como situación de asimiladas al alta, serán de cargo del Estado».

(2) Según el artículo 1.º, «I. Quedan amnistiados:

a) Todos los actos de intencionalidad política, cualquiera que fuese su resultado, tipificados como delitos y faltas realizados con anterioridad al día quince de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

b) Todos los actos de la misma naturaleza realizados entre el quince de diciembre de mil novecientos setenta y seis y el quince de junio de mil novecientos setenta y siete, cuando en la intencionalidad política se aprecie además un móvil de restablecimiento de las libertades públicas o de reivindicación de autonomías de los pueblos de España.

c) Todos los actos de idéntica naturaleza e intencionalidad a los contemplados en el párrafo anterior realizados hasta el seis de octubre de mil novecientos setenta y siete, siempre que no hayan supuesto violencia grave contra la vida o la integridad de las personas.

II. A los meros efectos de subsunción en cada uno de los párrafos del apartado anterior, se entenderá por momento de realización del acto aquel en que se inició la actividad criminal.

La amnistía también comprenderá los delitos y faltas conexos con los del apartado anterior.»

Por su parte, el artículo 5.º dispone que «están comprendidas en esta Ley las infracciones de naturaleza laboral y sindical consistentes en actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad».

(3) En cuyo caso el supuesto quedaría subsumido en el artículo 1.º de la Ley.

(4) Que son los contemplados expresamente por el artículo 5.º de la Ley de referencia.

(5) Sobre estos últimos extremos ya hemos comprobado cómo la STS (Sala VI) de 27 de febrero de 1978 (véase núm. 119 de esta misma REVISTA, pág. 164), refi-

Una vez calificada de legal la huelga analizada, por tener clara motivación laboral (6) y no presentarse en ella peculiaridades que permitan estimar abusivo el ejercicio de ese derecho, «ha de concluirse que la participación activa de los trabajadores ... no puede ser apreciada como causa justa para el despido, pues la licitud excluye la aplicabilidad del artículo 33, j) del Real Decretoley de 17/1977 (7), cualquiera que sea el grado de participación en ella, de

riéndose a las Leyes Fundamentales, entonces todavía vigentes —en la actualidad habría que conectar la materia al artículo 9.º, núm. 3, de la Constitución—, consideró que el principio de seguridad jurídica «contenido fundamentalmente en el artículo 17 del Fuero de los Españoles de 17 de julio de 1945, no es una norma concreta de inmediata aplicación, sino un principio o postulado general que ha de ser ponderado y armonizado con otros de análogo carácter, como es el de que la ley está sujeta a mutación, por cuanto se da para regular las relaciones humanas y ha de contemplar los cambios o modificaciones de éstas, ya que de lo contrario implicaría el inmovilismo del Derecho». Por lo que respecta al principio de irretroactividad de la ley, también estudiado en la sentencia citada, y que podría igualmente invocarse como contrario a la aplicación de la Ley de Amnistía, se estimó en ella que el mismo no constituye sino una norma del denominado derecho transitorio, que «no es absoluta ni está formulada en leyes fundamentales o constitucionales, sino en el Código civil, cuyo artículo 2.º, núm. 3, considerado comúnmente aplicable a las distintas ramas del Derecho, aunque empieza diciendo que las leyes no tendrán efecto retroactivo, agrega *si no dispusieren lo contrario*, con lo cual faculta al legislador para darles ese carácter». Por todo ello —concluyó la sentencia—, no cabe apreciar que los artículos 1.º, 5.º y 8.º de la Ley de Amnistía «estén en contradicción con otros de rango superior de las Leyes Fundamentales». Véase también sobre el tema la STS (Sala VI) de 5 de febrero de 1979 (Ar. 394).

(6) Como la propia sentencia indica, si «el paro, colectivo y concertado, tuvo su origen en la protesta y descontento 'de una parte de los productores de la fábrica... respecto de la existencia de la Mutualidad de Previsión Social del personal..., de la empresa...' y sus filiales, necesario es admitir que la huelga tuvo motivación laboral».

