

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

1. *Cierre patronal licito. Configuración.*—Del artículo 12 del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, en relación con los preceptos constitucionales (artículos 28.2 y 37.2), «se deduce que el único cierre patronal válido es el de respuesta, en el aspecto de respuesta defensiva, es decir, en el sentido del apartado a) del mencionado artículo 12, sin ser, por tanto, licito adoptarlo ni para impedir la efectividad de una huelga futura, ni para sancionar una huelga ya pasada, ni para abortar o romper la que se encuentra en ejecución». No existe, pues, justificación del cierre cuando «no consta que se hubiere atentado, ni que hubiere peligro de ello, contra las personas de los empresarios, contra los trabajadores no huelguistas, ni contra los bienes de la empresa, no constando siquiera que hubiese mediado indicación a los trabajadores de que abandonasen el centro de trabajo mientras perdurara la huelga, ni tampoco que hubiere sido limitada la disponibilidad de la empresa de sus instalaciones, oficinas, archivos o documentación» (Sentencia de 10 de marzo de 1982; Ar. 1.473).

II. EXTINCION DE LA RELACION

Despido disciplinario

2. *Faltas de puntualidad. Concepto. La sanción aislada de las faltas de puntualidad a medida que van produciéndose no impide apreciar la reiteración del incumplimiento y la existencia de causa de despido con ocasión de cometerse una nueva falta de la misma naturaleza.*—«Como faltas de puntualidad deben ser tenidas en cuenta todas las que disminuyen el tiempo de estancia del trabajador en su puesto de trabajo, sea por llegar tarde o por ausentarse antes de la hora de terminación de la jornada, pues de ambas formas se reduce el

tiempo de trabajo y, por tanto, igualmente se perjudica a la empresa, sin que el hecho de que algunas de esas faltas hayan sido sancionadas aisladamente signifique que sólo quede el hecho sancionado reducido a una falta de puntualidad, pues por ir ésta precedida de las anteriores ya supone una reiteración en la falta de puntualidad.» La sanción de las faltas anteriores con apercibimientos «significa que se le advierte al trabajador que si comete otra falta puede ser sancionado con más rigor», y, en consecuencia, dichos apercibimientos «en modo alguno pueden impedir que se tengan en cuenta las faltas anteriores para apreciar la reiteración de la misma clase de faltas, pues si a pesar de la advertencia se siguen cometiendo, razón de más para que se sancione la última como falta reiterada» (Sentencia de 22 de abril de 1982; Ar. 2.503).

3. *Indisciplina o desobediencia. Lo es el no atender el trabajador a los requerimientos de la empresa para que se reincorporara de nuevo a la misma después de haber estado suspendido su contrato por fuerza mayor, sin que sirva de justificación el hecho de que la no reincorporación se debiera a encontrarse aquél trabajando en ese momento para otra empresa, al amparo de la resolución de la autoridad laboral autorizando la suspensión y la prestación de servicios a otros empresarios mientras la misma se mantuviera.*—Efectivamente, aun cuando el trabajador «podía ‘... prestar servicios en otra entidad, sin ruptura del vínculo laboral ...’ con la primitiva empresa, tal libertad contractual no es plena y sí limitada a que esta empresa interesara sus servicios, dado que la resolución administrativa le facultaba a suspender los contratos de trabajo, pero no los extinguía, por lo cual, en cualquier momento que tuviera necesidad de sus servicios, podía requerir a los trabajadores para los que tuviera un puesto de trabajo su incorporación a él; incidiendo, por consecuencia, quien no atendiera tal requerimiento, en desobediencia [e] indisciplina» (Sentencia de 13 de abril de 1982; Ar. 2.444).

4. *Ofensas verbales constitutivas de incumplimiento contractual causa de despido. Lo son las manifestaciones hechas por el trabajador a un compañero imputando a un superior el liquidarle comisiones en cantidad inferior a lo que le correspondía, atribuyéndole la apropiación de la diferencia entre lo devengado y lo efectivamente cobrado.*—Dicho comportamiento, dada su naturaleza constitutiva de malos tratos de palabra y falta grave de respeto, resulta sancionable con el despido «por la significación y contenido de las frases pronunciadas e imputaciones que con ellas se verificaban, incluso tipificable como conducta sancionable en la vía penal, al atribuir a un jefe la distracción al demandante de cantidades de las que se apropiaba aquél, consistentes en la diferencia entre lo realmente devengado por el trabajador, vendedor, y lo que le era satisfecho; malos tratos y falta de respeto en la que concurren las dos circunstancias requeridas por la doctrina jurisprudencial...; que sean graves en sí y en sus consecuencias, e injustificadas, y en el caso contemplado ninguna alusión

