

# TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

## SUMARIO

I. Contrato de trabajo: cuestiones de aplicación e interpretación. Amnistía laboral. Contrato para obra o servicio determinado.—II. Despidos: Fraude, deslealtad o abuso de confianza. Malos tratos. Indisciplina o desobediencia.—III. Procedimiento: Acto de conciliación. Caducidad de la acción por despido. Nulidad por omisión de datos esenciales en los hechos probados (\*)

### I. CONTRATO DE TRABAJO

#### *Cuestiones de aplicación e interpretación. Amnistía laboral*

Regulada por Ley Ley de 15 de octubre de 1977, especialmente en los artículos 5.º y 8.º (1), constituye la amnistía laboral una materia sobre la cual la

---

(\*) Todas las sentencias mencionadas en el presente estudio corresponden a la Sala VI del Tribunal Supremo.

(1) Que establecen respectivamente: «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», y «la amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan 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».

Sala VI tiene ocasión de pronunciarse frecuentemente. Este hecho ha propiciado la formación de una doctrina jurisprudencial a través de la cual van encontrando aclaración los numerosos problemas de interpretación originados por la compleja y en ocasiones oscura redacción de aquella disposición.

La finalidad de la amnistía dentro del ámbito laboral, recuerda la sentencia de 6 de marzo de 1978 (2), «no es otra que la de eliminar y hacer desaparecer las consecuencias derivadas de hechos que, si en determinado momento histórico fueron considerados como ilegales y por lo mismo sancionables, después dejaron de serlo»; a esto cabe añadir con la sentencia de 19 de noviembre de 1979 (3), que, siendo la amnistía «el olvido de los actos ilícitos y el perdón de las sanciones merecidas, la concedida en la ley citada se apoya en motivaciones concretas o en el ejercicio de derechos reconocidos en la fecha de su entrada en vigor por normas o convenios internacionales vigentes en España el 15 de octubre de 1977». Ahora bien, así como las «motivaciones concretas» que determinan la aplicación de la amnistía están perfectamente recogidas en el artículo 1.º de su ley reguladora (4), en lo que respecta a uno de los tipos específicos contemplados en la misma: la amnistía *penal* (5), que puede eventualmente incidir en la relación laboral cuando el supuesto que encaje en aquel precepto haya ocasionado despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de derechos laborales (verbigracia: a consecuencia de detención gubernativa o judicial, cumpli-

---

(2) Ar. 879.

(3) Ar. 4.011.

(4) De más generalizada aplicación a la amnistía penal que a la laboral (sentencia de 5 de octubre de 1979; Ar. 3.471). Según el mismo, «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 15 de diciembre de 1976.

b) Todos los actos de la misma naturaleza realizados entre el 15 de diciembre de 1976 y el 15 de junio de 1977, 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 6 de octubre de 1977, 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».

(5) La Ley de Amnistía indica la sentencia citada de 19 de noviembre de 1979, «contempla tres tipos de amnistía específicos: el penal, el administrativo y el laboral, cuya aplicación en cada caso corresponderá con exclusividad a los jueces, tribunales y autoridades judiciales respectivos».

miento de condena, etc.) (6), no ocurre otro tanto con los derechos cuyo ejercicio hay que suponer legítimo a la luz de las normas y convenios internacionales vigentes en España en el momento de promulgarse la ley estudiada; ni siquiera se especifica en ella cuáles son tales normas y convenios internacionales. Respecto a lo primero hay que entender comprendidos en el enunciado del artículo 5.º de la Ley (7) los derechos sindicales o colectivos de los trabajadores dirigidos a la mejor defensa de sus intereses, muy singularmente los derechos de reunión, huelga y negociación colectiva (8); con relación a lo segundo (normas y convenios vigentes el 15 de octubre de 1977), las disposiciones a que hace referencia el citado artículo 5.º serían —lo indica entre otras la sentencia de 4 de noviembre de 1979 (9)— el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 13 de abril de 1977 y publicado en el *BOE* el día 30 de dicho mes, fecha en la que queda incorporado a nuestro derecho interno, siendo de aplicación general y de obligada observancia a tenor de lo dispuesto en el número 5 del artículo 1.º del Código civil (10).

