

LA RESOLUCION DEL CONTRATO A PETICION DEL TRABAJADOR

SUMARIO

1. *Generalidades.*—2. *Inactividad.* a) Procede la resolución del contrato. 1. En caso de readmisión de trabajadores despedidos. b) No procede la resolución del contrato.—3. *Tratos vejatorios.* a) Procede la resolución del contrato. b) No procede la resolución del contrato.—4. *Pago de salarios.* a) Procede la resolución de contrato. b) No procede la resolución del contrato.—5. *Mejoras voluntarias.*—6. *Horas extraordinarias.*—7. *Incentivos y primas.*—8. *Representantes de comercio, viajantes, corredores en plaza y agentes de seguros.* a) Procede la resolución del contrato. b) No procede la resolución del contrato.—9. *Jornada y horario de trabajo.* a) Procede la resolución del contrato. b) No procede la resolución del contrato.—10. *Cambio de puesto de trabajo.* a) Generalidades. b) Procede la resolución del contrato de trabajo. c) No procede la resolución del contrato de trabajo.—11. *Traslados.* a) Procede la resolución del contrato de trabajo. b) No procede la resolución del contrato de trabajo.—12. *Varios.*—13. *Indemnización.*

Estatuto de los Trabajadores:

Art. 50.1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

1. GENERALIDADES

No es posible solicitar la declaración de resolución del contrato de trabajo si el operario que así lo postula ha rescindido por sí el aludido vínculo, abandonando el trabajo e incurriendo por ello en la causa 9.^a, artículo

76 LCT (TCT 10-VI-76, R. 3.187; 2-II-79, R. 643), salvo en aquellos casos en que los trabajadores vengan sometidos a vejaciones de tal gravedad que aconsejen el abandono del centro de trabajo, éste deberá permanecer en él hasta que se dicte sentencia por el Magistrado (TCT 3-IV-73, R. 1.566; 9-V-74, R. 2.961; 24-III-76, R. 1.629; 5-V-77, R. 2.492), o cuando peligre su integridad física (TCT 9-II-79, R. 835), por lo que, en buques congeladores, no es preciso observar el plazo de preaviso de ocho días, si el buque, una vez anunciado, tocó puerto distinto al fijado para desembarcar a un tripulante enfermo, siendo insostenible la situación en el barco (TCT 12-XI-74, R. 4.687). No es obstáculo a la rescisión el hecho de que el actor presentase su dimisión al día siguiente de celebrado el juicio (TCT 6-IV-78, R. 2.255).

Basta que concurra una causa de despido o que exista una causa de resolución, para que por voluntad de quien a su favor tiene tal facultad, la relación se rompa justificadamente (TCT 11-II-77, R. 775).

Para que proceda la resolución de un contrato laboral preciso es que la relación permanezca viva, y no haya sido ya anteriormente resuelta, así como que el incumplimiento de las obligaciones empresariales de proporcionar trabajo y abonar el salario al trabajador entraña la existencia de un auténtico despido, es decir una resolución unilateral adoptada por el empleador (TCT 4-VII-80, R. 4.101; 31-X-80, R. 5.490).

No cabe que la rectificación de la patronal, volviendo de su acuerdo, una vez presentada la demanda y citada para el juicio, pueda fundar un fallo absolutorio (TCT 9-III-77, R. 1.401; 10-XI-80, R. 5.708).

No puede apreciarse la concurrencia de ninguno de los motivos previstos en el artículo 78 LCT, ya que para la existencia de los mismos y en base a ellos declarar resuelto un contrato de trabajo, se precisa la plena demostración de una conducta culposa del empresario, de tal gravedad que revele su propósito de incumplir las obligaciones que le impone el artículo 75 LCT, así como las elementales normas de convivencia que deben observarse en toda relación laboral (TCT 23-VI-76, R. 3.477).

No existe un *plazo* marcado que obligue al trabajador a interponer su demanda (TCT 15-X-77, R. 5.194), por lo que se habrá de atender a que transcurra aquel lapso en que por ello se entiende ha habido remisión de ella (TCT 11-II-77, R. 775), teniendo en cuenta que el plazo que señala el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo no es de aplicación nada más que para cuando se ejercita la acción de despido, pero no para otras acciones, como ocurre cuando se pretende la indemnización por rescisión voluntaria del contrato por parte del trabajador (TCT 11-X-77, R. 4.746).

Al no ser imputable a la empresa el incumplimiento del contrato, no

asiste acción a la recurrente para rescindirlo con derecho a ser indemnizada (TS 13-III-72, R. 1.186).

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad

2. INACTIVIDAD

a) *Procede la resolución del contrato*

Si la empresa no dio trabajo alguno al actor, presentando éste demanda en Magistratura de Trabajo, la posterior rectificación de la conducta de la empresa no se tiene en cuenta, pues lo que se enjuicia es la situación creada (TCT 9-III-77, R. 1.401), pues la adscripción del actor a un local en donde no tenía trabajo, que se prolongó hasta que el actor presentó la demanda, es trato vejatorio (TCT 23-II-78, R. 1.176), a no ser que el ofrecimiento del puesto lo hiciera la empresa antes de tener conocimiento de que los actores habían presentado la demanda (TCT 2-VII-74, R. 3.346).

El hecho de permanecer inactivo y sin trabajo, percibiendo los salarios es situación incluida en el artículo 78, e), LCT (TCT 11-XI-74, R. 4.652). Siendo situación depresiva el hecho de que, después de diez años de relaciones correctas, se le impusieran varias sanciones de suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días, viéndose precisado el operario a acudir a la Magistratura que las dejó sin efecto, persistiendo en su actitud la empresa, que le cambió de puesto de trabajo, modificando su categoría y horario laboral, obligándole a permanecer en la calle o en los vestuarios o duchas hasta la hora de entrada al trabajo, lo que tenía lugar a las dos de la mañana (TCT 13-XI-75, R. 5.025).

Procede la resolución del contrato de trabajo, al ser colocada la actora en situación vejatoria y depresiva, suprimiendo paulatinamente su intervención en los programas de radio que tenía a su cargo como locutora, hasta llegar a la total inactividad, con el consiguiente perjuicio para su formación profesional y artística (TS 9-VII-71), como procede en el caso de un contrato para la grabación en exclusiva de discos, que no ha tenido más efectos, en año y medio de vigencia, que la grabación de dos canciones, con producto para la artista-cantante de 164 pesetas, cuya cantidad, además,

le fue abonada después de presentada la demanda en la Magistratura, no tiene razón alguna de existir y como aparece perfectamente demostrado que fue la demandada la causante de tal pasividad, ya que las cartas requiriendo a la actora para que se presentase a recibir órdenes para proceder a la grabación de discos, son todas posteriores al trámite de presentación de la demanda, pidiendo la resolución del contrato, ningún valor puede otorgarse, y, como además, la tan citada demandada incumplió también su obligación de rendir periódicas cuentas del resultado del contrato concertado, estuvo bien declarada la resolución acordada (TS 17-V-67, R. 2.040). Procede la resolución, en el caso de RENFE, que comunica a los actores médicos, la supresión de la inspección de bajas, quedando relevados de dicho cometido, subsistiendo la relación laboral, de lo que se infiere con nitidez que la demandada no asigna a los recurrentes función, servicio, ni trabajo alguno, con lo que se infiere un claro agravio y menosprecio, que no puede dejar de ser estimado como una auténtica situación vejatoria (TCT 18-V-78, R. 2.952).

