

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

Altos cargos

1. *La calificación de la relación como excluida de la legislación laboral ha de efectuarse a tenor del alcance de las facultades y poderes concedidos y no de la denominación del cargo o contrato. Subsistencia de la normativa anterior mientras no se promulguen las disposiciones reguladoras de la relación laboral de carácter especial prevista en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.*—«Tomando en consideración no la denominación del cargo ni la terminología del contrato, datos unos y otros accesorios, sino el contenido real de las facultades concedidas..., se descubren unos poderes amplios y referidos a la generalidad de la empresa, concesión que, como dice la Sentencia de 16 de mayo de 1975, reposa indiscutiblemente sobre la más absoluta confianza que se deposita en el alto cargo, por lo que es forzoso entender comprendido al actor en el grupo de personas de 'alta dirección', actividad cuya naturaleza exige un tratamiento y desarrollo jurídico adecuado, puesto que el Estatuto de los Trabajadores las incluye entre las relaciones laborales de carácter especial, en su artículo 2.1 a) (en relación con el artículo 1.3 c), y que habrán de regularse como queda dicho por el Gobierno, conforme a la disposición adicional segunda, pero que mientras esto sucede continúan rigiéndose por la normativa que actualmente les es aplicable», que no es otra que la contenida en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (Sentencia de 8 de octubre de 1982, Ar. 6.146).

Artistas

2. *Relación de carácter laboral. Lo es la que media entre un artista y una compañía discográfica en la que es ésta quien impone las condiciones bajo las cuales ha de desenvolverse el vínculo.*—«En el caso que se examina, en la ba-

lanza en la que entra en juego la facultad decisoria, influencia y perspectivas de beneficios, el platillo de mayor peso específico es el que corresponde a la entidad recurrente, quedando el artista como la persona que ofrece su trabajo a cambio de una remuneración, con lo que se exteriorizan los perfiles del contrato de trabajo, con la aportación de 'un hacer' por una de las partes y de 'un recibir' por la otra para obtener ésta un beneficio y aquella una compensación económica que aunque no sea fija en su cuantía no le priva de la condición jurídica de salario o retribución por el trabajo realizado, indeterminación en la cuantía que no excluye el concepto de tal, cual se da en actividades laborales como las de agentes de venta, en las que el beneficio no está en relación directa con el trabajo sino en el éxito del trabajo realizado» (1) (Sentencia de 9 de diciembre de 1982, Ar. 7.791).

Deportistas profesionales

3. *Explicación de la duración determinada que caracteriza al contrato.*— «Una de las notas características del contrato de trabajo referido a los deportistas profesionales es precisamente el ser por tiempo cierto, al tratarse del ejercicio de las facultades físicas y de la exigencia de una especial aptitud para su desarrollo, requisitos que suponen a su vez que los factores de edad, circunstancias físicas y condiciones específicas para el deporte de que se trate actúen como condicionantes de la vigencia del contrato, dentro de los plazos libremente estipulados entre el deportista y la empresa, y de las posibles prórrogas pactadas colectiva o individualmente, con la consecuencia práctica de que dichos contratos tienen naturaleza temporal» (Sentencia de 19 de octubre de 1982, Ar. 6.195).

(1) En el caso examinado figuraban como estipulaciones del contrato, tenidas en cuenta por el Tribunal Supremo para calificar al mismo de laboral, entre otras, las siguientes que reproduce la propia sentencia: «que las grabaciones debían ser consideradas aptas o útiles para la compañía 'quedando obligado [el artista] a repetir las actuaciones cuantas veces sean necesarias para este fin', 'que las obras que debía interpretar serían seleccionadas por la compañía después de consultar con el actor', 'que la compañía indicaría fecha y lugar de grabación', 'el contrato se establece con carácter de exclusiva mundial en favor de la compañía', 'que las grabaciones que se realicen serán de la absoluta y exclusiva propiedad de la compañía', comprometiéndose el actor a 'informar a la compañía sin demora de todos sus compromisos y conciertos, giras y actuaciones cara al público, etc.', así como 'a ejecutar en lo posible las obras grabadas bajo este contrato'.»

II. EXTINCION DE LA RELACION

Despido disciplinario

a) *General*

1. *Carta de despido. Finalidad.*—La comunicación escrita del despido al trabajador haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos «reúne una doble finalidad, de una parte, que el trabajador tenga conocimiento claro, inequívoco y suficiente de los hechos que se le imputan como motivadores del despido, a fin de que pueda impugnarlos en su momento presentando su demanda ante el órgano jurisdiccional competente, facilitándole la defensa en juicio y la proposición y práctica de las pruebas que estime oportunas, en cumplimiento de las garantías necesarias en orden a la exigible situación de igualdad de las partes litigantes en el proceso, y de otra, la de delimitar fácticamente los términos de la controversia judicial, ya que el demandado no puede alegar en el juicio causas distintas de las recogidas en la carta de despido, ni pueden introducirse en la sentencia hechos diferentes de los consignados en aquélla y aducidos por la empresa» (Sentencia de 23 de septiembre de 1982, Ar. 5.264).