Teniendo en cuenta de manera especial estas dos afirmaciones, podemos resumir el *contenido* y *alcance* de la amnistía laboral a través de las siguientes declaraciones, todas ellas contenidas en recientes sentencias de la Sala VI:

1. «El conjunto de los artículos 1 y 5 de la Ley de 15 de octubre de 1977 diferencia claramente dos tipos de infracciones amnistiabiles, las políticas y las no políticas, divididas éstas en laborales y sindicales, con propia autonomía y

---

(6) Así, J. M. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, «La amnistía laboral en la Ley 46/1977, de 15 de octubre», *Revista de Política Social*, núm. 117, p. 202. Cfr. artículo 8 de la ley (véase *supra*, nota 1). Téngase en cuenta que algunas ordenanzas laborales enumeran como falta muy grave sancionable con el despido la condena por cualquier hecho que pueda implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor «y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia» (art. 75, núm. 4, de la Ordenanza Laboral de 15 de febrero de 1975 para Empresas Dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales; véase también arts. 59, núm. 11; 69, número 4, y 70, núm. 7, respectivamente, de las Ordenanzas Laborales para Patrimonio Nacional, Empresas de Publicidad y Personal de las Compañías de Trabajos Aéreos de 19 y 20 de febrero y 30 de julio, todas de 1975), enunciado suficientemente amplio como para permitir en su momento la extinción de la relación laboral por condena del trabajador que hubiera participado en alguno de los actos de intencionalidad política posteriormente enumerados en la Ley de Amnistía.

(7) Véase *supra*, nota 1.

(8) Cfr. J. M. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, *op. y loc. cit.*

(9) Ar. 3.686.

(10) Que determina que «las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el *Boletín Oficial del Estado*.

régimen jurídico distinto cada una de ellas, aunque en numerosos supuestos se superpongan unas a otras» (sentencia de 5 de octubre de 1979; Ar. 3.471).

2. «La gracia de amnistía regulada en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, alcanza, a través de su artículo 5.º —y como merecedoras de la misma—, a aquellas conductas que en el pasado constituyeron infracciones de naturaleza laboral y sindical si en su contenido eran manifestación del ejercicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad, ya que cuando fueron sancionados fue en base a las normas contenidas en el Decreto de 22 de mayo de 1970 (11) o en el Decreto-ley de 22 de mayo de 1975 (12), normativa legal derogada y superada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, por el que se reconoce, legítima y legaliza el derecho a la huelga por los trabajadores (13), dándose acogida e incorporándose al derecho interno» al reconocimiento que de tal derecho había efectuado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por España el 13 de abril de 1977, cuyo artículo 8, 1, d), contiene la precisión —de valor normativo bien explícito—, según la cual los Estados partes en el pacto se comprometen a garantizar «el derecho de huelga, ejercitado de conformidad con las leyes de cada país» (sentencia de 22 de septiembre de 1979; Ar. 3.348).

3. En cualquier caso debe tenerse siempre presente que es absolutamente imprescindible que los actos o conductas sancionados por aplicación de la normativa aplicable, cuando se realizaron, «hayan sido destipificados y por ello dejado de ser sancionables...», pues de seguir siendo ilícitas y sancionadas es claro que no procedería la amnistía»; lo contrario supondría una situación anómala e inimaginable (sentencia de 8 de octubre de 1979; Ar. 3.514).

Ajustándose a estos principios, acertadamente entiende la sentencia de 15 de noviembre de 1979 (14) que no puede aplicarse la amnistía respecto a los trabajadores despedidos por participación en huelga de matiz político. Aunque no cabe la menor duda de que esta conducta era sancionable con el despido que les fue impuesto en virtud de la normativa vigente en la fecha que se realizó, como manifiesta la mencionada sentencia, «necesario es saber si tal clase de conflicto laboral estaba o no permitido en la fecha de entrada en vigor de la

---

(11) Relativo a las normas reguladoras del planteamiento, formalización, tramitación y solución de los conflictos colectivos.

(12) Que deroga la anterior disposición, estableciendo nuevas normas reguladoras de los conflictos colectivos de trabajo.

