

Julio 2005

La sentencia aplica los convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Supremo extiende las garantías del comité a los suplentes

JOSÉ VICENTE Madrid

La Sala Sexta del Tribunal Supremo, en una sentencia que tiene fecha 13 de mayo, pero que fue hecha pública ayer, ha extendido las garantías que gozan los miembros de los comités de empresa a todos los suplentes; es decir, a todos los que hubieran formado parte de alguna de las candidaturas que hubiera obtenido al menos un representante en las elecciones sindicales.

La sentencia, que sienta jurisprudencia, tiene repercusiones evidentes, pues en empresas conflictivas todos los trabajadores se podrían presentar en distintas listas para el comité y obtener así las garantías que la ley otorga a sus miembros.

Entre estas garantías hay que destacar la obligación de un expediente previo con audiencia al resto del comité para poder despedir a uno de sus miembros. Además, en el caso de que Magistratura declarara nulo o improcedente el despido, el trabajador puede optar por la readmisión o el despido. Estas garantías se extienden hasta dos años después de haber pertenecido al comité y, desde ahora, a la suplencia.

El caso que ha dado origen a esta sentencia ha sido el despido de María Dolores Arias por parte de Citibank. Arias llevaba en la empresa desde septiembre de 1983, pero en enero de 1987 fue despedida por incumplimiento

grave y culpable del contrato de trabajo, consistente en transgresión de la buena fe y abuso de confianza. El abogado Javier Dorca, del equipo de José María Moñedano, demandó a la empresa alegando que Arias era primera suplente del comité de empresa y que en el supuesto de que se produjesen vacantes accedería automáticamente a ser titular. Además entendía que el concepto "representantes de los trabajadores" debía considerarse en sentido amplio, y no restrictivo, en los casos que precisaran protección.

La Magistratura de Trabajo número 5 declaró nulo el despido de Arias al no haberse instruido expediente previo al mismo por

su condición de miembro suplente del comité de empresa de Citibank, condenando a la entidad a la readmisión inmediata de la trabajadora.

Citibank recurrió al Tribunal Supremo, pero éste, en la sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Julio Sánchez Morales de Castilla, ha confirmado la resolución de la Magistratura de Trabajo.

La novedosa sentencia aplica los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que extiende las garantías de los delegados sindicales a los representantes electos, y Arias resultó elegida para una representación que en cualquier momento podría hacerse efectiva.

Id Cendoj: 28079140011988100731
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso:
Nº de Resolución:
Procedimiento: RECURSO CASACIÓN
Ponente: JULIOSANCHEZMORALESDECASTILLA
Tipo de Resolución: Sentencia

Num. 744.-Sentencia de 13 de mayo de 1988

PONENTE: Excmo. Sr. don Julio Sánchez Morales de Castilla.

PROCEDIMIENTO: Despidos y sanciones.

MATERIA: Despido disciplinario: Miembro suplente del Comité de empresa: Expediente disciplinario: Requisitos. Proceso Laboral: Sentencia: Nulidad. Error judicial: Declaración.

NORMAS APLICADAS: *Arts. 248.3 y 293 de la LOPJ. Art. 68, apartado a) del ET.*

DOCTRINA: La sentencia que no tiene párrafos especialmente dedicados a los fundamentos de derecho, pero que, concisamente explícita los que sirven de base al fallo, no es nula si permite conocer a la parte los preceptos tenidos en cuenta y puede, sin sufrir indefensión, recurriría. El trabajador elegido suplente del Comité de empresa goza de las garantías reconocidas a éstos. Es nulo el expediente disciplinario en el que no se oye al Comité de empresa y, en consecuencia, es también nulo el despido impuesto.

En Madrid, a trece de mayo de mil novecientos ochenta y ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación por infracción de Ley interpuesto por la empresa Citibank España, S.A., representado por el Procurador Rafael Rodríguez Montaut y defendido por el Letrado designado, contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo n.º 5 de Madrid, de fecha 18 de abril de 1987 dictada en autos seguidos por demanda de doña Ángela , representada y defendida por el Abogado don Javier Dorca Mercader, contra dicha empresa, sobre despido.

