

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

I. CUESTIONES DE APLICACION E INTERPRETACION

1. *Contrato de interinidad. Causas posibles de su celebración.*—«La causa del contrato de interinidad, su fin abstracto y el móvil específico que ha de guiar a las partes a la hora de contratar no es otro que el de aportar a la empresa fuerza de trabajo equivalente a la que pierde transitoriamente por la ausencia de un trabajador de su puesto, lo que normalmente acaecerá por suspensión de su contrato, mas puede acaecer por 'cualquier otra cosa que obligue a reservar plaza al ausente' ..., cual pueden ser las vacaciones del titular o la ausencia temporal por destino a otro centro de trabajo durante un período de tiempo después del cual se reincorporará» (Sentencia de 9 de octubre de 1984; Ar. 5.260).

2. *Excedencia voluntaria. El hecho de que el puesto del excedente haya sido ocupado con un trabajador eventual no impide sostener que se ha producido una vacante y que, en consecuencia, se ha actualizado el derecho de aquél al reingreso.*—Existe vacante cuando el puesto del trabajador excedente cuyo contrato era por tiempo indefinido es cubierto con otro trabajador eventual, «puesto que la Ley no distingue a estos efectos», y porque lo contrario supondría realmente «una forma fraudulenta de hacer ilusorios los derechos de los trabajadores» (Sentencia de 17 de octubre de 1984; Ar. 5.288).

II. EXTINCION DE LA RELACION

Despido disciplinario

a) *Presupuestos aplicativos de carácter sustantivo*

1. *Proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción.*—La sanción de despido «es la última por su trascendencia y gravedad de entre todas las que

pueden imponerse en el mundo del trabajo y que para cumplir los más elementales principios de justicia ha de responder a la exigencia de proporcionalidad y adecuación entre el hecho imputado, la sanción y el comportamiento del trabajador, a fin de buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico de cada caso concreto» (Sentencia de 18 de octubre de 1984; Ar. 5.297).

2. *Aplicación restrictiva.*—La sanción de despido, «por su gravedad e indivisibilidad», posee «naturaleza especial», siendo preciso tener presente «su pleno sometimiento a un sistema interpretativo análogo al que impera en el Derecho penal, en cuanto al entendimiento por vía restrictiva de las correspondientes normas de favorecimiento de la duda para el infractor y de sujeción a una apreciación conjunta y valorativa de todos los elementos subjetivos y objetivos concurrentes en cada supuesto» (Sentencia de 31 de octubre de 1984; Ar. 5.360).

3. *Necesaria imputabilidad de la conducta. Impide acudir al despido disciplinario la enfermedad psíquica que determina la existencia de inimputabilidad en la conducta, aunque, en su caso, cabe hacer uso de la extinción por causas objetivas.*—«No negada por nadie la gravedad, resulta imprescindible constatar si ... existe o no culpabilidad.» Esta «supone que en la realización del hecho determinante del despido concurre intención, como expresión sinónima de dolo o malicia, o imprudencia en cuanto equivalente a negligencia o carencia de la debida atención y cuidado en la actividad objeto de reproche, quedando por consiguiente excluidos aquellos supuestos en los que falta el conjunto de condiciones de naturaleza psíquica que constituyen el presupuesto de la imputabilidad, es decir, la capacidad de entendimiento y la libertad de decisión, factores que cuando no se dan excluyen uno de los requisitos del despido y hacen, por tanto, inaplicable el artículo 55.3 en relación con el 54.1, ambos del Estatuto de los Trabajadores», si bien la extinción por ineptitud es un «vía que, en su caso, puede utilizarse» (Sentencia de 27 de noviembre de 1984; Ar. 5.903).

b) *Presupuestos formales*

*Despido de representantes legales de los trabajadores.
Desarrollo del expediente previo contradictorio*

1. *Necesidad de que en el expediente se dé una real oportunidad de defensa al trabajador, con práctica de las pruebas por él propuestas.*—«La exigencia legal, establecida como garantía de los trabajadores que sean miembros del comité de empresa o delegados de personal, de apertura de expediente contradictorio, amén de al requisito de audiencia, necesariamente ha de extenderse al de posibilidad de defensa», la cual no se da cuando «las pruebas que los ... expedientados propusier[on] no fueron practicadas y ni tan siquiera hubo acuer-

do sobre ellas, sino que tras la presentación de los pliegos de descargo en que aquéllas eran ofrecidas se hizo inmediata propuesta de resolución y se adoptó ésta en el expediente, con el especioso argumento de que fuera cual fuera el resultado de las mismas, las de oficio practicadas ofrecerían mayor credibilidad; tal conculcación de los derechos y garantías vicia, efectivamente, de nulidad al expediente, al privarle de auténtica y real contradicción» (Sentencia de 13 de noviembre de 1984; Ar. 5.841).