En caso de readmisión de trabajadores despedidos

Es vejación el hecho de que la empresa no le dé trabajo a raíz de haber sido declarado nulo el despido (TCT 23-IX-76, R. 3.972; 21-XII-77, R. 6.678), y, si, además, se le mantiene solo en una habitación y se pretende disminuir sus ingresos, pagándole solamente el salario base (TCT 3-XI-78, R. 5.792), pero no se da esta circunstancia, si los actores presentan la demanda al día siguiente de formulado el requerimiento notarial a la empresa, que no fue contestado, y estándose en plazo para recurrir la sentencia (TCT 25-IX-74), R. 3.709), o si se les mantiene solo en una habitación y se pretende disminuir sus ingresos pagándoles sólo el salario base (TCT 3-XI-78, R. 5.792).

Procediendo la resolución de los contratos, si la empresa, en acto de conciliación, se comprometió a readmitir a los actores, a sabiendas de que el cine se encontraba en obras, por lo que al presentarse los actores no les pudo dar trabajo, por lo que después de tres días consecutivos de presentarse en el centro de trabajo, presentaron demanda en petición de rescisión voluntaria de los contratos (TCT 30-V-73, R. 2.429).

b) *No procede la resolución del contrato*

No existe trato vejatorio, si el breve cierre de parte de las dependencias, entre las que se encontraba el despacho del actor, como el registro efectuado en los cajones de las mesas de varios de sus productores, entre los que se encontraba también, en busca de una máquina eléctrica que había desaparecido, no fueron dirigidos concretamente contra la persona de este último, sino que afectaron a 19 otros productores de la demandada, no existiendo circunstancias que afectaran exclusivamente a aquél (TCT 9-III-1977, R. 1.397; 15-XI-78, R. 6.162).

Ni cuando por incuria profesional, el jefe de taller ordenó al actor que dejase de trabajar y permaneciese en una dependencia de la fábrica, medida que, jornada y media después, fue dejada sin efecto por el gerente, ello no supone perjuicio grave en su formación profesional, ni menoscabo notorio de su dignidad, puesto que no hubo propósito de vejar o perjudicar al operario (TCT 30-V-79, R. 3.604).

Ni cuando el actor había sido dado de alta en incapacidad laboral transitoria con propuesta de invalidez permanente, no habiendo resuelto las Comisiones Técnicas Calificadoras (TCT 9-I-73, R. 10).

3. TRATOS VEJATORIOS

a) *Procede la resolución del contrato*

Si el día 6-IV-76 fue despedido el actor de la empresa, tras ser golpeado por el empresario demandado, que fue condenado por el Juzgado Municipal como autor de una falta de *lesiones*, y, la conducta patronal, haciendo objeto de malos tratos físicos al obrero, con resultado lesiones y sin que conste ninguna provocación por parte del ofendido, ha de valorarse como constitutiva de justa causa para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, a la luz del artículo 78, apartado a) LCT (TCT 10-XI-76, R. 5.114). Y, si se declara probado que el empresario arrojó al suelo al actor y le obligó con violencia corporal a abandonar la oficina (TCT 4-V-77, R. 2.464). Y si el actor, con ocasión de encontrarse en el trabajo fue, en relación con el mismo, violentamente agredido por un *hijo* de la demandada, que le produjo lesiones por las que hubo de recibir asistencia facultativa durante cinco días (TCT 19-IX-73, R. 3.361).

Procede, pues, reconocida en la sentencia la prevención del empresario hacia el operario recurrente, desde que éste obtuvo la anulación, en atención a ciertas irregularidades, de las elecciones para enlaces sindicales en la empresa, que, celebradas de nuevo, dieron como resultado la designación de dicho productor como enlace sindical, tensión que culminó el día de autos, en la áspera amonestación del empresario, que llegó a quitarle los utensilios de trabajo, en cuyo momento se acercó el que es tenido por socio del titular de la empresa y llamó al operario gandul, por lo que el aludido abandonó el trabajo y formuló a los días demanda de conciliación sobre resolución del contrato (TS 14-III-64, R. 1.570, con cita de la de 30-I-63, R. 369).

b) *No procede la resolución del contrato*

Los malos tratos, cuando se producen en forma simultánea, correspondiendo unos a los denuestos del otro, sin que aparezca con claridad quién comenzó a producirse en tales términos, ni de cuál de las partes hubo mayor insistencia o gravedad, no cabe duda se produce una compensación, que no puede desconocerse y más cuando después continúa la relación sin que las personas que contendieron muestren disconformidad con la actitud observada por la otra, sino que mantienen la convivencia laboral durante más de un año y es, al producirse nuevas discrepancias que no originan causa de resolución, cuando muestra su disconformidad (TCT 19-VI-74, R. 3.064).

No procede, en el caso en que se suscitó una *discusión* entre los litigantes —trabajador y empresa—, por la devolución de camiones cargados de materiales enviados a clientes a través de pedidos hechos por el actor, éste manifestó que ya no se hallaba a gusto en la empresa y que se marchaba, volviendo quince días más tarde pidiendo una carta de despido (TS 13-XII-76, R. 5.518).

No procede, si solamente existió una *reyerta* entre el actor y un oficial de la misma empresa, también trabajador de ella, pero sin mando ni representación del patrono, producida como consecuencia de la alegación de dicho oficial de haberle sustraído dinero el actor, y en la que el primero agredió al recurrente, hechos que para nada afectan a la actuación patronal, ajena en todo a tales circunstancias y que en ella no intervino (TCT 29-III-1977, R. 1.860). Ni cuando sólo se presenta una desobediencia del actor al encargado a lo que se une la frase grosera dirigida por el propio demandante a su superior y que, después del trabajo, uno y otro discutieron y

llegaron a las vías de hecho, con lesiones recíprocamente causadas, pero sin ninguna acción u omisión patronal, que justificase el abandono del trabajo del actor, quien desde el 2 de septiembre dejó de acudir al trabajo, presentando el día 27 siguiente papeleta de conciliación sindical (TCT 20-IV-77, R. 2.126).