consta en el relato histórico sobre que el actor demostrara la razón de su afirmación ofensiva; desconsideración que entraña un deseo manifiesto de ofender profundamente al agraviado en su conducta y honorabilidad, y tal proceder quebranta la armonía y respeto que ha de existir en las normales relaciones personales dentro de la empresa...; conducta grave por lo ya expuesto que, por su entidad, merece la sanción de despido y no otra menor, al haber roto con ella la disciplina laboral por el reprochable proceder que tales manifestaciones implican, con merma y quebranto del normal y mutuo respeto que todas las personas merecen, acentuado por razones de disciplina y subordinación, dentro de una empresa, entre subordinado y jefe o superior, pues, si el actor tenía la creencia o al menos la sospecha de la realidad del hecho imputado al jefe de ventas, medios le otorgaba la ley para exponerlo ante quien fuera competente para corregir tal anomalía e incluso sancionarla» (Sentencia de 5 de abril de 1982; Ar. 2.251).

5. *Falta de rendimiento. Contenido de la carta de despido.*—La carta de despido, aunque no exige gran lujo de detalles, «sí debe tener los suficientes datos para entender la imputación y las probabilidades de defensa, y no cumplen estas exigencias las cartas excesivamente genéricas», dando lugar a la nulidad del despido, por su contenido «excesivamente sintético, genérico e impreciso», la carta en la que se imputan al trabajador «bajos rendimientos, pero sin precisar ni concretar en qué fechas, durante qué periodos de tiempo, y las circunstancias en las que sobrevinieron dichos bajos rendimientos» (Sentencia de 29 de abril de 1982; Ar. 3.089) (1).

6. *Huelga con ocupación del centro de trabajo. Interpretación restrictiva de su carácter sancionable.*—La conclusión de que «cualquier ocupación o permanencia de los trabajadores en la empresa durante una huelga constituye sin más causa de despido no puede ser admitida en los términos de generalidad que la sentencia recurrida afirma, ya que, dada la amplitud que al derecho de huelga se reconoce en el artículo 28.2 de la Constitución, comprendido en su Título I, Sección 1.ª, que trata 'de los derechos fundamentales y de las libertades públicas', tal presencia u ocupación ha de ser significativa de un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones derivadas de la relación laboral con proyección a la situación de huelga, porque otra solución, cual la apreciación indiscriminada de toda permanencia del trabajador en la empresa durante la huelga como causa de despido, supondría una clara limitación del derecho de huelga que el artículo 28.2 reconoce, con lo que se significa que la permanencia de los trabajadores en la empresa, para incidir en la calificación de la huel-

(1) Como destaca la propia sentencia, en el caso examinado la carta de despido se limitaba a declarar que «al persistir usted en su actitud de bajo rendimiento, sin alcanzar el mínimo exigible ni tampoco el que normalmente venía obteniendo en su trabajo... se le impone la sanción de despido».

ga, ha de adoptar características que den a la ocupación una especial relevancia, que permitan valorarla, cuando se le considera causa única de la ilicitud de la huelga y justificativa al mismo tiempo de un despido, como un acto manifiestamente antijurídico, lo que hace necesario indagar si esa específica antijuridicidad concurre o no en el supuesto debatido» (Sentencia de 10 de marzo de 1982; Ar. 1.473).

Despido por circunstancias objetivas

7. *Necesidad de amortizar un puesto de trabajo individualizado. Requisitos.*—El establecimiento de un orden de prelación en el despido es innecesario desde el momento en que en la empresa no existían otros trabajadores con idéntica categoría profesional, «en cuyo supuesto sí hubiera sido necesario acreditar que se había seguido un orden de prelación en el despido, comenzando por el más moderno, y en cuanto a que no se ha acreditado la imposibilidad de acomodar al actor en otro puesto de trabajo dentro de la empresa que pudiera corresponder a sus conocimientos... se puede decir que a la empresa le bastaba con demostrar de forma fehaciente la necesidad de amortizar el puesto de trabajo que ocupaba el demandante, y ello quedó acreditado en debida forma, pero no le incumbía la obligación de probar un hecho negativo, cual era que no existía un puesto de trabajo adecuado a los conocimientos, correspondiendo su prueba, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1214 del Código Civil, al demandante, por tratarse de un hecho constitutivo del derecho que reclama, es decir, demostrar por cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico, que existía ese puesto de trabajo» (Sentencia de 20 de abril de 1982; Ar. 2.480).