(7) Según el mismo será causa justa para el despido: «la participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo». Previamente el artículo 11 determina que la huelga será ilegal:

a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decretoley o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Por lo que respecta a otras posibles formas de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, a las que se hace una simple alusión en el artículo 33, j), del mencionado Decreto, dispone el artículo 7.º, núm. 2, del mismo «que las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos

donde se deriva la pertinencia al caso del artículo 5.º de la Ley 46/1977 [sobre amnistía] y también del 8.º (8), que deja sin efecto las resoluciones judiciales que hayan producido despidos, con restitución a los afectados de los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la amnistía de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral que, como situación de asimiladas al alta, serán de cargo del Estado, a ello obligado según la dicción clara y expresa de este artículo 8.º, sin necesidad de ulteriores reclamaciones no exigidas por el precepto». (Sentencia de 26 de diciembre de 1978; Ar. año 1979, ref. 174.)

* * *

En la petición de aplicación de la Ley de Amnistía formulada por el trabajador que pretende beneficiarse de sus efectos, «la pretensión deducida en el proceso se ejercita por quien afirma haber sido objeto de sanción frente al empresario para que le reponga en su anterior puesto de trabajo y frente al Estado para que asuma el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social o del Mutualismo Laboral, pretensión que si prospera lleva consigo una obligación impuesta jurisdiccionalmente al empresario y al Estado, de ahí que los dos hayan de ser llamados al proceso para evitar recaiga en su ausencia un pronunciamiento que les afecta». (Sentencia de 6 de febrero de 1979; Ar. 429.)

* * *

Dado que los trabajadores recurrentes por su participación en un paro fueron sancionados con suspensión de empleo y sueldo por la empresa, «la facultad reconocida a la misma por la sentencia [de instancia] para corregir nuevamente dicha falta» resulta contraria al principio *non bis in idem*, reconocido en doctrina sentada por sentencias de la propia Sala VI, entre otras las de 16 de abril de 1943, 22 de noviembre de 1967 y 13 de marzo de 1968 (9). (Sentencia de 21 de febrero de 1979; Ar. 632.)

Inexistencia de relación laboral

«No es posible apreciar la existencia de una relación laboral entre el actor y el demandado, como titular éste de la farmacia en que se dice prestaba servicios aquél con la categoría de Auxiliar Mayor-Vendedor, puesto que sólo

con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta de la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos».

(8) Véanse *supra*, notas 1 y 2.

(9) Véanse Ars. 406, 4.440 y 1.633, respectivamente.

prestaba algunos servicios esporádicos, sin continuidad, permanencia ni retribución» (10). (Sentencia de 22 de febrero de 1979; Ar. 635.)

II. DESPIDOS

Fraude, deslealtad o abuso de confianza

Permaneciendo inalterada la relación fáctica de la sentencia recurrida ... y afirmándose en aquélla [que el trabajador recurrente] 'durante cinco días no determinados del mes de julio de 1975, detrajo a dos productores de la sede de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., y les encomendó la ejecución de trabajos de albañilería y electricidad en su domicilio, sin contar con autorización del Delegado de la empresa, y que a comienzos de enero de 1976 vendió, igualmente sin autorización de dicho Delegado, 11.040 kilogramos de chatarra y dedicó 29.250 pesetas del producto de la enajenación a celebrar una comida, para la que tampoco obtuvo permiso de la Delegación, ingresando las restantes 14.910 pesetas en una cuenta corriente personal que abrió al efecto', es evidente que tales hechos constituyen la justa causa de despido del ap. e) del artículo 77 de la LCT (11), de fraude, deslealtad y abuso de confianza, todos ellos referidos al deber del trabajador de guardar fidelidad a su empresa, cumpliendo los deberes que le impone el servicio con celo, probidad y buena fe para no defraudar los intereses del empresario y la confianza que éste deposita en el trabajador, y la conducta del actor es demostrativa de defraudar a la empresa, causando un perjuicio económico a la misma al utilizar en beneficio propio los servicios de dos trabajadores, así como la apropiación del importe de la chatarra propiedad de la empresa, con lo que quebrantan los deberes de lealtad y confianza que debía a la empresa». (Sentencia de 22 de enero de 1979; Ar. 218.)