Ni cuando se declara probado que la actora no padeció agresión o malos tratos de obra el día a que el hecho probado se refiere, por parte del patrono y de su esposa, existiendo sólo una discusión entre éstos y la recurrente (TCT 8-VII-76, R. 3.844).

No procede, cuando se advierte fácilmente la contradicción en que se incurre por el actor al formular tales alegaciones, pues, si efectivamente la empresa le iba a hacer objeto de malos tratos o le sometería a situaciones depresivas o vejatorias, en vez de negarse a reanudar el trabajo y demandar, como hace, debía haber solicitado la rescisión voluntaria del contrato de trabajo, alegando y probando debidamente la existencia de las causas previstas en el artículo 78 LCT (TCT 9-X-75, R. 4.222).

No concurre esta causa si el empresario retiró al trabajador el trabajo que le tenía encomendado hacer en su domicilio, al no haberlo entregado en el plazo previamente determinado, de modo que, al no volverle a encomendar nuevo trabajo alguno, ello no puede ser constitutivo de la falta grave de consideración por parte del empresario a que se refiere el apartado a), artículo 78 LCT (TS 11-II-69, R. 601).

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono de salario pactado

4. PAGO DE SALARIOS

a) Procede la resolución de contrato

Procede la resolución del contrato, si la empresa incumplió la obligación principal de pago de salarios (TCT 10-II-78, R. 834). Y si los trabajadores han estado asistiendo al trabajo, sin que se les diera ocupación y sin que se les comunicara verbalmente o por escrito el despido, ni se les abonaran los salarios (TCT 17-V-78, R. 2.930).

Es causa de resolución del contrato, que el actor tenga que recurrir a un procedimiento judicial para obtener el pago de los salarios que no le

eran abonados por su principal (TCT 23-II-78; R. 1.176; 27-IV-78, R. 1.629), siendo causa de rescisión el hecho de que la actora no perciba salario desde el 31-VII-77, habiendo presentado demanda de resolución del contrato en 19-IV-78, teniendo sentencia de 1-II-78, en que se condena a la empresa a pagar las cantidades, pero sin alcanzar eficacia (TCT 18-IV-79, R. 2.347). Y si el actor, para obtener el pago de los conceptos salariales devengados por su trabajo al servicio del empresario demandado, hubo de interponer cuatro demandas en el año 1974 y, no obstante haber sido resueltas favorablemente, aquél no dio cumplimiento a las respectivas sentencias que le imponían el pago de diversas cantidades por los expresados conceptos (TCT 11-IV-75, R. 1.578; 30-III-76, R. 1.760).

Procede la resolución del contrato, dado que el empresario se ha retrasado más de veinte días en cada una de las mensualidades de enero a abril, al menos trece días en mayo y dieciséis días en la de junio (TCT 11-X-73, R. 3.786), o si la empresa dejó de abonar los salarios de febrero a abril de 1977, sin justificación, ya que los actores no tenían nada que restituirle (TCT 10-V-79, R. 3.019), o la demora permaneció subsistente durante casi un año (TCT 13-X-77, R. 4.790).

Procede la resolución del contrato si en el momento de la presentación de la demanda, la empresa había incumplido lo convenido en conciliación sindical en cuanto a la liquidación de los salarios adeudados (TCT 28-III-77, R. 1.839).

Procede la resolución del contrato, si declarado *nulo el despido*, fue negada la reincorporación al trabajo durante el tiempo de tramitación del recurso, manteniéndose la empresa en su negativa al pago de salarios, no tratándose de dirimir si el contrato de trabajo concluyó o no por muerte del empresario, sino que, vigente la relación laboral, por la eficacia provisional de la sentencia recaída en el juicio de despido, el patrono incumple su obligación fundamental de pago de salarios, incluso pese a la reclamación procesalmente llevada a cabo por el operario (TCT 20-IX-75, R. 3.814).

Procede la resolución del contrato, si después de enviar a la empresa la carta de 4-II-78, en la que condicionaba la continuidad de la relación laboral a que se le verificasen determinados aumentos a sus retribuciones, continuó trabajando como viajante durante todo el mes de febrero y parte del mes de marzo, sin que se le abonase cantidad alguna, dejando, como consecuencia de ello, al carecer del dinero indispensable, de efectuar viajes a partir de ese momento, sin que la empresa diese por terminada tampoco dicha relación antes de la fecha de la presentación de la demanda, que solicitaba la rescisión del contrato por parte del trabajador (TCT 30-X-79, R. 5.987).

b) *No procede la resolución del contrato*

La negativa al cobro no tiene trascendencia a la resolución de los contratos de trabajo, cuando tal posición es debida a una reiterada inobservancia en la forma adoptada por los «recibos», como lo pone de manifiesto, no ya el acta de infracción extendida por la Inspección de Trabajo, sino por los mismos que figuran en autos, cuya originalidad estriba en diferir totalmente de los reglamentos (TCT 25-II-77, R. 1.998).

No procede, si el actor presentó la demanda, por impago de salarios, con posterioridad a haberse ausentado voluntariamente de la empresa (TCT 20-VI-75, R. 3.275; 29-XI-79, R. 6.705), puesto que la falta de percepción de sus emolumentos era debida a cuestión opinable, susceptible de impetrar la intervención del órgano jurisdiccional, como en efecto sucedió, recayendo sentencia absolutoria (TCT 23-III-74, R. 1.578; 30-III-76, R. 1.760), como ocurre si el trabajador no ha percibido sus salarios por negarse a firmar los correspondientes recibos, a pesar de habersele ofrecido reiteradamente el pago de sus retribuciones (TCT 30-V-79, R. 3.602), pues no justifica la rescisión del contrato la negativa del actor a percibir los salarios que el empresario le ofrece, por no estar de acuerdo en la cantidad (TCT 20-IX-73, R. 3.382; 23-VI-76, R. 3.477; 2-VII-80, R. 4.019), o se negó a cobrar por no querer reconocer a los nuevos titulares de la empresa (TCT 4-X-77, R. 4.580).

El impago de salarios, sin duda no es una situación extremadamente grave que impida al trabajador esperar la declaración judicial de su eficacia resolutoria, máxime cuando paralelamente puede reclamar judicialmente la satisfacción de lo adeudado (TCT 21-VI-77, R. 3.570).

No concurre esta circunstancia si en la demanda sólo se denuncian los referentes a los devengados el mes anterior, lo que demuestra, no sólo lo *escaso de su montante* cuantitativo, sino que constituía un episodio transitorio, sin suficiente gravedad para justificar la rescisión contractual solicitada —TCT 2-VII-78), irregularidad que, por otra parte había sido ya subsanada con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda (TCT 2-V-79, R. 2.750), ni cuando aparece un *pequeño retraso* en la liquidación mensual de salarios, concretamente del 15 al 20 por 100 de los emolumentos del mes de abril, que es lo que concretamente se le adeuda y ello sin que aparezca probada voluntad patronal culposa o negligente, sino «por falta de liquidez» (TCT 10-V-79, R. 3.014).