Es ponente el Magistrado Excmo. Dr. don Julio Sánchez Morales de Castilla.

Antecedentes de hecho

Primero: La actora, doña Ángela , formuló demanda ante la Magistratura de Trabajo n.º 5 de Madrid, contra la empresa Citibank España, S.A., en la que tras expone los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se ordene nulo o improcedente el despido con los demás pronunciamientos necesarios.

Segundo: Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada. Y recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero: Con fecha 18 de abril de 1988 se dictó sentencia por dicha Magistratura, cuya parte

dispositiva dice: «Fallo: Que esirmando la demanda formulada por doña Ángela contra Citibank España, S.A., debo declarar y declaro la nulidad del despido de la actora al no haberse instruido expediente previo al mismo, por su condición de miembro suplente del Comité de empresa de la demandada, condenando a ésta a que la readmita inmediatamente en su puesto de trabajo y le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar.»

Cuarto: En la anterior sentencia se declara probado: «1.º La actora presta sus servicios laborales en la empresa Citibank España, S.A., desde el 18 de septiembre de 1983 con la categoría profesional de Jefe de 5.º y percibiendo un salario de 217.755 pesetas con prorrata de pagas extraordinarias. 2.º La demandada en carta de 8 de enero de 1987 comunicó a la actora el despido con efectos del citado día, alegando incumplimiento grave y culpable de su contrato de trabajo - consistente en transgresión de la buena fe y abuso de confianza-. 3.º Se celebró el preceptivo acto de conciliación, sin avenencia, en la Sección de mediación, arbitraje y conciliación el 4 de febrero de 1987. 4.º En las últimas elecciones sindicales la actora resultó elegida primer suplente del Comité de empresa, ya que éstos en supuestos de vacantes accederían automáticamente a ser titulares y porque el concepto "representantes de los trabajadores" ha de entenderse en sentido amplio y no restrictivo en los casos que precisen protección -lo que obliga a apreciar nulidad por defecto formal en el despido, al no haberse instruido expediente previo al despido acordado y, por tanto, procede estimar la demanda ejercitada.»

Quinto: Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por infracción de ley por la parte demandada, y admitido que fue y recibidas las actuaciones en esta Sala, su Procurador lo formalizó basándose en los siguientes motivos de casación. 1.º Amparado en el *art. 167 n.º 5 de la Ley de Procedimiento Laboral*, por considerar que la sentencia ha incurrido en error de hecho respecto de la apreciación de las pruebas documentales obrantes en autos. 2.º Amparado en el *art. 167 n.º 5 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*, por considerar que la sentencia ha incurrido en error de hecho respecto de la apreciación de las pruebas obrantes en autos. 3.º Amparado en el *art. 167 n.º 1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*, por entender que la sentencia infringe por violación lo previsto en el *art. 248.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*. 4.º Amparado en el *art. 167 n.º 1 de la Ley de Procedimiento Laboral*, por entender que la sentencia dictada en las presentes actuaciones infringió por aplicación indebida e interpretación errónea el *art. 68, apartado a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores*, en relación con el *art. 3.1 del texto articulado de la Ley 3/1973, de 17 de marzo, de Bases para la modificación del título preliminar del Código Civil*. 5.º Amparado en el *art. 167 n.º 1 de la Ley de Procedimiento Laboral*, por entender que la sentencia infringe por violación lo previsto en el *art. 68, apartado a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores* y en la Doctrina legal sentada por, entre otras, las sentencias de ese Alto Tribunal al que tenemos el honor de dirigirnos de 5 de abril de 1984 (R.A. 2039), recogiendo, entre otras, las sentencias de 30 de noviembre y 1 de diciembre de 1982 (R.A. 6910 y 7423); 28 de febrero de 1984 (R.A. 940); 4 de octubre de 1984 (R.A. 5233); 26 de septiembre de 1983 (R.A. 4281) y 1 de octubre de 1983 (R.A. 4967). 6.º Amparado en el *art. 167, n.º 5 de la Ley de Procedimiento Laboral*, por cuanto que la sentencia infringe por violación lo previsto en el *art. 54. 2, apartado d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*.