2. *Carta de despido. Contenido.*—«La ‘carta de despido’ no es un requisito puramente formalista que, para tenerlo por cumplido, baste una vaga y abstracta cita que prive al trabajador del conocimiento de los hechos, causas o razones por las que se le despida, de tal modo que no se pueda defender, ni tan rigurosamente realista que exija un detalle pormenorizado del suceso, siendo suficiente un escrito en el que se utilicen expresiones [con las] que el trabajador a quien va destinado pueda comprender los hechos a que se refiere y le son atribuidos como causa de terminación de su contrato por decisión unilateral de la empresa.» De este modo, «como quiera que en el caso presente la comunicación o ‘carta de despido’ dice a la letra que ‘habiendo observado y comprobado una trasgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo, esta empresa ha decidido proceder al despido, con efectos del día de hoy’», estas expresiones, «si bien no refieren ni describen hechos concretos y determinados, no producen en su recipiendario confusión o desconocimiento de las causas o motivos determinantes del despido, pues el propio recurrente conocía con esa simple referencia a qué actos y conducta estaba aludiendo la empresa», como lo demuestra el que él mismo «trató de justificar y explicar a la empresa, mediante carta a ella dirigida, las razones de la expedición de los talones que no fueron abonados en su día, por ello, mentarle la buena fe contractual y el abuso de confianza no supuso para él un desconocimiento de hechos que producían indefensión, pues se estaba aduciendo una realidad que conocía perfectamente por haber intervenido directamente en la producción de los hechos, de ahí que no quepa aceptar su postura en cuanto no se ha incu-

rrido por la empresa en falta de claridad y precisión, ya que el contenido de la carta de despido expresa, sin eufemismos ni reticencias, las causas del despido que ya conocía el actor» (Sentencia de 13 de octubre de 1982, Ar. 6.157).

3. *Expediente previo contradictorio. Contenido.*—El despido de representantes legales de los trabajadores «supone que ha de existir un verdadero expediente regulado como tal, en cuanto a sus trámites, en norma reglamentaria o en convenio colectivo». Dicho expediente ha de contener los «mínimos requisitos para que pueda calificarse como contradictorio», lo que entraña no sólo que se reciba la declaración del interesado, pues, además, «han de comunicarse a éste los hechos en los que los cargos se fundan, a fin de que conozca los mismos y pueda contradecirlos formulando descargos y proponiendo prueba al respecto; en definitiva, ha de existir 'expediente contradictorio', lo que supone que debe hacerse saber a quien se pretende sancionar, con claridad, los hechos y faltas que se le imputan, dándole audiencia y otorgando la posibilidad de desvirtuarlos en el mismo expediente, sin que el dato de poder defenderse *a posteriori* en el proceso laboral ... excuse de la necesidad de que en aquél haya de existir una serie de garantías mínimas para el interesado, [lo] que no se cumple con sólo haberse recibido declaración y entregarle carta de despido que pone fin al expediente» (Sentencia de 30 de septiembre de 1982, Ar. 5.320).

4. *Expediente previo contradictorio. La garantía que representa su apertura perdura durante el año siguiente a aquél en el que el trabajador ha cesado, sin mediar revocación o dimisión, en el ejercicio de sus funciones de representación colectiva.*—«La sentencia de instancia, al entender no exigible la apertura de expediente contradictorio en el supuesto del despido por faltas en el trabajo del demandante y recurrente que había cesado en su mandato de delegado de personal hacía menos de un año, incurre en violación de lo prevenido en el apartado a) y en interpretación errónea del apartado c) del artículo 68 del ET, en relación con el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral ..., pues el indicado apartado a) exige precisamente el expediente en los supuestos de sanción por faltas graves o muy graves, es decir, no sólo en los casos en que la falta se relacione con el mandato representativo, sino también en los que, como el de autos, derive directamente de la relación de trabajo, y es preciso en todo el período a que se extiende la garantía, que es el del mandato y el año siguiente a su expiración —salvo los supuestos de revocación o dimisión no concurrentes en este caso—» (Sentencia de 7 de diciembre de 1982, Ar. 7.785, *considerando de la primera sentencia*).