* * *

«La fidelidad o lealtad es una de las notas fundamentales del contrato de trabajo, por lo que cuando es quebrantada, cuando se abusa de la confianza depositada, se produce la extinción del contrato de trabajo, exigencia que ha de ser más exactamente observada por los trabajadores que desempeñan puestos de mayor significación dentro de la empresa, como ocurre con el de Director Comercial, de intervención decisiva en las operaciones de venta; complemento del deber de fidelidad es la obligación de colaborar en la buena

(10) Véanse arts. 2.º, b), de la LCT y 2.º, d) de la LRL.

(11) Actualmente se recoge esta justa causa de despido dentro del apartado d) del artículo 33 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo, que define como tal «el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas».

marcha de la producción, del comercio o de la prosperidad de la empresa a la que el trabajador presta sus servicios. Los conceptos de fraude, deslealtad y abuso de confianza pueden ser considerados como específicos de un género común que hace referencia al apuntado deber del trabajador de guardar fidelidad a la empresa, a su obligación de no quebrantar la fe, la confianza en él depositada»; dichos conceptos «son afines entre sí, aunque no idénticos y dotados por ello de sustantividad propia y autónoma aplicabilidad, suponiendo todos ellos grave quebranto de los deberes del productor en detrimento del orden laboral, siendo el fraude equivalente a engaño, a abuso de confianza que produce o prepara un daño a la empresa, generalmente material; la deslealtad se ha configurado por la jurisprudencia de esta Sala como una infidelidad a los deberes confiados, diciendo la sentencia de 24 de enero de 1966 que es el incumplimiento doloso de los deberes de fidelidad y de los postulados del honor y de la hombría de bien inherentes al contrato de trabajo (12), reprochable a un productor que se halla vinculado por pacto de dicha naturaleza, señalando como requisitos que deben concurrir en esta figura los siguientes: a) que exista una relación laboral; b) que se violen los deberes de fidelidad que el obrero ha de observar con respecto a su patrono, y c) que el trabajador la cometa con consciencia de que su conducta vulnera su deber de fidelidad, y el abuso de confianza afecta al elemento espiritual del contrato, siendo definido por la Academia como 'infidelidad que consiste en burlar o perjudicar a otro que, por inexperiencia, afecto, bondad excesiva o descuido le ha dado crédito', por lo que esta definición ha de acomodarse a las relaciones laborales diciendo que consiste en usar con exceso por parte de los obreros de la confianza más o menos grande, de acuerdo con el cargo que desempeñan que el empresario ha de concederles; pero los tres son conceptos afines, por lo que ha dicho esta Sala en sentencia de 24 de mayo de 1967 que 'la deslealtad abordaría los casos de fraude y abuso de confianza si no los mencionara expresamente el texto' (13), y a los deberes morales y legales de fidelidad y lealtad falta el trabajador que ... prevaliéndose del elevado puesto que ocupa dentro de la empresa autoriza operaciones de venta en perjuicio económico de la

(12) Debemos aclarar que, sin embargo, semejante definición fue tomada por la propia sentencia de la de 28 de mayo de 1957 (Art. 2.125), que consideró que tanto léxica como jurídicamente «para obrar con deslealtad se requiere no sólo el incumplimiento de los preceptos morales de la fidelidad, sino de los postulados del honor y de la hombría de bien».

(13) Dice la sentencia en cuestión, que «el contrato debe cumplirse lealmente, de buena fe; por cuya razón el apartado e) del artículo 77, en concordancia inescindible con el deber de fidelidad (sinónimo de lealtad), incluye entre las justas causas de despido la deslealtad, que abarcaría los casos de fraude y de abuso de confianza, si no los mencionara expresamente el texto, o de otro modo, la conducta del empleado contraría a la buena fe, a la hombría de bien (sentido vulgar y culto de la palabra lealtad)». (Véase Ar. 2.099).

misma y ordena práctica de asientos contables que preparan las posteriores ventas perjudiciales, haciéndolo en beneficio de una Sociedad de la que es accionista y Vocal de su Consejo de Administración, lo que supone la correcta aplicación del precepto legal contenido en el apartado *d*) del artículo 33 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo» (14). (Sentencia de 6 de marzo de 1979; Ar. 1.100.)