El retraso en el abono de unos pocos días en la remuneración mensual, por causas totalmente ajenas a la empresa, no puede dar lugar a la estimación de la demanda (TCT 4-X-75, R. 4.096).

Cuando el empresario, simplemente, no pague o se retrase en abonar la remuneración convenida, siendo la causa de esa demora, *no un propósito de vejar o menoscabar* la dignidad del obrero, sino la de encontrarse en situación adversa económica, indudable resulta que aquél podrá solicitar la rescisión del nexo laboral, con derecho a indemnización, según previene el apartado b), artículo 78 LCT, pero tal indemnización ha de quedar equiparada, por su similitud a lo previsto en el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales, para los casos de suspensión o cese de las relaciones de trabajo por causas tecnológicas o económicas, ya que de no entenderlo así quedarían en peor situación los trabajadores que definitivamente pierden su puesto de trabajo, que aquéllos otros que, si bien con retraso y con los innegables trastornos que acarrea la falta de puntualidad en el abono de salarios, pueden continuar adscritos a un centro de trabajo, y, si pues en aquel supuesto la indemnización máxima que debe concederse es la de un año del sueldo o jornal, por un principio de equidad, la prevista en el artículo 116 de la Ley de Procedimiento Laboral, es la que debe otorgarse a quienes rescinden su vínculo de trabajo por retraso en el pago de sus remuneraciones (TCT 22-VI-77, R. 3.598; 29-X-77, R. 5.245; 14-XII-77, R. 6.487).

La causa de resolución del vínculo laboral a instancias del trabajador, prevista en el apartado b), artículo 78, LCT, queda referida para situaciones de normalidad en la marcha general de la empresa, es decir, cuando el empresario por causas independientes de su voluntad no abona al trabajador puntualmente la remuneración convenida, pero no para aquellos otros supuestos en que la empresa retrase el abono de los salarios por causa de adversa situación económica, como ocurre cuando se ha solicitado el *expediente de crisis* que se está tramitando ante la Delegación de Trabajo (TCT 26-XI-77, R. 5.944), o como ocurre cuando se encuentra en suspensión de pagos (TCT 11-I-78, R. 30; 18-I-78, R. 200), debiendo considerarse en suspenso, en tanto no se deniegue por la Delegación de Trabajo el expediente de regulación de empleo, en trámite, la facultad de los trabajadores de solicitar la rescisión de los contratos de trabajo (TCT 6-X-77, R. 4.647).

No existiendo impago o falta de puntualidad en el pago de salarios en el hecho de mantener su cuantía —«congelar», dice la sentencia— mientras se está en tratos con el trabajador para cambiar su puesto de trabajo, con oferta de otro en que la remuneración es mayor que hasta la entonces realmente percibida, teniendo en cuenta que, en cuanto a la obligación de la patronal de darle ocupación efectiva, queda justificado el incumplimiento temporal, porque la empresa ha suprimido la sección cuya jefatura ostentaba el actor, al considerar más aconsejable dicha fabricación, por razones técnicas y económicas, en la fábrica ubicada en Francia, lo que impide dar

ocupación efectiva al trabajador hasta que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo, previsto en el artículo 25 de la Ordenanza, o la patronal tenga que adoptar la determinación que en el propio artículo le atribuye para trasladarle forzosamente a otro puesto de trabajo (TCT 14-I-78, R. 117).

Si el actor se encontraba de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, no puede pretender que por la falta de pago de los salarios y de cotizaciones a la Seguridad Social se rescinda su contrato de trabajo (TS 23-XI-73, R. 4.595).

No procede la rescisión del contrato, por cuanto el actor nunca reclamó las cantidades adeudadas, judicial o extrajudicialmente, habiéndosele abonado en el acto del juicio, aparte de que otros conceptos los tenía devengados en su vencimiento, por lo que no se dan las circunstancias de importancia cuantitativa, persistencia y mucho menos presunción o certeza de que no constituyen un episodio transitorio (TCT 20-IV-79, R. 2.399), con cita de la de 7-VII-78 (R. 4.412).

Aceptada por el actor en conciliación la forma de pago propuesta y transigida la reclamación salarial, mediante el abono de la totalidad de lo reclamado y en plazos convenidos libremente por las partes, tal circunstancia pone fin a las anteriores vicisitudes o retrasos en el pago, que no puede ser acogido como causa de la resolución voluntaria del contrato (TCT 23-III-77, R. 1.736).

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor

5. MEJORAS VOLUNTARIAS

La concesión de ventajas económicas a unos operarios o trabajadores y no al interesado es vejación, porque al actuar indiscriminadamente en premios y recompensas procura un desequilibrio en el natural desenvolvimiento de las relaciones humanas en la empresa, por lo que se confirma la sanción impuesta por la Inspección de Trabajo (TS Sala IV 3-XII-76, R. 2.129).

Procede, si la empresa suprime unilateralmente las mejoras voluntarias concedidas al actor como contraprestación, siendo aceptadas por él mismo (TS 29-IX-62, R. 3.423).

6. HORAS EXTRAORDINARIAS

El abono exclusivo del salario base, con supresión de horas extraordinarias y de un incentivo, no puede calificarse como graves vejaciones (TCT 24-III-76, R. 1.629). Procede la rescisión del contrato de trabajo, si la empresa negó al actor la posibilidad de hacer horas extraordinarias, en tanto los restantes operarios continuaban realizando la jornada de diez horas (TS 2-XII-67, R. 4.302).

7. INCENTIVOS Y PRIMAS

Si bien es cierto que se suprimieron las primas, es lo cierto que el sistema retributivo adoptado por la segunda empresa, por el juego de globalidad y absorciones, en su caso, no ha determinado merma en el salario, a criterio del Magistrado, y, desde luego, constituye materia opinable que puede ser objeto de reclamación de diferencias, si las hubiere, pero que no basta para autorizar la rescisión del contrato de trabajo a voluntad del trabajador, con derecho al percibo de indemnización (TCT 20-I-75, R. 241).

Procede la rescisión del contrato, si la empresa le suprime unilateralmente el porcentaje, asignándole 19 pesetas por factura cobrada, lo que le redujo notablemente la media mensual de ingresos (TCT 15-II-73, R. 704).

Procede la rescisión del contrato de trabajo en el hecho de que la nueva empresa, al subrogarse, no mantenga las primas y gastos de viaje, que venían percibiendo los trabajadores (TS 16-II-78, R. 657).