5. *Expediente previo contradictorio. Efectos de su no incoacción.*—«El despido de un representante electivo ... producido con posterioridad a la vigencia del ET, exige el previo expediente contradictorio, cuya omisión vicia de nulidad al despido por falta de un requisito básico para [la] eficacia de la notificación por escrito de tal acto y, en consecuencia, conforme a lo dispuesto en el artícu-

lo 55.4 del referido texto legal, lleva como consecuencia la condena a la empresa demandada a que readmita al actor inmediatamente, con abono de los salarios dejados de percibir» (Sentencia de 9 de octubre de 1982, Ar. 6.138, *considerando de la segunda sentencia*).

b) *Causas*

Indisciplina o desobediencia

6. *No lo es la negativa a firmar partes de producción que no se corresponden con el modelo aprobado en el convenio colectivo aplicable.*—«La conducta del demandante al negarse a firmar los partes de producción, al igual que la totalidad de la plantilla de la empresa, no puede estimarse que constituya la justa causa de despido tipificada en el apartado b) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, dado que, como se afirma en el ordinal 4.º del resultando de hechos probados de la sentencia recurrida, 'los partes de producción que utilizaba la empresa para que fueran firmados por los trabajadores no se correspondían con el modelo previsto en el anexo XVI, en relación con los artículos 55 y siguientes, del convenio colectivo para la construcción de la provincia de Barcelona para 1979, con vigencia hasta el 1 de abril de 1980, circunstancia que se hizo saber a la empresa por carta de 21 de marzo de 1980, del comité de empresa', consecuentemente ..., la orden del empresario al demandante, consistente en que firmara los partes de producción ..., es evidente que ... no estaba en consonancia con la legalidad, por lo que el trabajador podía desobedecerla sin incurrir en aquella justa causa de despido, ni tampoco es grave dicha desobediencia si se tiene en consideración que la empresa dejó de presentar los citados partes de producción, y se limitó a sancionar sólo al actor y dos trabajadores más, habiendo desobedecido la totalidad de la plantilla, y además, que para el control de la obra, la empresa cuenta con otros procedimientos, según se declara en el ordinal 8.º del resultando fáctico» (Sentencia de 15 de octubre de 1982, Ar. 6.173).

Transgresión de la buena fe contractual

7. Tal incumplimiento contractual, causa de despido, se entiende cometido «aunque no se haya acreditado la existencia de un lucro personal obtenido por el trabajador, ni el ... no haberse ocasionado daños a la empresa, y con independencia de la mayor o menor cuantía de lo defraudado, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, deberes que han de ser más rigurosamente observados por quienes ... ejercen puestos de confianza de mayor significación y categoría en la empresa, por ser su intervención decisiva en las operaciones de aquélla» (Sentencia de 28 de septiembre de 1982, Ar. 5.302).

8. *Lo es la concurrencia desleal.*—«El demandante ... quebrantó uno de los deberes más fundamentales de la relación laboral, cual es la lealtad hacia la empresa a la que prestaba sus servicios profesionales a cambio de la retribución estipulada, buena fe antagónica a toda clase de negociación o quehacer que desconozca la prohibición de no concurrencia impuesta por el número 1 del artículo 21 del ... Estatuto de los Trabajadores y el deber laboral básico del trabajador estatuido en el artículo 5.º de dicho texto legal, apartado *d*); y probado está que el actor (con olvido de la prohibición legal anunciada) se dedicó por las tardes a actividades que en parte eran de la propia dedicación de la empresa en la que ostentaba el cargo de director de la oficina técnica, actividad ilegal denunciada por los propios trabajadores de la empresa; quehacer que cuando se le ofreció la posibilidad de demostrar no invadía el campo de la actividad de la empresa demandada, por lo que no rozaba la competencia ilícita, se negó a declarar pese a que sólo con facilitar el acceso al piso al que acudía por las tardes y donde permanecía el tiempo que estimaba oportuno habría servido para demostrar su lealtad hacia la empresa, al no hacer competencia ilícita en el ámbito de sus actividades» (Sentencia de 5 de octubre de 1982, Ar. 6.109).