Sexto: Evacuado el traslado de impugnación, y emitido dictamen por el Ministerio Fiscal en el sentido de estimar improcedente el recurso, se señaló para votación fallo el día 9 de mayo de 1988, en cuya fecha tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero: Los seis motivos de casación ya reseñados en los antecedentes de esta sentencia plantean tres temas de debate que son los siguientes: primero, la pretendida nulidad de la sentencia recurrida, unida a la pretensión de que se declare que la misma incurre en error judicial a los efectos de la posterior reclamación al Estado del resarcimiento de los daños que el mismo, según el criterio recurrente, ha producido a quien lo alega (motivo 3.º); segundo, error de hecho sufrido por el juzgador de instancia al establecer el relato fáctico de su resolución, lo que lleva al recurrente a postular la modificación de dicho relato (motivos 1.º y 2.º); y tercero, infracción de ley, determinante de que el despido del actor, ahora recurrido, que la sentencia de instancia declaró nulo, haya de ser calificado, según la tesis recurrente, de procedente (motivos, 4.º, 5.º y 6.º). Razones de método llevan al examen de los articulados motivos en el orden que resulta de la agrupación temática que se acaba de establecer.

Segundo: 1.º El motivo tercero se ampara en el *ar. 167.1 de la Ley de Procedimiento Laboral* y denuncia la violación del *art. 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial*, aduciendo que la sentencia recurrida carece de fundamentos de derecho, lo que atribuye a un error del Magistrado, error del que, dice,

deben deducirse dos consecuencias: una, la nulidad de la sentencia; y otra, que debe declararse la existencia del mismo y la responsabilidad patrimonial del Estado para resarcir el daño causado consistente en el pago de los salarios de tramitación que la recurrente se ha visto y se viene obligada a pagar a la contraparte.

2.º Como argumenta el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe el motivo está incorrectamente formulado, pues no puede apoyarse *en el n.º 1 del art. 167 de la Ley Procesal Laboral* la denuncia del incumplimiento de un requisito formal de carácter adjetivo y no determinante del sentido del fallo por su desconexión con la cuestión de fondo; pero como la nulidad de pleno derecho de los actos judiciales, por su carácter de orden público, puede ser examinada de oficio por los Tribunales, de acuerdo con lo que dispone el *art. 240.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial* procede entrar a examinar la cuestión planteada en sus dos aspectos.

3.º Es cierto que la sentencia de instancia adolece, materialmente, la tálta de párrafo o grupo de párrafos separados por el encabezamiento «fundamentos de derecho», e incluso no cita en su lacónico texto, norma o normas de derecho positivo que fundamenten el fallo. Pero una lectura atenta de la misma pone de manifiesto que el error del juzgador se centra en no identificar separadamente la parte de la sentencia que, con mayor o menor extensión -que en el caso de autos es extremada concisión- dedica a su fundamentación jurídica. La mayor parte del texto que, formalmente, forma parte del hecho probado cuarto y último, explica el fundamento jurídico de la parte dispositiva de la sentencia. Así lo entiende el Ministerio Fiscal en su ya mencionado informe y así, implícitamente, lo da por supuesto la propia parte recurrente que no ha tenido obstáculo en articular su motivo cuarto, fundado en la aplicación indebida e interpretación errónea del *art. 68, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores* que es el que claramente da a entender el Magistrado, aunque no lo cite, que le sirve para llegar al pronunciamiento que se contiene en el fallo. Por tanto, el evidente error del Magistrado no puede merecer sino el calificativo de material y como tal, susceptible de ser rectificado en cualquier momento, de acuerdo con lo que dispone el *art. 267.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial*, sin necesidad por tanto de decretar la nulidad solicitada que, por otra parte, sólo tendría el efecto no deseable de prolongar la tramitación del proceso, ya que al quedar claro el precepto aplicado y expedita la vía del recurrente para impugnar tal aplicación, como ha hecho en el presente recurso, ninguna indefensión se le ha ocasionado.