(13) Recurso cuya legitimidad había sido ya reconocida, aunque con mayores limitaciones que las actuales por el Decreto-ley de 22 de mayo de 1975; así, de acuerdo con esta última disposición, la huelga no podía rebasar el ámbito de la empresa o dentro de ella del centro o centros de trabajo afectados ni afectar a la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad o relación con los intereses de la defensa nacional.

(14) Ar. 4.004.

Ley de Amnistía para en consecuencia de ello aplicar o no sus beneficios a dichos trabajadores, pues el pacto internacional de 16 de diciembre de 1966... obliga a los Estados a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país..., y tal derecho fue regulado por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que declara en su artículo 11, apartado a) [la], huelga ilegal cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, estimando causa justa para el despido en el apartado j) del artículo 33 la participación activa en huelga ilegal; de consiguiente, si aquella participación de los trabajadores lo fue en huelga de matiz político, es claro que tal conducta no sólo era sancionable con el despido en la fecha que se realizó, sino también en el citado Real Decreto-ley, por lo que no reúnen los requisitos establecidos en el artículo 5.º [de la Ley reguladora de la Amnistía] para que les sean de aplicación los beneficios» de su artículo 8.º (15). Igual conclusión se impone en el supuesto del trabajador que estuvo presente y realizó actos violentos concretos con ocasión de la *invasión violenta y tumultuaria* de un centro de trabajo, en la que intervinieron además personas extrañas a la empresa, pues a tales actos «no puede atribuírseles intencionalidad política ni admitirse que constituyen el ejercicio de un derecho laboral o sindical reconocido» (sentencia citada de 19 de noviembre de 1979).

Por lo demás, el tema de la posible inconstitucionalidad de la Ley de Amnistía, por atentar contra el principio de seguridad jurídica, ha sido objeto, según confirma la sentencia citada de 22 de septiembre de 1979, de análisis y específico pronunciamiento de la doctrina de la Sala VI, concretamente la contenida en las sentencias de 6 y 20 de marzo y 22 de diciembre de 1978 (16), «afirmativas de que sus preceptos no afectan al principio general de la seguridad jurídica ni pueden incidir en inconstitucionalidad *en cuanto emanan de las Cortes* (17)... con la amplitud, alcance y trascendencia que se predica de su contenido y que afecta tanto al pasado —efectos retroactivos (18)— cuanto al presente en tanto no sea modificada total o parcialmente». El principio de segu-

(15) Véase *supra*, nota 1.

(16) A su vez señala la primera de ellas (Ar. 879) como las sentencias de 27 y 28 de febrero del mismo año (Ar. 564 y 725 respectivamente) ya habían declarado que «la Ley 46/1977, de 15 de octubre, no está en contradicción con ninguna norma de rango fundamental, entre otras con el artículo 17 del Fuero de los Españoles de 17 de julio de 1945», que, como sabemos, declaraba el derecho de todos los españoles a la seguridad jurídica. De acuerdo con la sentencia de 22 de diciembre de 1978 (Ar. año 1979, ref. 150), la aplicación de la Ley de Amnistía en ningún momento puede implicar el desconocimiento del principio de la seguridad jurídica ni mucho menos significar actos de carácter anticonstitucional.

(17) Lo subrayado es nuestro.

(18) La Ley de Amnistía «es una ley por definición con efectos retroactivos que contempla hechos acaecidos en tiempo pasado que somete al imperio de una nueva norma» (sentencia citada de 6 de marzo de 1978).

ridad jurídica, añade la sentencia de 27 de febrero de 1978, al contemplar el problema debatido (19), «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 lo contrario implicaría el inmovilismo del derecho».

De la misma forma que tal principio no resulta vulnerado por los preceptos de la Ley de Amnistía, otro tanto puede decirse respecto al principio de irretroactividad de las leyes, pues conforme a la sentencia últimamente mencionada, dicha regla «no es absoluta ni está formulada en leyes fundamentales o constitucionales, sino en el Código civil, cuyo artículo 2, número 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».

#### *Contrato para obra o servicio determinado*

Los problemas planteados por esta modalidad de contrato de trabajo han sido abordados recientemente por la sentencia de 9 de octubre de 1979 (20), la cual entendió que la contratación de un trabajador para obra determinada, y concretamente para diferentes obras, en total de seis, cuyos períodos de duración aparecen detallados, constituye una «modalidad del contrato permitida por el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo (21) y que en sí misma es perfectamente lícita».