Malos tratòs

Constan como hechos probados que estando celebrando en el lugar de trabajo, con los demás compañeros, la proximidad de las fiestas navideñas con aperitivos y bebidas sufragadas por la empresa, en un momento del festejo los dos trabajadores recurrentes, sabedores de la estancia en el aseo-vestuario del personal femenino de una de sus compañeras de trabajo, de dieciséis años de edad, penetraron de común acuerdo en el mismo, sorprendiéndola, apoyándose ésta contra la pared cubriéndose el pecho, rozándose uno de los recurrentes al propio tiempo que la cogía por los brazos, en tanto que el otro presenciaba los hechos, acudiendo seguidamente otros operarios ante los gritos proferidos por la trabajadora.

Tales hechos —dice la sentencia objeto de estudio—, «aceptados expresamente por los recurrentes, fueron acertadamente calificados por el magistrado de Trabajo constitutivos de la causa justa de despido, tipificada en el apartado *c*) del artículo 77 de la de la LCT (15), al faltar gravemente al respeto y consideración a una compañera de trabajo, pues como razona la sentencia, el hecho de penetrar, sin causa justificada, en el aseo o servicio destinado al personal femenino, a sabiendas de que en él se hallaba una compañera de trabajo, constituye por parte del varón una afrenta a la intimidad de la mujer que aquel lugar propicia y favorece, y atentan los actos realizados contra el pudor de la ofendida, agravados por la trascendencia que tuvieron al tener lugar en local de la empresa y conocidos de todos sus compañeros de trabajo, con olvido y desprecio del respeto mutuo que se deben todos los compañeros de trabajo entre sí, a fin y efecto de que las relaciones entre ellos se desen-

(14) La parte transcrita de la sentencia representa una repetición de las consideraciones que sobre los conceptos de fraude, deslealtad y abuso de confianza hicieron las sentencias de la misma Sala VI de 22 de mayo y 12 de junio de 1978 (véase *RPS*, núm. 120, págs. 256 y sigs.).

(15) Tras la derogación del artículo 77 de la LCT por el Decreto de 4 de marzo de 1977 (disposición final primera), esta causa justa de despido se recoge en el también apartado *c*) del artículo 33 de aquél, que define como tal «los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo», enunciado por lo demás coincidente con el que contenía el derogado artículo 77 LCT.

vuelvan dentro de la armonía que corresponde a quienes forman parte de la empresa». (Sentencia de 10 de marzo de 1979; Ar. 1.125.)

* * *

Puesto que entre los hechos declarados probados en la sentencia de instancia y mantenidos ahora inalterados se destaca cómo el trabajador recurrente, en presencia de parte de los trabajadores de la empresa se dirigió al empresario diciéndole «que el único ladrón que hay en la empresa es usted», debe estimarse correcta la aplicación del apartado c) del artículo 77 de la LCT (16) como en supuestos análogos ha establecido la misma Sala VI en sentencias de 3 y 14 de noviembre de 1973 y 25 de abril de 1974 (17). (Sentencia de 12 de marzo de 1978; Ar. 1.133.)

(16) Véase nota anterior. La aplicación del precepto de la LCT al caso de autos se justifica porque, según la disposición transitoria tercera del Decreto de 4 de marzo de 1977, los despidos producidos con anterioridad a la entrada en vigor del mismo se regirán en su aspecto sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que tuvieron lugar.