2. *No puede entenderse que la correcta instrucción del expediente requiera la incorporación al mismo de un informe del comité de empresa o de los delegados de personal sobre el caso.*—«El trámite de audiencia al comité de empresa o delegados de personal ... como requisito previo al despido de un empleado que ostente la representación sindical de sus compañeros no puede entenderse en el sentido de que resulte inexcusable la incorporación al expediente disciplinario que se tramite de un informe de uno u otro órgano de representación laboral, pues ello ... comportaría dejar a su arbitrio la finalización del expediente; si ... consta que el expediente se tramitó en forma correcta, no puede mantenerse ... con éxito que la no reunión del comité para informar sobre la comunicación que sus miembros recibieron notificándoles el inicio del expediente ... y ... las causas que lo motivaban, con traslado íntegro del pliego de cargos, comporte una falta eficaz de protección del representante laboral, pues si tal se diera sólo sería imputable a sus compañeros, quienes, sabedores de la existencia de una imputación de cargos, no adoptaron las decisiones que pudieran estimar más acertadas para emitir su informe sin dilaciones injustificadas» (Sentencia de 18 de diciembre de 1984; Ar. 6.409).

3. *La existencia de un instructor y un secretario no es actualmente requisito que condicione la validez del expediente.*—«La Sala tiene reiterado a través de numerosas sentencias ... que el hecho de que en el expediente no figurara instructor ... ni se designara secretario no vicia las actuaciones desarrolladas, pues su intervención ... no constituye en la actual normativa una exigencia imprescindible para la validez del expediente ni impone supresión de garantía alguna defensiva del trabajador ...» [Sentencia de 20 de diciembre de 1984 (Ar. 6.463), con cita de las del mismo Tribunal y Sala de 5 y 7 de julio, 26 de septiembre y 1 de octubre de 1983 (Ar. 3.717, 3.743, 4.281 y 4.977, respectivamente)].

c) *Calificación*

Nulidad radical. Debe apreciarse en el caso de quien, a diferencia de sus compañeros, despedidos con idénticas comunicaciones, no fue después readmitido por la empresa, sin concurrir razón objetiva alguna justificativa de este proceder.—«Despedidos la mayoría de los trabajadores de la empresa siendo luego readmitidos, y en concreto cuatro ... que lo fueron con cartas de despido idénti-

cas a la del actor, dejando únicamente de readmitir a éste, es claro que existe en la no readmisión una discriminación sin justificación objetiva que, aun no alegada en juicio, debe tenerse en cuenta al serlo en el recurso, dado el carácter de derecho fundamental y constitucional a no ser discriminado que determina la nulidad 'radical' del despido imponiendo la readmisión del mismo sin derecho a opción del empresario por la indemnización» (Sentencia de 2 de noviembre de 1984; Ar. 5.798).

d) *Causas*

Faltas de puntualidad. Impide apreciar la concurrencia de este incumplimiento la tolerancia de la empresa respecto a la observancia del horario, máxime si se deja de sancionar a otros trabajadores que tampoco mantuvieron un cumplimiento exacto de aquél.—«Cuando la empresa en un clima de cierta tolerancia ... no advierte al trabajador de la necesidad de ajustarse al cumplimiento riguroso y exacto en los tiempos de trabajo o no le sanciona adecuadamente frente a las primeras infracciones ... y espera silenciosa a una cierta acumulación de faltas para dar lugar al despido, lo que además no hace en otro supuesto análogo, actúa sin conformarse al principio de recíproca lealtad y buena fe»; siendo de considerar al respecto que, conforme la doctrina de la Sala VI, «el establecimiento de una conciencia de tolerancia de ciertas prácticas impide su posterior utilización para provocar un despido», y que «cuando frente a comportamientos sensiblemente iguales la decisión empresarial es desigual, si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable en relación a la finalidad y efectos de la medida, sin proporcionalidad entre los medios y los fines ..., ha de afirmarse la discriminación» (Sentencia de 18 de diciembre de 1984; Ar. 6.408. Segundo considerando de la primera sentencia y considerando único de la segunda).