Esta afirmación es plenamente válida porque, según se encarga de precisar la propia sentencia, aunque la jurisprudencia de la Sala VI mediante la excepción de la libertad contractual contenida en el artículo 76, causa 1.ª, de la indicada ley (22) «evitó que al amparo de aquel precepto [el artículo 27] quedaran burlados los derechos de los trabajadores redactando sucesivos contratos», tal

(19) Ya aludimos a la misma anteriormente. Véase *supra*, nota 16.

(20) Ar. 3.518.

(21) Recuérdese que dicho precepto establecía: «El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado... El contrato para obra o servicio determinado durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación del otro.» Actualmente, de acuerdo con el artículo 15, número 1, a), del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada «cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.»

(22) A tenor de la misma, los contratos de trabajo terminarán por las causas «consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario». En términos semejantes, artículo 49, número 2 del Estatuto de los Trabajadores.

limitación *no resulta aplicable a todos los supuestos de contratos sucesivos*, pues su aplicación exige:

a) Que sean contratos sin solución de continuidad o que ésta sea inapreciable.

b) Que su objeto lo constituyan trabajos normales y permanentes de la empresa.

c) Que la repetición de contratos constituya un procedimiento contrario a la estabilidad y continuidad del trabajador en el trabajo.

d) Que queden burlados los derechos del trabajador.

Así, pues, *a sensu contrario*, cuando los contratos celebrados sucesivamente no presenten estos requisitos, habrá que admitir su licitud. Ello sucede en el caso contemplado por la sentencia examinada, en el cual, si bien fueron seis los contratos por obra determinada celebrados con un mismo productor, deben valorarse de modo especial las siguientes circunstancias que determinan la licitud de los mismos:

a) La actividad de la empresa demandada tiene características especiales, «pues sus trabajos se realizan en lugares distintos e independientes de sus propios centros e instalaciones y en obras completas, lo que le obliga a utilizar la modalidad de contrato de trabajo con su personal para cada obra que realiza».

b) «Los contratos son para obra determinada, en los que al concluir ésta el contrato termina.»

c) «Aunque los contratos celebrados fueron seis, entre los dos últimos medió una solución de continuidad apreciable, de cerca de un mes y de dos meses.»

d) Si bien el objeto de tales contratos «son los normales y propios de la empresa por ser los de su especialidad, no pueden considerarse como trabajos permanentes por serlo en una obra determinada que la empresa contrata a su vez con un tercero, terminada la cual acaba su actividad y ha de emprenderla de nuevo en otra obra objeto de contratación distinta».

e) Finalmente, no puede sostenerse que haya habido abuso de derecho, pues su apreciación requiere que sea manifiesto, es decir, claro y patente, y en el caso de autos no existe ningún dato ni elemento de juicio que permita apreciarlo. Por otra parte, tampoco consta la maliciosa intención de la empresa para eludir el amparo legal dispensado a los trabajadores ni el ataque a sus garantías de estabilidad y continuidad en el trabajo.

## II. DESPIDOS

### *Fraude, deslealtad o abuso de confianza*

Esta causa justa de despido, en principio contenida en el artículo 77, e), de la Ley de Contrato de Trabajo e incorporada posteriormente al artículo 33, d),

del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo, se contempla actualmente en el artículo 54, número 2, *d*), del Estatuto de los Trabajadores, según el cual será considerado *incumplimiento contractual de entidad suficiente para fundamentar el despido*: «La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.» Aunque este enunciado difiere de la definición contenida en la Ley de Contrato de Trabajo y el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que consideraban como justa causa de despido «el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas», estimamos que tal circunstancia no puede suponer un abandono de la doctrina jurisprudencial elaborada en torno a la misma, la cual habrá de tenerse en cuenta en el momento de valorar los despidos que en el futuro se produzcan al amparo de la nueva norma del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido juzgamos del mayor interés las afirmaciones realizadas por las recientes sentencias de 8 y 9 de octubre de 1979 (23) sobre el alcance del artículo 77, *e*), de la Ley de Contrato de Trabajo.