(17) La primera de ellas (véase Ar. 4.389) estimó que concurría la justa causa de despido del apartado c) del artículo 77 de la LCT, toda vez que el trabajador recurrente, según se desprendía de la declaración de hechos probados, había llamado al encargado de su sección cínico y mentiroso, y había amenazado al encargado general con matarlo, «falta de respeto la primera de indudable carácter grave y de la máxima gravedad posible el maltrato de palabra segundo». Según la de 14 de noviembre de 1973 (Ar. 4.516), si «el empresario anunció verbalmente al productor que no podía continuar prestando sus servicios y ante este simple anuncio, determinado por el carácter condicional de las palabras empleadas, se produjo la actitud amenazadora y frases ofensivas del productor provocando un incidente público, no puede aceptarse que tal conducta fuera posterior al despido y, por consiguiente —por no existir ya relación laboral—, no pudiera estimarse como justa causa para fundamentar el mismo, pues el incidente, actitud y frases fueron expuestas posteriormente en el telegrama dirigido por la empresa al trabajador en el que se le comunicaba que se prescindía de sus servicios, siendo esta comunicación el medio formal y el momento en que el despido se produce». Por último, la sentencia de 25 de abril de 1974 (JS, núm. 64, ref. 50/74-TS) consideró que ha de entenderse que no concurre la justa causa de despido estudiada «cuando el trabajador y enlace sindical o vocal jurado de empresa, no se dirige a sus jefes o compañeros de trabajo, sino al empresario para denunciarle hechos o actuaciones de tales jefes o compañeros, lo cual, si los hechos denunciados son gravemente ofensivos para éstos o resultan inciertos, podrá ser constitutivo de un delito de calumnia o injuria, pero propiamente no constituye un mal trato ni una falta de respeto y consideración a ellos, en cuanto no va a los mismos dirigido». Pueden verse también sobre el tema las sentencias más recientes de 20 de abril, 11 de mayo, 15 de junio (esta última conteniendo importante doctrina sobre el particular) y 3 de julio de 1978; de todas ellas ya nos hemos ocupado en el núm. 120 de esta misma REVISTA (págs. 264 y sigs.).

Nulidad

«Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 34, 1 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 el despido de los trabajadores puede ser acordado por los empresarios 'sin más requisito formal que comunicarlo por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos' (18), requisito formal cuya exigencia refuerza el artículo 36, párrafo 2.º, de la misma disposición legal al decir que 'cuando el empresario no cumpliere los requisitos establecidos en el artículo 34 del presente Real Decreto-ley, el despido será nulo, pudiendo hacer el magistrado de Trabajo tal declaración de oficio' (19), lo que resalta la distinción existente entre nulidad e improcedencia del despido puesto que el mismo precepto determina que el despido será procedente 'cuando quedare acreditada la concurrencia de la causa justa alegada por el empresario en la comunicación escrita' e improcedente en los demás casos.» Sin embargo, «aunque la declaración de nulidad pueda ser estimada 'de oficio' como excepción al principio de disponibilidad de las partes sobre el objeto del proceso, ello sólo es posible cuando notoriamente falta en la carta alguno de los requisitos que obligadamente ha de contener, pero no cuando se admite su concurrencia». (Sentencia de 6 de marzo de 1979; Ar. 1.100.)

III. PROCEDIMIENTO

Consignaciones en casación

La observancia rigurosa de cuanto se dispone en el artículo 93 de la LPL (20) es «requisito indispensable para que pueda darse cumplimiento a la exigencia legal de la consignación previa para que el recurso se estime debidamente preparado y de ahí... el que si a la parte se le eximió de la obligación legal de consignar se hizo con manifiesto desvío del artículo 170 del

(18) También, artículo 97, párrafo 1.º, de la LPL, según el cual «la facultad rescisoria a que se refiere el artículo 76 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944, podrá ser ejercitada por las empresas sin más requisito formal que comunicar por escrito al trabajador el despido, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron».

(19) En igual sentido, artículo 102, párrafo 2.º, de la LPL, que manifiesta que «cuando se acredite el incumplimiento por la empresa del requisito formal a que se refiere el artículo 97 del presente Decreto, el magistrado declarará de oficio nulo el despido». Sobre los requisitos y finalidad de la comunicación escrita del despido, véase STS (Sala VI) de 2 de mayo de 1978 (RPS, núm. 120, págs. 254 y sigs.).