4.º En cuanto a la petición de que al resolver este recurso se decida sobre la existencia de error judicial a los efectos de plantear la reclamación al Estado a que se refiere el *art. 292.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial*, obviamente es improcedente, pues *el n.º 1 del art. 293, de la mentada Ley* dice que tal decisión sólo podrá resultar directamente de una sentencia dictada en virtud de recurso de revisión, que en cualquier otro caso se aplicarán las reglas que el propio precepto establece en los apartados que contiene, reguladoras de un proceso especial que, naturalmente, es al que ha de seguirse.

5.º Por todo lo expuesto, el motivo hasta ahora examinado, ha de decaer.

Tercero: La adición de los hechos probados que se postulan en los motivos primero y segundo no puede ser atendida por las siguientes razones: en cuanto a la ampliación del hecho segundo para que se diga que la carta de despido que se dirigió a la actora fue conclusión de un expediente contradictorio que se siguió, porque los documentos invocados en apoyo de la pretensión revisora una carta de la dirección de la empresa dirigida a la actora atribuyéndole determinadas irregularidades y dándole un plazo de 24 horas para contestarla, y la contestación, dentro del plazo, de la interesada, no constituye la instrucción de un expediente, como luego se razonará, al tratar el tema de la censura jurídica; y en cuanto a la adición de un hecho nuevo, porque el propio texto que se ofrece -y, por tanto, el respaldo que pretende sustentarlo- se refiere a tres documentos, no firmados ni averidos, a la prueba testifical y a la de confesión, medios probatorios ninguno de ellos suficiente para llegar al propósito a que se encaminan; lo que lleva, sin más razonamientos, al fracaso de los dos motivos ahora examinados, solución que es, también, la que propugna el Ministerio Fiscal.

Cuarto: 1.º Ya en el terreno de la censura jurídica -y en todo el recurso- la empresa recurrente mantiene una postura contradictoria que ella maneja como alternativa. Partiendo del hecho probado no negado de que la trabajadora hoy recurrida, fue elegida en las últimas elecciones primer suplente del Comité de empresa con derecho a acceder automáticamente al mismo en la primera vacante que se produjera, mantiene que por no ser miembro activo de dicho Comité no gozaba de la garantía que establece el *art. 68, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores* y, por tanto, no era necesaria la tramitación del expediente previo a que se refiere dicho precepto para proceder a su despido. No obstante, mantiene también que dicho expediente fue tramitado en contra de la apreciación del Magistrado. Defiende el primer criterio en el motivo cuarto, denunciando infracción por aplicación indebida e interpretación errónea del precepto que se ha citado. Argumenta, con carácter alternativo, en favor de la referida tesis en el motivo

quinto denunciando al efecto violación del mismo precepto.

2.º Las garantías que el *art. 68, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores* establece directamente, en favor de los miembros del Comité de empresa y de los delegados de personal se las atribuye como representantes de los trabajadores, y la «ratio legis» que puede detectarse en la norma está en la defensa y salvaguardia de los intereses de los representados, así como en la naturaleza de la misión que tienen que desempeñar los trabajadores elegidos en la expresada defensa de los intereses y derechos de sus compañeros en el ámbito de la empresa, lo que explica que el *art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985*, extienda aquellas garantías a los delegados sindicales, y que los convenios de la OIT la otorguen a los representantes electos (convenio n.º 135). Por tanto, como la trabajadora hoy recurrida no era una candidata no elegida para quienes las garantías, una vez terminada la elección, no existen -las disfrutaban mientras la elección no se ha decidido- sino que resultó elegida para una representación que, en cualquier momento, podría hacerse efectiva, es claro que concurría en ella la «ratio legis» que el precepto contempla, tal como se ha explicitado, y, por tanto, era necesario, para imponerle la sanción de despido, la tramitación del expediente de que se viene haciendo mérito; lo cual, por cierto, la propia empresa así lo entendió que en la carta en que comunica dicho despido empieza diciendo: «Esta Dirección, tras un detenido análisis del expediente contradictorio que se la ha incoado...»