Según la primera de ellas, los conceptos de fraude, deslealtad y abuso de confianza «vienen siendo considerados como específicos de un género común, afines entre sí aunque no idénticos y dotados de sustantividad y autónoma aplicabilidad, siendo siempre *el fraude* equivalente a engaño o abuso de confianza que produce o prepara un daño a la empresa, en tanto que *la deslealtad* implica siempre una conducta infiel a los deberes confiados realizada de una manera dolosa —sentencias de 27 de febrero, 13 de marzo y 12 de junio de 1978 (24) entre otras muchas—, de todo lo cual se deduce que la deslealtad supone siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto a la empresa como consecuencia del postulado de la referida fidelidad, con plena conciencia de que la misma se ha producido, siendo de innegable importancia para la valoración de la falta origen de aquélla la categoría del cargo de la persona que la cometió en atención al claro matiz subjetivo que la caracteriza, ante el cual ha de ceder en la mayoría de los casos las demás circunstancias que concurren» (25). Por lo demás, respecto a la opi-

---

(23) Ar. 3.515 y 3.524 respectivamente.

(24) Ar. 781, 985 y 2.326 respectivamente. Véanse también las sentencias de 22 de mayo, 12 de junio y 4 de octubre de 1978 (Ar. 2.090, 2.327 y 3.016) y 6 de marzo de 1979 (Ar. 1.100).

(25) La importancia de este matiz subjetivo se pone claramente de relieve en la sentencia ya mencionada de 13 de marzo de 1978 al señalar que «la consideración personal del trabajador en relación con el trabajo desempeñado en el seno de la empresa [es], una de las primeras consideraciones que han de tenerse en cuenta para la valoración de la falta cometida, ante la que ha de ceder la escasa cuantía o el poco valor de lo defraudado o el escaso perjuicio material causado a la empresa —aunque resulte incalculable desde el punto de vista moral—, pues el abuso de confianza, aun manifestado sobre cosas de escasa valía económica, tiene gran importancia para enjuiciar los actos realizados».

nión según la cual la deslealtad pudiera implicar siempre una conducta subsumible en el *dolo*, la misma sentencia aclara cómo «la propia doctrina jurisprudencial no mantiene en este aspecto un criterio uniforme e identifica en muchos casos la fidelidad a la observancia de la fe que uno debe a otro o la puntualidad y exactitud en la ejecución de una cosa o tarea, aunque ello no sea debido a mala fe, sino a comodidad, indiferencia o falta de obligado interés» (26).

La reflexión en torno a los conceptos de fraude, deslealtad y abuso de confianza constituye también uno de los puntos abordados por la segunda de las sentencias a que hemos hecho referencia. El *fraude* —manifiesta la sentencia— «equivale a engaño que produce o prepara un daño a la empresa, siendo indiferente la mayor o menor cuantía de lo defraudado; *deslealtad* es el incumplimiento consciente y doloso [tanto] de los deberes de fidelidad como [de la obligación de colaborar] en la buena marcha de la empresa..., sin que a ello obste el que no se acredite el lucro personal del trabajador ni el de no haberse ocasionado daños a la empresa»; por último, el *abuso de confianza* se produciría con el uso excesivo por parte del trabajador de la mayor o menor confianza en él depositada de acuerdo con el cargo que desempeña. En otro orden de cosas, la causa de despido analizada debe apreciarse «cuando se quebrantan los deberes de fidelidad y lealtad, notas esenciales del contrato de trabajo y que han de ser más rigurosamente observadas por quienes desempeñan puestos de confianza de mayor significación y categoría en la empresa por ser su intervención decisiva en las operaciones de la misma».

### *Indisciplina o desobediencia*

El artículo 33, *b*), del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo señala como causa justa para el despido «la indisciplina o desobediencia de los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes». Dicho precepto reproduce literalmente el enunciado anteriormente contenido en el también apartado *b*) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (27)

(26) Así, sentencia de 21 de abril de 1967 (Ar. 1.644). Según la misma, «dado que si por lealtad ha de entenderse en las relaciones humanas la guarda de la debida fidelidad a las personas con las que nos relacionamos y fidelidad es la observancia de la fe que uno debe a otro o la puntualidad o exactitud en la ejecución de una cosa o tarea, es patente que el envío por un productor a su empresa patronal de informes sobre situaciones comerciales que no se ajustan a la realidad y carecen de veracidad, aunque ello no sea debido a la mala fe, *sino a comodidad, indiferencia o falta del obligado interés* para adquirir el conocimiento de la verdad que los ingresos deben reflejar, hace caer al informante en el vicio de infidelidad en la ejecución de la tarea que le fue encomendada, faltando a la fe que a la empresa patronal debía e incidiendo claramente en la falta de deslealtad».