(20) Según el mismo, «en el fallo de la sentencia debe advertirse a las partes los recursos que contra ella procedan y el plazo para ejercitarlos, así como las consignaciones que sean necesarias y forma de efectuarlas».

Texto [de Procedimiento Laboral] (21), tras la imperfección formal de la sentencia al omitir en el fallo lo establecido en el artículo 93, ya citado, e implica un supuesto de nulidad», como ya previamente había manifestado la sentencia de 18 de febrero de 1978 (22). (Sentencia de 25 de enero de 1979; Ar. 229.)

Forma en casación

«Dada la naturaleza eminentemente formalista del recurso extraordinario de casación, es presupuesto de inexcusable observancia el cumplir de manera estricta y rigurosa las normas procesales preestablecidas para su formalización, como único medio hábil de posibilitar el examen de la cuestión de fondo suscitada en él, entre las que ha de destacarse las del artículo 1.720 de la supletoria LEC (23), que no sólo impone se cite con claridad y precisión la ley o

(21) Señala este precepto que «cuando se trate de sentencia condenatoria al pago de cantidad será indispensable la consignación del importe a que asciende la condena en la cuenta corriente sobre anticipos reintegrables que la Magistratura tiene abierta en el Banco de España o en sus sucursales, incrementada en un 20 por 100, debiendo el recurrente presentar ante la Magistratura el resguardo acreditativo de aquella consignación, acordando el magistrado que por el secretario se testimonie en autos, conservando bajo su custodia el resguardo original.

Se dará recibo al interesado o a su defensor de la presentación del escrito y de la consignación, en su caso.

La consignación a que se refiere el presente artículo deberá efectuarse dentro del mismo plazo señalado en el artículo anterior» (diez días siguientes a la notificación de la sentencia).

(22) Véase núm. 119 de esta REVISTA, págs. 170-171; se destacaba en ella, a propósito de la exigencia de la consignación, que «la primera fase de que consta el procedimiento del recurso de casación, que es la de su *preparación*, se divide en dos subfases, la primera que se cifra en la mera manifestación del deseo de recurrir —utilizando para ello cualquiera de las fórmulas que la ley permite—, y la segunda, que consiste en la verificación de la correspondiente consignación —en la cuenta del Banco de España y presentación del resguardo que lo acredite en la Secretaría de la Magistratura—, las dos han de efectuarse dentro del mismo improrrogable plazo de diez días que siguen a la notificación de la sentencia; pero... las cantidades que han de ser objeto de consignación, lo mismo que la forma de efectuarla, han de ser advertidas por el magistrado de instancia a las partes que intenten recurrir y en el supuesto de que por la Magistratura no se haga la advertencia, o de que la misma sea incorrecta, hay que entender que la sentencia incurre en vicio de nulidad».

(23) Establece concretamente el aludido precepto que «en el escrito interponiendo el recurso se expresará el párrafo del artículo 1.962 [indicativo de los motivos que dan lugar al recurso de casación por infracción de ley o de doctrina legal] en que se halle comprendido, y se citará con precisión y claridad la ley o doctrina legal que se crea infringida y el concepto en que lo haya sido.

doctrina legal que se entienda ha sido infringida, y el concepto en que lo fue, sino también que cuando sean dos o más los fundamentos o motivos en que se apoya, se expresen en párrafos separados y numerados, o sea, con la adecuada individualización, sin entremezclar infracciones de distinta naturaleza que por ello tienen un tratamiento jurídico diferente y requieren una total y absoluta separación, ya que en el caso contrario, si se aúnan y funden dos o más en un solo motivo, esta sola circunstancia veda el examen del problema de fondo desarrollado en motivo tan defectuosamente formalizado, anomalía procesal que en esta jurisdicción es causa de desestimación de aquél por aplicación del número 4.º del artículo 1.729 de la citada ley procesal civil (24), y aunque la Sala ha atenuado dicho rigor formalista por el carácter de aquélla, nunca hasta extremos como el enunciado, cuando se conjuntan infracciones que por tener un fundamento jurídico distinto requieren una terminante separación e individualización (25).»