III. CUESTIONES PROCESALES

8. *Requisitos de la demanda. Su inobservancia constituye defecto procesal apreciable de oficio.*—«El artículo 71 de la Ley de Procedimiento Laboral enumera las formalidades con las que deberá formularse la demanda en procesos ante la Magistratura de Trabajo, y entre ellas, en su número 6.º, la de la fecha y firma del demandante que la promueva, y dados los términos categóricos e imperativos de aquél: 'contendrá los siguientes requisitos generales...', y del artículo 72, que prevé que 'el Magistrado advertirá a las partes de los defectos u omisiones en que hayan incurrido al redactar la demanda, a fin de que sean subsanados...', la inobservancia de tal requisito constituye una infracción o defecto procesal esencial y básico, incluso apreciable de oficio, por el carácter de las normas rectoras del procedimiento, de orden público procesal, al ser de derecho necesario y por ello de indeclinable cumplimiento, que origina la nulidad de todas las actuaciones, reponiendo las de instancia al momento en

que se cometió la infracción, o sea, al de la presentación de la pretensión, para que por el Magistrado *a quo* se cumpla con lo dispuesto en el citado artículo 72» (Sentencia de 25 de mayo de 1982; Ar. 3.243).

9. *Nulidad de actuaciones. La determina la omisión en el acta del juicio del nombre del Magistrado que preside el acto.*—Dicha omisión, «que no es posible subsanar a través de la informal, inexpresiva y simple rúbrica que recoge el documento, del todo ineficaz para tener por celebrado el juicio..., obliga a reponer las actuaciones al estado inmediatamente anterior a dicho trámite para que, con oportuna citación a las partes, se celebre de nuevo con estricta observancia de las formalidades del artículo 79 del Texto Procesal Laboral» (Sentencia de 3 de marzo de 1982; Ar. 1.343).

10. *Quebrantamiento de formas. Para que la denegación de las pruebas propuestas pueda servir de base al recurso de casación por quebrantamiento de formas es preciso que la parte afectada proteste en el acto contra aquella inadmisión, y que dicha protesta quede reflejada en la correspondiente acta del juicio.*—«El presente recurso por quebrantamiento de forma... se ha formalizado mediante dos motivos, el primero al amparo del número 3.º y el segundo al del número 5.º del artículo 168 del Texto Refundido de Pro. Lab., aquél por denegación de prueba pericial admisible según la Ley, con la que se ha causado indefensión, y éste, en relación con el artículo 78 del mismo texto legal, por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, al no resolverse por el Magistrado sobre la pertinencia de la prueba pericial en tal momento reiterada; motivos ambos que adolecen de no haber la parte actora... formulado y hecho constar en el acta, como pudo y debió realizarlo, su protesta a efectos de tener por preparado el recurso, tal y como imperativamente dispone el párrafo 1.º del artículo 78 de la Ley de Procedimiento Laboral» (Sentencia de 23 de enero de 1982; Ar. 275).

11. *Recurso en interés de la ley. Su eventual éxito está condicionado a que el Tribunal Supremo no haya ya sentado doctrina legal aplicable a la materia concreta de que se trate.*—«Examinando el objeto del recurso en interés de la ley, la sentencia de esta Sala de 26 febrero 1969 precisa cuál es el perseguido al decir que 'responde a la finalidad de establecer jurisprudencia en materia sobre la que el TS no tuvo ocasión de pronunciarse...', con lo que evidentemente resulta innecesario cuando la doctrina jurisprudencial o legal ya está formada, porque, en tal caso, 'el recurso está vacío de contenido, carente del fin que persigue la norma que lo autoriza'» (2) (Sentencia de 15 de febrero de 1982; Ar. 775).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)

(2) A lo dicho, añade la citada sentencia de 1969 (Ar. 1.161) que, establecida jurisprudencia, «carece de base finalista el recurso en interés de la ley, ya que los tér-

minos reguladores no permiten el empleo de esa vía para formar jurisprudencia contra la ya establecida, sin que ello implique la infalibilidad de ésta, ni la perpetuación del error en que incida, siempre posible el cambio de criterio en el recurso a instancia de parte, no en el de interés de la ley, dado que la excepcional facultad conferida al Ministerio Público no se extiende más que a la formación de jurisprudencia (sobrentendido en la materia en que no existe), no a la censura y reforma de la ya forjada, en base a la impugnación de la sentencia que se mantiene en su línea».