(27) Derogado expresamente por la disposición final primera del indicado Real Decreto-ley (véase *supra*, nota 28). La causa justa de despido estudiada se contempla

interpretado por la Sala VI del Tribunal Supremo «como norma tipificadora de aquellas conductas del trabajador que representan manifiesto quebranto de las obligaciones del mismo dimanadas de cuanto se dispone en los artículos 60 y 69 [de aquella ley] (28), bien por la rebeldía a cumplimentar una determinada orden dimanada de quien fundadamente está autorizado a disponer laboralmente sobre el mismo (29) o por igual marcada inobservancia de cuanto se previene en reglamentos y ordenanzas relativas al trabajo» (30) (sentencia de 17 de octubre de 1979; Ar. 3.603). «Ahora bien, no todo acto de desobediencia puede justificar la sanción de despido; la indisciplina configuradora del despido ha de ser clara, abierta, grave, sin motivo ni fundamento alguno, pero estas circunstancias han de deducirse del momento y forma en que se ha producido» (sentencia de 12 de junio de 1978; Ar. 2.327).

### *Malos tratos*

Según se encarga de precisar la sentencia de 1 de octubre de 1979 (31), integra la causa justa de despido contemplada en el artículo 77, c), de la Ley de Contrato de Trabajo (32) la conducta del trabajador que, como consecuen-

---

actualmente como *incumplimiento contractual* suficiente para fundar el despido en el artículo 54, número 2, b), del Estatuto de los Trabajadores, que define como tal «la indisciplina o desobediencia en el trabajo».

(28) Recuérdese que, según el artículo 60, «el deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción, del comercio o en la prosperidad de la empresa a que pertenece». De acuerdo con el artículo 69, párrafo 1.º, «es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal de la misma que le asisten». Cfr. artículos 5, apartados a) y c), y 20,2 del Estatuto de los Trabajadores.

(29) «Aun cuando el trabajador entienda que la orden es inadecuada, debe cumplirla y luego acudir al organismo competente para reclamar contra ella, salvo si concurren circunstancias de peligrosidad u otras razones poderosas que justifiquen la negativa» (sentencia de 30 de mayo de 1978; Ar. 2.141. También sentencia de 23 de febrero de 1976; Ar. 754), pues en tales casos hay que estimar justificado el ejercicio del *ius resistentiae* por parte del trabajador.

(30) Respecto a este último inciso, entendió la sentencia de 20 de marzo de 1971 (Ar. 1.129), que el apartado b) del artículo 77 LCT «no se refiere obviamente a la desobediencia de las leyes en general, sino a la de los reglamentos de trabajo, o sea, a las normas u órdenes relativas a la prestación de éste».

(31) Ar. 3.356.

(32) 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 su representante o a los jefes o *compañeros de trabajo*» (lo subrayado es nuestro). En el momento de pronunciarse la sentencia estudiada estaba ya vigente el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, cuyo artículo 33, que sustituyó al artícu-

cia de una discusión, hace objeto de agresión física con una tabla a un compañero de trabajo, causándole lesiones que necesitan suturación y asistencia médica.

La gravedad de la falta así cometida no resulta «menguada por la futilidad del motivo originario de la discusión en cuyo curso se produjo el acometimiento, pues *es éste objetivamente apreciado* el que determina la sanción», máxime cuando la riña a la que subsigue el acontecimiento se origina por el trabajador sancionado. No procede aplicar en tales situaciones el artículo 77, j), de la mencionada ley (33), «ya que la conducta sancionable no fue la riña o pendencia, sino la agresión y su resultado lesivo, y así como para el altercado con los compañeros de trabajo la norma requiere su frecuencia, no ocurre otro tanto con los malos tratamientos de obra».