8. REPRESENTANTES DE COMERCIO, VIAJANTES, CORREDORES EN PLAZA Y AGENTES DE SEGUROS

a) *Procede la resolución del contrato de trabajo*

Dado que el empresario ha incumplido su deber de proporcionar al operario ocupación efectiva, pues tratándose de un representante de comercio, la no remisión del *muestrario* hasta diciembre de 1975, cuando la costumbre establecida era hacerlo con nueve meses de antelación y referirse a la temporada «primavera-verano», ha tenido al actor seis meses sin la po-

sibilidad de desarrollar sus tareas (TCT 29-V-76, R. 2.878) como si el actor no recibió catálogos y listas de precio en el año 1977, ni tampoco los catálogos y listas que fijaron los aumentos de precio correspondientes a la campaña 1977-78, ya que si ésta se inició, por tratarse de cereales, en los meses de verano, innegable resulta que la remisión de tarifas tan a destiempo da lugar a la rescisión del contrato de trabajo (TCT 30-V-79, R. 3.599).

Al haberse privado al actor de parte de la *zona de ventas* asignada, la más próxima a su domicilio y la de mayor número e importancia de pedidos, para entregarla a otro viajante, es visto que se modificaron esencialmente y en perjuicio del demandante y beneficio de otro trabajador, las condiciones de su contrato y los términos en que éste se venía desarrollando (TCT 11-V-78, R. 2.816). O si al viajante se le amplía la zona, de modo que se le agregan once provincias más, lo que significa una intensificación desmesurada de sus desplazamientos, pues en vez de estar una semana de viaje cada mes y medio, ha de hacerlo ahora durante veinte días al mes (TCT 13-XII-78, R. 7.071). O si al actor, con amparo en el artículo 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales, se le asignó una nueva zona de trabajo, que implicaba cambio de domicilio y se le retiró el automóvil de la empresa que tenía concedido para su trabajo (TCT 31-I-78, R. 554).

Procede la rescisión del contrato de trabajo, si al actor, unilateralmente, se le cambió el contrato y de la venta directa e indirecta de libros en un sector prefijado, se le cambió a promoción de ventas, con asignación de aulas y pago de cantidad fija por aula visitada o conseguida, no habiéndosele pagado las comisiones en el año 1974 y principios de 1975 (TS 25-IX-78, R. 2.957).

Procede la rescisión del contrato, dado que la empresa ha privado al trabajador recurrido de sus funciones de viajante-vendedor, congelándole el salario de 1976, que sus compañeros de categoría profesional han incrementado, durante 1977, en unas 7.000 pesetas, destinándole a la oficina, sin encomendarle más funciones que las de atender el teléfono (TCT 14-XII-78, R. 7.112).

Concorre esta causa en el caso del actor, representante de comercio que desempeñaba su actividad en distintos comercios de esta capital y solicitó la rescisión de su contrato al verse privado de obtener comisiones, porque el empresario comunicó a los propietarios de establecimientos que formularan directamente los pedidos a fábrica (TS 5-XII-79, R. 4.232).

Asimismo, concurre en el hecho de que al actor se le prohibiera, sin causa justa, ni acreditada, intervenir en realizaciones de ventas con varios clientes con quienes había trabajado y después ampliar esta prohibición, asimismo, sin causa, con ningún otro de los posibles clientes, con lo que no

ofrece duda la reducción, incluso la anulación, de las comisiones que cobraba y el perjuicio (TS 9-XII-76, R. 5.480).

Y si al representante de comercio se le comunica que las conservas de la marca que venía vendiendo serían vendidas por otro distribuidor en exclusiva, pasando él a vender los productos de una marca no introducida en el mercado (TCT 16-IV-77, R. 2.083).

Procede la rescisión del contrato, en el caso del agente de seguros que venía atendiendo Santander y su provincia, si la empresa le modifica la zona de forma que le encomienda Santander capital, pero no su provincia; Alava, excepto la capital, y la provincia de Burgos, excepto la zona de Aranda de Duero, con la obligación de dedicar a ésta «la mitad de su tiempo», aun cuando en el contrato se hiciera constar que la empresa se reservaba la facultad de modificar sus límites, agregar o excluir de la misma las agencias que estimase oportunas y trasladarle siempre que lo juzgara oportuno (TCT 13-XII-77, R. 6.428).

Y si el actor, que era jefe de ventas, con sueldo de 20.000 pesetas, y el resto hasta 35.568 pesetas, de comisiones, y, al regreso de su servicio militar se le trasladó a oficinas, con horario fijo, que hasta entonces no tenía, y sueldo también fijo de 25.000 pesetas, so pretexto de que la empresa había perdido representaciones, no habiendo demostrado la empresa que la disminución de rendimiento por parte del actor se debía a defectos en su gestión o, en general, a un comportamiento culpable por parte del mismo (TCT 6-XII-77, R. 6.236).

b) *No procede la resolución del contrato de trabajo*

No concurre esta causa si la recogida del *muestrario* fue por reestructuración, siendo frecuente en la actividad comercial el cambio de muestrarios (TCT 6-IV-79, R. 2.262).

Ni cuando se le cambia de *zona* al corredor en plaza, asignándole la de su domicilio, sin que el cambio de puesto haya repercutido en su remuneración (TCT 17-X-78, R. 5.272).

Ni cuando lo que existió fue una oferta de la empresa para que se convirtiera en *comerciante independiente* (TCT 2-V-73, R. 1.909). Ni si, a instancias del actor, éste celebró un nuevo contrato con la demandada, en que se establecía su cambio de puesto de trabajo, de jefe de ventas a vendedor, percibiendo a partir de ello un incremento retributivo de 5.000 pesetas mensuales más un porcentaje sobre sus propias ventas, por el que totalizaba ingresos superiores a los obtenidos en su anterior cargo (TCT 13-II-80, R. 830).

Ni si la empresa suprimió la sección de material escolar, de acuerdo con la resolución aprobatoria de la Delegación de Trabajo, sin que se haya probado que la gran disminución de ingresos del actor fuera debido a dicho cierre (TCT 13-II-80, R. 830).

El contrato extinguido con anterioridad si el actor no intervino en ninguna operación de compraventa de los productos de la empresa durante el tercero y cuatro trimestres de 1977, sin que conste que el demandante acusara dicha inactividad en tan prolongado tiempo (TCT 16-X-80, R. 5.117).

9. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

a) *Procede la resolución del contrato de trabajo*

Si por acto unilateral del patrono, sin que conste autorización de la Delegación de Trabajo para ello, redujo la jornada laboral que venía desarrollando el actor, que sufrió disminución en su retribución (TCT 9-V-74, R. 2.233). Y en el caso del ayudante técnico sanitario, que venía trabajando rotatoriamente en turno de mañana, tarde y noche, habiendo sido autorizada la empresa por la Delegación de Trabajo para trabajar solamente en turno de mañana y tarde (TCT 13-IV-77, R. 2.035). Existiendo modificación del contrato de trabajo en la actora, que desde hace tres años trabaja en jornada continuada, y, en la actualidad, se la obliga a ejecutar sus servicios en jornada partida en varios lugares de la población, que la obligaban a frecuentes y molestos desplazamientos con el consiguiente gasto en transporte y desgaste físico, dada su edad de sesenta años (TCT 30-IX-77, R. 4.464).

b) *No procede la resolución del contrato de trabajo*

Cuando se trata de modificación de horario, autorizado por la Delegación de Trabajo, con amparo en el artículo 24 de la Ley de Relaciones Laborales, tiene derecho el trabajador a rescindir su contrato y percibir una indemnización, dentro del mes siguiente a la implantación, por lo que el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo, sin esperar a la declaración de la Magistratura de Trabajo (TCT 25-II-78, R. 1.225).