3.º Sentada la necesidad de expediente, queda por ver si en el caso de autos se cumplió o no tal formalidad, cuestión que, en concordancia con el Ministerio Fiscal, ha de tener una respuesta negativa. Por muy sumario y exento de formalidades puramente rigoristas que se le conciba, el expediente contradictorio a que se refiere el *art. 68, apartado a), del Estatuto de los trabajadores*, para merecer el nombre de tal, ha de cumplir la finalidad que la ley le asigna por medio de lo que la propia ley considera requisitos esenciales y no meros formulismos, a saber, la audiencia del interesado, lo que presupone conocimiento por éste de los cargos que se le imputan, la posibilidad del inculpado de desvirtuarlos, evacuando las pruebas que aduzca en su descargo y la Audiencia del Comité de empresa o de los delegados de personal, en su defecto. En el caso de autos, lo que llama la empresa expediente contradictorio está integrado, exclusivamente, por una carta de la dirección de la empresa a la trabajadora atribuyéndole determinadas irregularidades, conminándola a que sea contestada en el plazo de 24 horas y la contestación dentro de plazo de la destinataria de la misma, y nada más. Ni se oye a la persona que la trabajadora menciona en su carta, que la empresa llama pliego de descargos, ni se practica ninguna otra diligencia, ni hay propuesta o resolución de sanción, ni se da audiencia al Comité de empresa. Sigue, sin más, la carta de despido. No hay que extenderse en prolijos razonamientos para concluir que no existió el expediente contradictorio que exige la ley. Y si se quiere llamar expediente al conjunto de las dos cartas ya referidas, tal expediente fue nulo por falta de sus requisitos esenciales, uno de ellos tan obvio y manifiesto que la parte recurrente ni siquiera menciona en sus argumentaciones en contrario: la audiencia del Comité de empresa.

4.º Lo razonado hasta ahora en este fundamento lleva a la desestimación de los motivos cuarto y quinto.

Quinto: La no acogida de los motivos hasta ahora examinados lleva, necesariamente, al rechazo del sexto que denuncia violación del *art. 54.2, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores*, puesto que si el despido ha de calificarse de nulo, por haber sido adoptado por la empresa sin cumplir los requisitos formales exigibles a su decisión extintiva del contrato de trabajo que le unía con su trabajadora, no puede entrarse en el fondo de la cuestión planteada en cuanto a si los hechos imputados a dicha trabajadora quedaron o no probados y si son o no subsumibles en el supuesto que contempla la justa causa de despido invocada.

Sexto: En consecuencia, y de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, el fracaso de todos los motivos articulados lleva a la desestimación del recurso con las consecuencias prevenidas en el *art. 176 de la Ley de Procedimiento Laboral*.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS:

Desestimamos el recurso de casación por infracción de Ley, interpuesto por la empresa Citibank España, S.A., contra la sentencia dictada de la Magistratura de Trabajo n.º 5 de Madrid, de fecha 18 de abril de 1987, en autos seguidos en virtud de demanda de doña Ángela, contra la mencionada empresa, sobre despido. Con pérdida de la consignación y depósito constituido por la parte recurrente, condenando al abono de los honorarios del Letrado de la parte recurrida en la cuantía legal que en su caso fijará la Sala. Con devolución de los autos a la Magistratura de Trabajo y remisión de la misma de certificación de esta sentencia.

ASI, por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-Juan Muñoz Campos.-Julio Sánchez Morales de Castilla.- Félix de las Cuevas González.-Rubricados.

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Magistrado Ponente Excmo. Sr. don Julio Sánchez Morales de Castilla, celebrando audiencia pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el día de la fecha, lo que como Secretario certifico.