A mayor abundamiento, la propia sentencia indica cómo la doctrina de la propia Sala «tiene reiteradamente afirmado que cuando el precepto en que se fundamenta el motivo y se cita como conculcado consta de diversos apartados, párrafos o números, tiene necesariamente que singularizarse y señalarse cuál de ellos se entiende se infringió». (Sentencia de 24 de enero de 1979; Ar. 222.)

* * *

«El carácter extraordinario del recurso de casación pone de relieve su acusado matiz esencialmente formalista, que impone la necesidad de que sus normas procesales constitutivas sean observadas con rigurosidad, para lograr con ello que los actos que de las mismas emanen obtengan una total y absoluta eficacia, al propio tiempo que su indispensable seguridad jurídica, fin que de manera primordial se consigue con la estricta observancia de las normas encaminadas a regular los conflictos de orden jurídico, exigencias que aunque atenuadas subsisten dentro de la jurisdicción laboral, sin que en ningún momento ello pueda significar incumplimiento o total olvido de los preceptos que rigen en materia de casación, pues sostener lo contrario equivaldría a la quiebra del orden detallado y preciso para que los recursos que a su amparo se formulen gocen de viabilidad, con lo que innegablemente asimismo se pretende evitar obstáculos, la mayoría de las veces insoslayables, para llegar a una actuación

Si fueren dos o más los fundamentos o motivos del recurso, se expresarán en párrafos separados y numerados».

(24) Según el mencionado precepto, la Sala resolverá no haber lugar a la admisión del recurso «cuando no se hayan citado con precisión y claridad las leyes que se supongan infringidas y el concepto en que lo hayan sido».

(25) Véanse sentencias de 22 de abril, 2 y 22 de mayo de 1978 (RPS, núm. 120, págs. 274-275).

o cuestiones en ellos planteadas, con los graves inconvenientes que ello comportaría respecto a la concreta pretensión que el recurrente con el recurso persigue, inobservancia y vicios procesales que por la esfera de acción a que afectan pueden tener un carácter genérico o bien específico, pero que en ambos casos la adecuada técnica procesal obliga a su preferente examen en atención a que realmente pudieran impedir entrar a examinar y decidir los diversos temas suscitados en el recurso.» (Sentencia de 12 de febrero de 1979; Ar. 502.)

Cuestiones de competencia

«La profesión de agente comercial se define en el artículo 1.º del Decreto de 21 de febrero de 1942, diciendo: 'se entiende por agente comercial todo comerciante que esté encargado de un modo permanente de realizar o preparar contratos mercantiles en nombre y por cuenta ajena', y la distinción entre ellos, a efectos de colocarlos dentro del ámbito de la jurisdicción laboral aparece por primera vez en la Orden de 27 de junio de 1960; por esta Orden, artículo 1.º, quedan dentro del ámbito de la jurisdicción laboral 'siempre que las operaciones que realicen exijan para alcanzar su perfeccionamiento jurídico el consentimiento o conformidad de la empresa y sin que el mismo representante quede personalmente obligado por razón de tales actividades en cuanto no excedan de los aludidos encargos', quedando fuera de ella —artículo 3.º— los agentes comerciales libres; esta distinción es la que sirve de base a la Ley de 21 de julio de 1962 para dar nueva redacción al artículo 6.º de la LCT, incluyendo en el concepto de trabajadores por cuenta ajena a las personas naturales que intervengan en operaciones de compraventa de mercancías por cuenta de uno o más empresarios, siempre que dichas operaciones exijan para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del empresario y no queden personalmente obligadas a responder del buen fin o de cualquier otro elemento de la operación; por consiguiente, el artículo 6.º de la LCT exige la concurrencia simultánea de dos diferentes requisitos para que la acción mediadora encaje en la competencia de esta especializada jurisdicción.» (Sentencia de 10 de marzo de 1979; Ar. 1.127.)