No hay trato vejatorio en el hecho de que la empresa le obliga a fichar,

ya que su finalidad de controlar la puntualidad del trabajador es absolutamente normal y habitual en las empresas, máxime cuando no se probó que el hoy recurrente viniera disfrutando de libertad de horario (TCT 15-XI-78, R. 6.162).

Ni en el caso en que la hora de cierre cambia independientemente de la voluntad del empresario, por lo que si la actuación de pluriempleo del actor es la determinante de su retraso en la entrada, resultaría anómalo hacer pechar sobre el demandado, con las consecuencias que mantiene el actor con otra empresa (TCT 7-X-75, R. 4.149).

10. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

a) *Generalidades*

El *ius variandi* o potestad de alterar los límites de la prestación de trabajo que le corresponde al empleador o empresario, como consecuencia del poder de dirección que le incumbe, está limitado por el propio contrato laboral, que no admite alteración sustancial en detrimento de la inamovilidad y dignidad del trabajador, y, así, el artículo 78, apartado c), expresa que es justa causa para que él mismo pueda por su voluntad dar por terminado el contrato, entre otras, cuando le exige el empresario trabajo distinto del pactado, y, ahora bien, como llevado con rigorismo semejante causa podría producir perjuicios innecesarios a la empresa por falta de flexibilidad en la dirección, quebrando injustificadamente el *ius variandi* antes aludido, la propia norma exceptúa de la prohibición de cambio de puesto de trabajo, los casos de «urgencia prescritos en la Ley» (TS 21-IV-67, R. 1.970; 3-I-68, R. 124), de modo que una simple orden de una tarea, ocasional y no repetida, sin que aparezca que sea humillante la orden, no es la exigencia de trabajo distinto al pactado, definida en el apartado c), artículo 78 LCT (TCT 7-VII-78, R. 4.414).

Es causa de rescisión del contrato la modificación de sus condiciones, que implican una renuncia de derechos, pues la libertad de la empresa de organizar el trabajo está frenada por el tope legal que impide la alteración de los derechos del productor, salvo casos extraordinarios, previstos en la propia ley, de urgencia, de interinidad transitoria, etc., y, en consecuencia, asiste acción al trabajador para rescindir el contrato de acuerdo con el apartado d) y e), artículo 78 LCT (TS 17-II-70; R. 1.104, con cita de las de 9-VII-62, R. 2.978; 21-IV-67, R. 1.970, y 3-I-68, R. 124).

b) *Procede la resolución del contrato de trabajo*

Si a la actora se la cambió el horario de trabajo, al subrogarse la segunda empresa (TCT 5-VII-73, R. 3.132).

Si al actor se le pasó de la jefatura administrativa de la sección de compras a la sección técnica de la empresa, pero no como jefe, sino como simple empleado, por la sospecha de irregularidades económicas en relación con las adquisiciones de material hechas por la sección de la que el demandante era jefe y en tanto se llevase a cabo la investigación oportuna, causa distinta de la legal y susceptible de tratamiento diferente, máxime que se operó por simple sospecha, no confirmada aún por la actuación investigadora, lo que implica una situación depresiva y vejatoria (TS 3-I-68, R. 124). El hecho de exigir la empresa un trabajo distinto radicalmente del pactado, que venía desempeñando el actor desde hacía más de diez años constituye la justa causa de resolución de los apartados c) y d) del artículo 78 de la LCT (TCT 18-IX-74, R. 3.594).

En el caso de que al actor, que desde antiguo fue uno de los principales empleados de la empresa, encargado de las compras y ventas generales de la cadena de establecimientos, jefe directo de uno de ellos y asesor o supervisor de otros, así como del almacén, se le encargue de desmontar, trasladar y montar estanterías y de reparar los suelos de tarima del almacén, que son trabajos propios de peón (TCT 27-XI-74, R. 5.026).

Procede la rescisión del contrato en el caso de que se cambie la actividad (TCT 10-I-74, R. 44), como ocurre si al actor se le cambió de puesto de trabajo, rebajando su categoría profesional, pasando, de director comercial a viajante y después a director técnico y de nuevo a viajante (TS 18-I-74, R. 108), y en el caso de los peones encañadores, es decir, personal de carga de hornos que se les cambia a trabajos de peones ordinarios, pasando de ser remunerados por destajos a ser remunerados por salario a tiempo, con importante reducción en su retribución (TCT 4-VII-74, R. 3.407), y, si el demandante ha venido trabajando desde hace más de veinte años (con una interrupción de año y medio aproximadamente) como oficial de primera en la zona del almacén de una fábrica de conservas de pescado y, en la fecha de autos, ha sido trasladado, sin cambio de su categoría profesional a la zona de fabricación, lo que no obstante ha mermado para ella el número de días efectivos de trabajo, con un promedio anual de cien jornadas de menos aproximadamente (TCT 18-XI-76, R. 5.343).

Fuera o no una auténtica categoría profesional la de jefe de mantenimiento, lo que resulta innegable es que entraña una función a desempeñar

por el actor, acorde con las obligaciones empresariales establecidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9-III-71, y que el ejercicio de dicha función le fue sustraída por la empresa tras haber sido trasladada ésta al nuevo centro de trabajo, lo que se traduce realmente en una exigencia de trabajo exclusivamente como oficial primera al margen del que también tenía atribuido como jefe de mantenimiento (TS 1-VI-77, R. 3.121).

Debe calificarse como de vejatoria la conducta de quien obliga a cambiar a un puesto inferior y posteriormente deja de pagar los salarios, sin demostrar la existencia de causas que le hubieren obligado a ello, imposibilitando su cumplimiento, aunque los salarios los abonara en conciliación sindical, celebrada precisamente el mismo día que el correspondiente a esta demanda (TCT 11-X-77, R. 4.748). Y en el caso de un colegio mayor, cuando se encarga al personal de lavandería funciones de limpieza, sin que se pueda alegar la supresión de los puestos de lavandería por crisis, si no se obtuvo la autorización de la Delegación de Trabajo (TCT 11-X-77, R. 4.746).