### III. PROCEDIMIENTO

#### *Acto de conciliación*

Resulta incuestionable que el artículo 75 de la Ley de Procedimiento Laboral (34) «establece que lo convenido en acto de conciliación a los efectos de su ejecución tiene el mismo tratamiento jurídico que la ejecución de sentencias firmes y, por tanto, al repeler [el Magistrado de Trabajo] de oficio el escrito solicitando la ejecución, se ha vulnerado lo dispuesto en dicho precepto» (sentencia de 9 de octubre de 1979, considerandos a la primera sentencia; Aranzadi 3.522).

---

lo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo expresamente derogado por la disposición final primera, reproducía con iguales términos que éste, y también en el apartado c), la causa de despido aludida; no obstante, la aplicación al caso de autos del precepto de la citada ley se justifica porque los hechos que determinaron el despido acaecieron el 27 de abril de 1976, y de acuerdo con la disposición transitoria tercera de aquel Real Decreto-ley, 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».

(33) Se señala en el mismo como causa justa de despido la conducta del trabajador que «origina frecuentemente riñas o pencias injustificadas con sus compañeros de trabajo».

(34) Según el mismo: «El Magistrado intentará la conciliación advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. *Lo convenido por las partes en el acto de conciliación se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia*, salvo en el caso en que el Magistrado, entendiéndose existe lesión grave para alguna de las partes, ordenase la continuación del juicio» (lo subrayado es nuestro).

*Caducidad de la acción por despido*

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 35 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo (35), la acción para reclamar contra el despido acordado por el empresario habrá de ejercitarse dentro del plazo de quince días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera tenido lugar, prorrogable por otros tres si el lugar de trabajo no radicara en la localidad en que resida la Magistratura, siendo el citado plazo de *caducidad* a todos los efectos (36). Por ello, instado el proceso por despido cuando por ministerio de la ley la acción estaba ya caducada, «el Magistrado *a quo* no podía legalmente hacer pronunciamiento alguno acerca de si la empresa había cumplido o no todas y cada una de las formalidades previas requeridas para la validez y eficacia de la relación laboral», porque, «producida la caducidad de la acción, ésta impide legalmente entrar en el estudio del problema jurídico relativo a la nulidad o improcedencia del despido, aunque se trate... del realizado verbalmente» (sentencia de 4 de octubre de 1979; Ar. 3.470).

La abundante doctrina jurisprudencial sobre el tema puede resumirse en las siguientes afirmaciones, todas ellas contenidas en la reciente sentencia de 8 de octubre de 1979 (37):

1. «La figura jurídica del despido la reservan los artículos 76, número 8, 77 y 82 [de la Ley de Contrato de Trabajo] (38) para la terminación del contrato por decisión del empresario, con independencia de que sea 'nulo', 'procedente' o 'improcedente', y el plazo que asiste al obrero para recurrir contra el despido es de caducidad y no de prescripción» (39).

2. Hay que rechazar la tesis según la cual el plazo de caducidad de la

(35) Y anteriormente en el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo. Cfr. artículo 98, párrafo 2.º, de la Ley de Procedimiento Laboral.

(36) El Estatuto de los Trabajadores aumenta dicho plazo en cinco días, sin hacer referencia a ningún tipo de prórroga. En efecto, establece el artículo 59, número 3: «El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.»

Cfr. artículo 5 del Real Decreto-ley de 26 de enero de 1979 sobre creación de dicho Instituto. Téngase en cuenta que ya su disposición final primera derogaba expresamente el artículo 35 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 «en lo que se refiere a la supresión de la conciliación obligatoria» en los procesos por despido.

(37) Ar. 3.517.

(38) Cfr. artículos 49, número 11, y 54 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

(39) Cfr. artículo 59, número 3, del Estatuto de los Trabajadores (véase *supra*, nota 36). Sobre el particular, véase la sentencia de 25 de abril de 1969 (Ar. 2.630).

acción para reclamar contra un despido laboral no es aplicable al despido nulo porque el artículo 98 del Texto de Procedimiento Laboral, relativo al plazo para ejercitar la acción por despido, habla de «despido improcedente» con carácter de generalidad, así como de la posibilidad de ser calificado de «procedente», «improcedente» o «nulo»; dicho precepto «ha de entenderse referido tanto a los casos en que se reclame por despido 'injustificado' o 'improcedente', como cuando se accione por despido 'nulo', no excluyendo a éste de la caducidad de la acción» (40).