* * *

El tema de la incompetencia de jurisdicción conforme a reiterada jurisprudencia de la Sala VI, «es de orden público procesal y ha de examinarse de oficio» (26). Por lo demás, si la empresa demandada «cargaba normalmente en

(26) Véanse sentencias de 28 de marzo, 4 y 10 de abril de 1978 (RPS, números 119 y 120, págs. 172 y 271, respectivamente).

la cuenta del actor el importe dejado de abonar por clientes y que el mismo lo aceptaba, no constando ni habiéndose alegado siquiera que ello pudiera corresponder a otras operaciones y, en consecuencia, no concurría el requisito de no quedar personalmente obligado a responder de ese buen fin, como exige el último párrafo del artículo 6.º de la LCT para calificar de contrato de esta clase al de los representantes o comisionistas que intervengan en operaciones de compraventa de mercancías por cuenta de uno o más empresarios, ... al haberlo entendido así la sentencia recurrida y estimar que la relación existente entre las partes no era laboral, ni, por ello la jurisdicción de este orden era competente para el conocimiento de la reclamación derivada de la misma, no ha aplicado indebidamente el citado precepto». (Sentencia de 12 de marzo de 1979; Ar. 1.131.)

Nulidad por omisión de datos esenciales en los hechos probados

«El artículo 89, párrafo 2.º, del Texto regulador del Procedimiento Laboral dispone que el magistrado 'declarará expresamente los hechos que estime probados', declaración que como elemento esencial y constitutivo de la sentencia no debe ser incompleta, limitándose a la exposición de los hechos que basten al juzgador de instancia para dictar el fallo que estime justo, sino tan amplio como resulte necesario para construir una segunda sentencia si casando la recurrida hubiera de pronunciarse en otro sentido el Tribunal de casación (27).» (Sentencia de 26 de diciembre de 1978; Ar. 1979, ref. 173.)

En igual sentido, sentencia de 22 de febrero de 1979 (Ar. 634.)

* * *

Insistiendo sobre la cuestión, declara el Tribunal Supremo una vez más, como es reiterada doctrina de la Sala VI del mismo la de que «en la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia han de reseñarse todos los elementos *de facto* necesarios para en su caso el Tribunal Supremo poder construir la segunda sentencia si casando aquélla se hubiera de pronunciar sobre el problema de fondo suscitado en el recurso, de ahí que el magistrado *a quō* no deba limitarse a recoger en ella sólo los que estime suficientes para fundamentar su fallo, sino que el relato histórico ha de ser tan amplio y

(27) En tales términos se han pronunciado numerosas sentencias ya con anterioridad, así —entre otras muchas—, las de 20 de mayo y 22 de noviembre de 1972 (Ar. 2.890 y 5.453, respectivamente), y las más recientes de 2 y 10 de marzo, 8, 11 y 26 de abril, 9 de mayo, 12 de junio y 28 de septiembre, todas ellas de 1978 (Ar. 832, 907, 1.397, 1.531, 1.626, 1.980, 2.328 y 2.963, respectivamente).

explícito como lo exijan las cuestiones de hecho de las que han de deducirse las consecuencias jurídicas procedentes, causa del proceso» (28). (Sentencia de 10 de marzo de 1979; Art. 1.126.)

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)

(28) Por lo demás, no ha de olvidarse, como señala la sentencia de 16 de junio de 1977 (Ar. 3.176), que «la declaración de nulidad de la sentencia por falta de la oportuna y completa declaración de los hechos que por la Magistratura de instancia, apreciando los elementos de convicción incorporados al procedimiento o los que acuerde aportar por su propia iniciativa, se estimen probados, ha de ser acordada de oficio, por ser medida que afecta al orden público procesal», si bien, «por razones de economía procesal y de interés social, sólo puede acordarse en casos extremos, en aquellos en los que la falta del dato omitido impida el normal desenvolvimiento de la relación jurídica procesal».