9. *Concurrencia desleal constitutiva de transgresión de la buena fe contractual. Lo es la integración del trabajador en otra empresa para dedicarse a actividades análogas a las realizadas en aquélla en la que comenzó inicialmente a prestar sus servicios, sin que sea obstáculo para esta conclusión el que la relación con la nueva empresa sea la propia de un alto cargo, desprovista, por tanto, de carácter laboral.*—Frente a la tesis del actor, fundada en que «no tiene la doble condición de trabajador en plurales empresas, sino [la de] trabajador en la demandada y presidente y consejero delegado de la sociedad anónima con la que compatibiliza y coexisten sus actividades, es de evidencia que ante la imprecisión del texto legal se está en clara hipótesis de hacer aplicación extensiva y analógica al supuesto controvertido en litis del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores ..., al amparo de la norma contenida en el artículo 4.º, número 1 del Código civil, al disponer este general precepto que procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón; tesis que además está reforzada, como se aduce por el ministerio fiscal, al describirse en los inalterados hechos probados ... que las actividades de ambas empresas guardan entre sí semejanza y casi identidad; por consecuencia, es incuestionable que existe la concurrencia desleal que se le imputó al actor en la carta de despido» (Sentencia de 4 de noviembre de 1982, Ar. 7.283).

10. *Incurrir en esta causa de despido quien mediando precio permite que sus subordinados presten servicio a otro empresario, dentro y fuera de la jornada, con utilización de maquinaria perteneciente a la empresa a la que está incorporado.*—«Firmes los hechos declarados probados, según los cuales el demandante ... autorizó a cuatro obreros afectos a su sección a realizar trabajos

particulares para la empresa Ferrovial, lo que hicieron normalmente fuera de la jornada y en días de descanso y en algunas ocasiones dentro de la jornada que tenían en su empresa Renfe, habiendo utilizado el minitren de ésta, percibiendo por ello el actor 110.000 pesetas, es claro que incurrió en el incumplimiento grave y culpable de obligaciones contractuales previsto en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores como causa de despido, pues, obviamente, es grave transgresión de la buena fe contractual favorecer a otra empresa mediante precio, autorizando la colaboración en ella de sus subordinados, incluso dentro de su jornada de trabajo y permitiendo utilizar los medios de transporte de su propia empresa» (Sentencia de 14 de diciembre de 1982, Ar. 7.807).

Disminución de rendimiento

11. *Tal causa de despido es apreciable en quien, por causas a él imputables, no alcanza el rendimiento mínimo fijado en una cláusula contractual.*—«Desde el momento que la empresa demandada ha hecho uso de la facultad que le concede el contrato de trabajo suscrito con el demandante de dar por finalizada la relación laboral por no haber alcanzado durante varios meses la producción mínima estipulada, debida esa falta de rendimiento a la falta de dedicación del trabajador y no a las circunstancias negativas del mercado, es llano que su ejercicio fue correcto por ajustarse, además, a otros preceptos legales que permiten la resolución del contrato por incurrir el trabajador en alguna de las justas causas de despido establecidas en el ordenamiento jurídico positivo» (Sentencia de 6 de octubre de 1982, Ar. 6.119).

12. *Procedencia del despido del trabajador que de forma reiterada, y a consecuencia de su dedicación a otras empresas, no alcanza el rendimiento mínimo fijado de mutuo acuerdo con la empresa demandada.*—El demandante, como consecuencia de la dedicación a la representación de otras marcas de vinos de otras casas, ha dedicado poca actividad a la de la demandada, no habiendo obtenido los mínimos que de mutuo acuerdo se fijaron en 1977, sino que tuvo una disminución muy sensible en 1979, hasta el punto de motivar una queja sobre su comportamiento en octubre de dicho año, repetida en marzo de 1980, que al no resultar atendidas motivaron el acuerdo de despido por la citada disminución, que aparece apuntada en 1978 y muy marcada en 1979, al no alcanzar más venta que 8.974 cajas, habiéndose comprometido a vender 16.500, por lo que no puede menos de reputarse voluntaria debido a la desatención a esta casa y dedicación a otras que representaba y, a la vez, continuada, por haberse extendido a más de un año» (Sentencia de 13 de octubre de 1982, Ar. 6.159).

III. CUESTIONES PROCESALES

1. *Nulidad de la sentencia cuyo fallo no señala a las partes los recursos que caben contra ella, el plazo para ejercitarlos y la cuantía y forma en que han de efectuarse las consignaciones y depósitos que procedan por tal causa.*—«Como el artículo 93 del texto procesal laboral estatuye que en el fallo de la sentencia debe advertirse a las partes los recursos que contra ella procedan y plazo para ejercitarlos, así como las consignaciones que sean necesarias y forma de efectuarlas, y careciendo la sentencia de la advertencia de las consignaciones necesarias y forma de efectuarlas, es por lo que es procedente declarar de oficio, velando por la pureza de las normas de procedimiento, la nulidad del fallo de la sentencia y las posteriores actuaciones, a fin de que [se] dicte otra con las advertencias consiguientes sobre las consignaciones a efectuar y forma de realizarlas» (Sentencia de 20 de septiembre de 1982, Ar. 5.046).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)