3. «Antes de examinar si el despido es o no 'procedente' [improcedente] o 'nulo', ha de apreciarse si la acción para reclamar contra el mismo ha caducado [pues], apreciada la caducidad no es necesario entrar» en aquella calificación (41).

4. «Si el plazo hubiera caducado antes de hacer uso de la acción, sería ineficaz su ejercicio por haberse extinguido *ex lege* la relación laboral, y con ello resultaría indiferente que el despido se hubiera producido con vicio de nulidad o improcedencia, ya que de estos particulares está vedado conocer una vez que se ha extinguido la relación de que traen causa», no pudiéndose volver a plantear «por impedirlo absolutamente los efectos de la caducidad» (42).

#### *Nulidad por omisión de datos esenciales en los hechos probados*

Establecido por el artículo 89, párrafo 2.º, de la Ley de Procedimiento Laboral que «el Magistrado, apreciando los elementos de convicción en los resultados de la sentencia, declarará expresamente los hechos que estime probados», reiteradamente ha entendido la Sala VI del Tribunal Supremo que esa declaración «no debe limitarse a los que basten al juzgador de instancia para dictar

---

(40) Cfr. sentencias de 6 y 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4.009 y 4.264 respectivamente). Como afirma la sentencia de 10 de julio de 1972 (Ar. 3.730), el artículo 98 de la Ley de Procedimiento Laboral no hace con relación al despido nulo «ninguna especialidad en cuanto a la posibilidad de caducidad de la acción, cosa lógica, pues la acción contra un despido injusto ha de ejercitarse dentro del perentorio plazo establecido dado su carácter de urgencia, tendente a restablecer la relación laboral, y sólo al final del proceso con vistas a los hechos que resulten probados es cuando el órgano jurisdiccional puede hacer su calificación».

(41) En este sentido, sentencia de 25 de junio de 1974 (Ar. 3.160), que determina cómo «antes de examinarse si el despido es o no improcedente o nulo, ha de apreciarse si la acción para reclamar contra el mismo ha caducado con arreglo a lo dispuesto en los artículos 82 de la LCT y 98 del Texto Procesal Laboral, de tal manera que, si por el transcurso del término de quince días en éstos establecido la acción ha caducado, ha de apreciarse la caducidad aun cuando el despido hubiera podido ser declarado nulo de haberse demandado oportunamente». Véase también la sentencia de 27 de enero de 1972 (Ar. 321).

(42) Cfr. sentencia de 10 de mayo de 1978 (Ar. 1.991).

el fallo que estime justo, sino que debe ser tan amplia como fuera preciso para que el Tribunal superior pueda en su caso decidir sobre las pretensiones deducidas por las partes en el proceso y construir la segunda sentencia si hubiere lugar a ello» (43) (sentencia de 6 de octubre de 1979; Ar. 3.473). En caso contrario se produciría un defecto formal apreciable de oficio; claramente lo pone de relieve la sentencia de 30 de noviembre de 1978 (44), según la cual: «La declaración de nulidad de la sentencia por falta de la oportuna y completa relación de los hechos que por la Magistratura de Instancia se declaran probados, apreciando los elementos de convicción incorporados al procedimiento a propuesta de las partes o por su propia iniciativa, puede ser acordada *incluso de oficio* por ser medida que afecta al orden público del proceso, aunque por razones de economía procesal y de interés social *sólo debe acordarse en casos extremos*, en aquellos en los que la falta del dato omitido impida el normal desenvolvimiento de la relación jurídico procesal» (45).

JAVIER GÁRATE CASTRO  
(Universidad de Santiago)

---

(43) Cfr., entre otras muchas, sentencias de 26 de enero, 3 de febrero, 2 y 10 de marzo, 8, 11, 12 y 26 de abril, 8, 9 y 10 de mayo, 19 de junio, 28 de septiembre y 26 de diciembre, todas de 1978 (Ar. 196, 504, 832, 907, 1.397, 1.531, 1.510, 1.626, 1.940, 1.980, 1.989, 2.407, 2.963, y Ar. año 1979, ref. 173 respectivamente) y 22 de febrero y 10 de marzo de 1979 (Ar. 634 y 1.126).

(44) Ar. 4.376.

(45) Lo subrayado es nuestro.