En el campo, procede si el actor había alcanzado la categoría de especialista y la nueva empresa le encomendó trabajos de peón (TCT 14-I-78, R. 120). Y si los actores venían trabajando en la empresa, dedicada a la fabricación de muebles, teniendo dos de ellos asignada la tarea de manejar una máquina descuadradora, y el tercero, la de montar muebles, habiendo sido destinados por el empresario a trabajos en el exterior de la nave, en labores de pico y pala, realizando explanaciones, abriendo zanjas y construyendo jardines, sin que se haya acreditado causa justificativa o urgente para la realización de esas tareas, que se prolongaron desde el 8 de septiembre hasta el 27 de octubre siguiente cuando menos (TCT 26-IX-78, R. 4.719). Y si los actores, contratados para realizar trabajos de su especialidad, al cerrarse el taller de carpintería, la empresa les dedica a trabajos de peonaje y en otros cometidos al no tener tareas propias de su especialidad (TCT 23-V-79, R. 3.378).

Justifica la resolución del contrato el hecho de que el actor viniera desempeñando durante los diez últimos años la dirección de determinada sucursal bancaria con la categoría de subjefe, siendo trasladado mediante una simple indicación verbal al departamento de créditos en la capital en puesto desempeñado hasta entonces por un oficial de primera (TS 17-V-79, R. 2.178).

Y si el actor fue contratado para dar clases de delineación de la construcción, habiéndosele obligado a dar clases de delineación industrial, para lo que no se encontraba capacitado, a lo que no se le puede obligar contraviniendo lo contratado (TCT 24-X-80, R. 5.305).

Y si al conductor-vendedor se le trasladó a fábrica y se le originó la disminución de su retribución desde un promedio de 45.000 pesetas mensuales a sólo 37.685 pesetas (TCT 10-XI-80, R. 5.708).

Y si al actor se le pasó de ser director de todo el complejo educativo a serlo sólo de la etapa de Educación General Básica, y a la educadora se la pasó a simples tareas burocráticas de administración, aunque se les respetara la retribución (TCT 25-XI-80, R. 6.112).

La sustitución ordenada al actor, que ostenta la categoría de jefe de cuarta, a un empleado auxiliar, sólo resultaría admisible si ello se debiera a un acontecimiento circunstancial, evento imprevisto o fuerza mayor, pero no cuando la sustitución es innecesaria (TCT 20-IX-74, R. 3.630). Y si la empresa demandada adoptó como represalia, la medida de ordenar al actor que pasase a prestar sus servicios en una habitación en la que se encuentra aislado y en la que ha sido obligado a realizar trabajos que no le corresponden a su categoría profesional (TCT 27-III-76, R. 1.720).

c) *No procede la resolución del contrato de trabajo*

No procede la rescisión, si la empresa naviera, al cesar al capitán del buque, le reintegró a su puesto y categoría profesional en la empresa, si es que al ser designado para aquel puesto de mando pertenecía a la plantilla de la empresa (TS 30-III-70, R. 1.258). El puesto de director, con facultades amplísimas de administración es fundamentalmente de confianza y el mandato que se le confiere, esencialmente revocable, por lo que la empresa no hizo otra cosa que ejercer un derecho y no situar maliciosamente al empleado en condiciones vejatorias o depresivas; sin perjuicio de que al ser relevado del superior puesto de confianza y quedar en el que reglamentariamente le corresponde según su categoría laboral dentro de la empresa, se sienta incómodo y solicite un traslado de local de trabajo si fuera factible o renuncie al mismo, pero sin derecho a indemnización (TS 19-VI-71, R. 2.677).

El hecho de figurar en el contrato como especialista y posteriormente como oficial de segunda montador, que es la que presenta como elemento básico del motivo, no es una variación que altere la esencia del contrato estipulado, sino la natural y reglamentaria calificación que se impone por el servicio realmente prestado, independientemente de que las partes hubieran querido darle (TCT 11-X-74, R. 4.018). Ni procede si al demandante se le cambió de puesto de trabajo en el mismo taller, correspondiendo el nuevo a la categoría profesional que ostenta de peón ordinario, y, como

esto obedece a medidas de organización del trabajo para lo que la empresa demandada está autorizada por los artículos 7, 8 y 25 de la Ordenanza (TCT 29-I-79, R. 453). Ni si la actora, en comercio, se la ha mantenido no sólo en su categoría y antigüedad en la empresa, sino sus remuneraciones, se la ha seguido asignando trabajos propios de la categoría de oficial administrativo, no se la ha variado su jornada o incluso se le asignó un puesto en el que seguiría accidentalmente realizando también las mismas funciones de demostradora, habiéndose producido sólo un cambio de sección dentro de la misma empresa, en la misma ciudad e incluso en el mismo edificio (TCT 6-VII-77, R. 3.979).

No hay vejación en el hecho de que al actor, oficial de primera conductor, al averiarse el vehículo y no ser reparado por dificultades económicas de la empresa, se le encomendaran trabajos en el almacén, respetándosele el salario y en donde ya había trabajado en alguna ocasión (TCT 6-VII-77, R. 3.973).

No existe vejación en el hecho de que la empresa le encomiende al actor trabajos de limpieza y retirada de escombros con una carretilla de mano, siendo vigilante, toda vez que por tener sesenta y cinco años y padecer graves deficiencias de visión, no le despiden por ineptitud, sino que está permitiéndole la continuidad en el trabajo, por lo que no existe incumplimiento doloso o abusivo del contrato por parte de la demandada (TCT 16-V-74, R. 2.359). Ni si la empresa encomendó al actor, maestro de taller, trabajo idéntico al de dos trabajadores jóvenes, habiéndole encomendado la empresa este trabajo liviano y fácil, teniendo en cuenta que el actor tiene sesenta y ocho años, está operado de cataratas en un ojo, lo que motivó su baja temporal de abril de 1976 a agosto de 1977, y ello fue por su avanzada edad y su estado físico y sin ánimo vejatorio, por lo que claramente esta situación de hecho no puede influir en su formación profesional (TCT 12-VII-78, R. 4.505).

No existe vejación, sino medida de prudencia, que la empresa, a los cobradores y auxiliares, trabajos ambos administrativos y del mismo nivel retributivo, para impedir que dieran más datos a la competencia, con la que habían tenido una reunión contra su empresa (TCT 18-IV-73, R. 1.788).

Ni en el caso de que el empresario pasara al actor a maestro de taller de carpintería, siéndolo hasta entonces del taller de tapicería y del de minusválidos, a propuesta de un amigo y aceptando éste la mayor responsabilidad, sin que pueda apoyarse en trastornos psíquicos, pues lo primero que debió hacer es ponerlo en conocimiento del empresario a los fines de ser reintegrado a su anterior puesto (TCT 12-XII-80, R. 6.630).