III. CUESTIONES PROCESALES

a) *Valor de las actas de la Inspección de Trabajo en el proceso.*—«La presunción de certeza de las actas ... se refiere y concreta a la vía administrativa, sin rozar para nada la contenciosa, pues cuando se trata de contienda judicial no tiene más valor, como reiteradamente tiene dicho esta Sala, que el de otra prueba cualquier obrante en autos, sin primacías ni privilegios.» Dichas actas «no tienen otro valor que el de un informe» (Sentencia de 2 de noviembre de 1984; Ar. 5.797).

b) *Prescripción de las faltas laborales*

1. *Carga de la prueba.*—«En el tema de la prescripción de faltas ... es quien alega dicha excepción —el sancionado— quien debe probar la fecha de su comisión y 'conocimiento' por la empresa» (Sentencia de 17 de diciembre de 1984; Ar. 6.394).

2. *Mediando expediente dirigido a conocer con exactitud el alcance del incumplimiento del trabajador, el cómputo de la prescripción se inicia el día en que dicho expediente ha quedado concluido y la empresa accede a aquél conocimiento.*—«El momento en que se ordena la iniciación del expediente para esclarecer el grado de intervención del empleado en la situación expuesta en un informe no puede calificarse como instante en que se adquiere cabal conocimiento de tal conducta, porque si bien es posible que algunos de los hechos en que se manifiesta estén claramente configurados en el informe que se describe, así mismo puede darse que otros no figuren en él, e incluso que varios de los incluidos hayan de eliminarse, matizarse o modificarse»; todo lo cual explica la razón de ser del expediente. «Por ello no es correcto afirmar como *questio facti* que la empresa tuvo conocimiento fehaciente, con exactitud, de los hechos que con detalle enumera en su posterior carta de despido, el mismo día en que ordenó la incoación del expediente; en esa fecha conoció ... ciertos aspectos de una conducta incorrecta ...; pero sólo cuando el instructor del expediente formalizó su propuesta ..., concretados ya unos hechos, ... supo la [empresa] con certeza de esa conducta sancionable» (Sentencia de 18 de diciembre de 1984; Ar. 6.407).

3. *En el caso de incumplimientos continuados, el comienzo del plazo de prescripción tiene lugar en el momento en que se conocen en toda su entidad los hechos en que participó el trabajador.*—«Tratándose de faltas de naturaleza continuada, cuales son las que responden a una conducta reiterada, repetida y continua, que presupone una pluralidad de hechos consecutivos, que sólo pueden darse por finalizados cuando se conocen los hechos en sí, su verdadera naturaleza y significado», no cabe sostener que «el inicial acaecimiento continuado produzca, sin más, el comienzo del cómputo prescriptivo, que ha de fijarse en el momento del conocimiento final de los hechos ininterrumpidos, fecha que constituye el *dies a quo*, y es la que debe servir de punto de partida para determinar el inicio de la prescripción» (Sentencia de 17 de diciembre de 1984; Ar. 6.395).

Los mismos términos en Sentencia de 27 de noviembre de 1984; Ar. 5.905.

c) *Caducidad de la acción de despido*

No suspende el plazo la presentación de la demanda ante una Magistratura de Trabajo incompetente territorialmente.—«La presentación de una demanda ante Magistratura que, sin entrar a conocer del fondo del asunto, se declara incompetente por razón de territorio, no suspende el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido ejercitada, por cuanto 'la forma imperfecta de hacer valer su derecho es imputable a quien la formula impropriamente y no puede aprovechar al que produce el defecto u omisión'» [Sentencia de 1 de octubre de 1984 (Ar. 5.209), con cita de las del mismo Tribunal y Sala de 6 de noviembre de 1979 (Ar. 3.936) y 27 de abril de 1982 (Ar. 3.080)].

d) *Independencia de la jurisdicción social respecto a la penal para calificar laboralmente hechos cometidos por el trabajador que inciden en su relación contractual.*—La circunstancia de que la conducta laboral del trabajador haya determinado la apertura de un proceso penal, todavía pendiente, no impide a la jurisdicción laboral pronunciarse sobre la extinción del contrato llevada a cabo en base a aquélla, pues «la jurisdicción penal y la laboral son independientes por perseguir fines distintos, operar sobre culpas distintas, no estar inspiradas en los mismos principios y no manejar de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones unas mismas conductas, pudiendo ocurrir que unos mismos hechos no sean acreedores al calificativo de criminalmente punibles y sí, en cambio, atentatorios a los fundamentales deberes laborales» [Sentencia de 17 de diciembre de 1984, cit. *supra* III, b), número 3].

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)