11. TRASLADOS

a) *Procede la resolución del contrato de trabajo*

El traslado que la sentencia califica de anormal e ilícito, constituye modificación de las condiciones del contrato (TCT 3-III-73, R. 1.030), procediendo la rescisión del contrato, si la empresa cambia el centro de trabajo de localidad sin autorización de la Delegación de Trabajo (TCT 15-X-77, R. 5.194), pues para llevar el traslado de industria hubo de acudir a la incoación del expediente a que se refiere el D 2-XI-72, por no estar tal situación excluida del mismo, según el artículo 9 de dicho Decreto (TCT 7-VII-1975, R. 3.653), o si el cambio del centro de trabajo le supone un aumento de cuarenta y cinco minutos en el desplazamiento (TCT 20-XII-74, R. 5.606).

Procediendo la rescisión si, denegado el traslado por la Autoridad laboral, la empresa no le dio trabajo en espera de que la Dirección General de Trabajo resolviera el recurso de alzada (TCT 30-IX-78, R. 4.865).

Procede la rescisión del contrato de trabajo, si la empresa, teniendo previsto abandonar su delegación de Barcelona, por no ser rentable, sin autorización de la Delegación de Trabajo, con amparo en el artículo 145 de la Ordenanza de la Construcción, dio la orden a los actores de que se trasladaran a Valencia (TCT 20-IV-74, R. 1.814). Y si la actora, al finalizar la excedencia, fue adscrita al centro de trabajo de Madrid, por haber suprimido la empresa su delegación de Barcelona, sin que conste que hubiera obtenido la empresa autorización de la Delegación de Trabajo (TCT 19-I-74, R. 144).

Teniendo en cuenta que el simple desorden patronal en el abono de salarios podrá justificar y amparar una demanda en que se inste la resolución del contrato, pero no el hecho de que comunicada una orden de traslado el día 8 de junio, el operario cese por su decisión en toda actividad y no se traslade, presentando el día 22 del propio mes papeleta de conciliación sindical (TCT 22-I-77, R. 249).

Procede la rescisión de los contratos de trabajo si las actoras no fueron contratadas para trabajar en cualquier centro de la empresa, sino precisamente en el situado en Villanueva de la Cañada, por lo que existió variación sustancial si fueron trasladadas sin su consentimiento y sin autorización oficial a otros centros docentes situados en Madrid (TCT 28-IX-78, R. 4.800).

Es causa de rescisión del contrato de trabajo, la negativa de la empresa a reintegrar los gastos de traslado (TCT 15-II-78, R. 951). Y si la empresa

traslada al actor de Menorca a un pueblo de Barcelona, pretendiendo que hiciera el traslado sin la familia y sin el abono de dietas y gastos (TCT 14-II-75, R. 843).

Procede la rescisión del contrato, si el actor desempeñaba desde 1949 el servicio de corredor de plaza, en siderometalurgia, en Barcelona, y por imposición unilateral del patrono, contra la voluntad del trabajador, pasó a cargo administrativo en la plantilla de Hospitalet de Llobregat, primero, y, posteriormente, como encargado de una tienda en Barcelona (TS 21-IV-67, R. 1.970).

Y si la actora fue de un establecimiento a otro, siendo ayudante de dependienta y privándola de sus funciones de ayudante en las operaciones de venta al público (TCT 2-VII-80, R. 4.019).

b) *No procede la resolución del contrato de trabajo*

No ha lugar a la rescisión del contrato, cuando el trabajador es trasladado, haciendo uso la empresa de las facultades que le confiere la Ordenanza (TCT 5-VI-73, R. 2.501).

O si el trabajador, en lugar de reclamar ante la Autoridad laboral o ante la Magistratura de Trabajo, integrado en su nuevo puesto de trabajo, lo abandonó, manifestando que se marchaba a su casa sin esperar explicaciones y no volviendo por la empresa a partir de entonces (TCT 15-VI-76, R. 3.304).

El cambio de domicilio de la empresa, dentro de la misma localidad, no modifica las relaciones entre la empresa y la trabajadora demandante (TCT 14-VI-77, R. 3.421), pues si el cambio de centro no implica cambio de residencia de los actores, no es causa de rescisión del contrato de trabajo (TCT 9-IV-79, R. 2.250).

No procede la resolución del contrato si los actores fueron contratados para trabajar definitivamente en Tudela, aunque en un principio, provisionalmente, lo hicieran en Eibar (TCT 15-VI-74, R. 2.997; 27-IX-74, R. 3.751).

Ni el hecho de que al actor se le diera la orden de *desplazarse* a Zaragoza, para trabajar en unos montajes, sin que se pueda calificar la orden de arbitraria, no sólo porque el actor no reclamó contra la misma, sino también porque la posibilidad de tales desplazamientos se hace constar en el pacto adicional tercero del contrato de trabajo visado por la entidad sindical y además, que ya lo había verificado en algunas ocasiones (TCT 20-IV-74, R. 1.814).

Ni en la construcción, si el actor, delineante, delineante de segunda en

San Sebastián, al carecer la empresa de obras en dicha localidad, le ofrece según consta en conciliación sindical, su traslado a Alcalá de Henares, ofreciéndole una mejora mensual de 3.000 pesetas, de modo que la empresa, al acordar el traslado, lo hizo en uso del derecho que le confiere el artículo 145 de la Ordenanza laboral (TCT 29-V-73, R. 2.316).

12. VARIOS

Es causa de resolución voluntaria del contrato de trabajo la decisión de la empresa de privar al actor de la facultad antes concedida de utilizar el coche de la empresa para ir a su domicilio al término de la jornada y tomar el servicio al día siguiente en él, obligándole a efectuar el relevo a las horas asignadas y sin la posibilidad de dejar y tomar el servicio como antes lo venía haciendo (TCT 24-XI-75, R. 5.231, con cita de las de 19-XII-73, R. 5.332, y 28-II-74, R. 1.054).

Y procede en el caso del actor, expendedor de una estación de servicio, donde trabaja hace año y medio en el turno de noche, negándose sistemáticamente la empresa a cambiarle de turno o a hacer turnos rotatorios, pese a haberlo solicitado en repetidas ocasiones el actor. Que desde hace aproximadamente dos años no ha disfrutado ni un solo día de descanso pese a haberlo reclamado a la empresa. Que no se le abonan los pluses de nocturnidad ni premio de antigüedad. Que no ha disfrutado de vacaciones durante el pasado año, viéndose obligado a reclamar ante la Magistratura, que dictó sentencia a su favor, sin que se le hayan abonado (TCT 25-VI-80, R. 3.801).

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente

13. INDEMNIZACION

A los efectos de fijar la indemnización, las dietas no forman parte del salario, pues son compensación de gastos y no un beneficio (2-XII-76, R. 5.779), no pudiéndose incluir los salarios devengados y no percibidos (TCT 21-IV-77, R. 2.189).

CARLOS RODRÍGUEZ DEvesa

