

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

LA DIFERENTE VALORACION DEL AUTO DE PROCESAMIENTO EN LOS SUPUESTOS DE DESLEALTAD Y DE INASISTENCIA. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA DETENCION Y LA PRISION COMO CAUSA DE DESPIDO PÓR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

(Comentario a las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 3 de mayo de 1976 (Ar. 2268) y 25 de mayo de 1976 (Ar. 2797).

1. Son objeto de este comentario dos sentencias que valoran de forma totalmente distinta el auto de procesamiento y su repercusión en la resolución del contrato de trabajo.

Para la primera de ellas, el hecho de hallarse un trabajador procesado por un supuesto delito de apropiación indebida, no mediando por tanto sentencia firme, no puede suponer causa suficiente que de pie a un incumplimiento culpable del contrato que permita la resolución del mismo sobre la base de la comisión de actos de deslealtad o fraudulentos en las gestiones encomendadas.

En efecto, en la STCT de 3 de mayo de 1976 (Ar. 2268), el recurrente, ante el procesamiento del trabajador a su servicio con arreglo al artículo 535 del Código penal, mantiene la tesis contraria, que es desvirtuada por el Tribunal Central al afirmar, en su considerando 2.º, que:

«...tampoco pueden tener éxito tales motivos, pues parten de la base de que el recurrido ha cometido un delito de apropiación indebida, lo que no puede afirmarse en absoluto porque haya sido procesado, ya que para ello basta la existencia de indicios, no equivaliendo el procesamiento a una declaración de culpabilidad, que solo puede quedar establecida mediante sentencia firme».

Con ello se reafirma la configuración del despido disciplinario como sanción a un incumplimiento culpable del trabajador, se interpreta rectamente el carácter

del auto de procesamiento y se deduce en consecuencia que no ha existido culpabilidad en el caso, que debe ser fijada por sentencia firme.

No sucede lo mismo, sin embargo, en la sentencia de 25 de mayo de 1976 (Ar. 2797). Contempla el caso de un trabajador procesado por robo al que se le aplica el indulto real sin que se celebrara el juicio oral y, en consecuencia, sin que recayera sentencia. Sin embargo, hay que señalar que el juez decretó para el procesado la prisión provisional, lo que hizo que el trabajador faltara a su empresa durante dos semanas consecutivas. Invocando estas reiteradas faltas de asistencia se le despide, y contra la sentencia de Magistratura el trabajador recurre al TCT, que desestima su pretensión sobre la base de una elaborada línea interpretativa jurisprudencial a la que más adelante se hará referencia:

«...es de señalar que el operario demandante (...) omitió todo intento para comunicar a la empresa situación y voluntad de permanecer a su servicio, lo que pudo hacer, dado que no consta que estuviera incomunicado, dejando a la empresa sin su concurso y teniendo que suplir tal deficiencia, y como la causa de la prisión fue una conducta voluntaria del trabajador, sobre la cual ha recaído la gracia del indulto en cuanto a la responsabilidad penal, no cabe apreciar ni justificación de las ausencias laborales, ni involuntariedad de las mismas, siquiera lo sea en la causa, y sí no ha infringido la sentencia el precepto invocado ni contradice la doctrina jurisprudencial alegada, porque en aquellas sentencias se contemplan supuestos de detención gubernativa, en ocasión excepcional, o bien con aviso del operario a la empresa, es decir, en circunstancias distintas de las ahora concurrentes».

Pese a tratarse de un supuesto parcialmente idéntico, puesto que en ninguno de los dos casos el procesamiento significa en absoluto reconocimiento de la culpabilidad, que únicamente cabe establecer mediante sentencia (aunque el hecho de que se decretara por el juez la prisión preventiva supone en el segundo caso unos mayores indicios de culpabilidad que en el primero), la estimación de ésta es totalmente distinta.

Lo que sucede es que, por el contrario, la inasistencia repetida y justificada al trabajo por prisión o detención se configura en la doctrina jurisprudencial enmarcada en unas determinadas coordenadas en las que nos vamos a detener brevemente: una forzada interpretación de la voluntariedad en las faltas de asistencia por detención o por prisión, o bien, prescindiendo de ésta, una explicación «objetiva» de dichas faltas, que ya no precisan ser voluntarias, sino injustificadas. Este último caso trascendería el esquema del despido disciplinario como sanción a un incumplimiento culpable del trabajador. Examinaremos cada una de estas vertientes jurisprudenciales a continuación.

2. Nuestros Tribunales de trabajo invocan, como se ha adelantado, la voluntariedad en el comienzo de la actuación del trabajador que da origen a la prisión o a la detención del mismo, para considerarla aplicable al contrato de trabajo.

Parece evidente, como se ha señalado por la doctrina (1), que tal aplicación de principio de causalidad resulta enormemente forzado, en el caso de que jurisdiccionalmente no se haya declarado la voluntariedad del hecho delictivo origen de la inasistencia (2).

Observando las tendencias jurisprudenciales más recientes, no parece que esta opinión se haya modificado sustancialmente, aunque en algunos casos se ha matizado con las importantes salvedades que se referirán en su momento.

En efecto, para el T. S. (3), las faltas de asistencia al trabajo por detención o prisión del operario han de considerarse voluntarias al presumirse la libertad de actuación o actividad del sujeto que con sus actos dio lugar a la medida privativa de libertad.

Se equipara la detención a la prisión, la condena a la multa gubernativa (4), no se valoran las causas de la detención, etc.

No obstante, la propia jurisprudencia se ha encargado de flexibilizar los anteriores enunciados, junto con alguna reglamentación laboral (5) en el sentido de condicionar el carácter definitivo del despido, a la absolución o sobreseimiento posterior del Tribunal competente, o a la impugnación de la multa gubernativa y consiguiente estimación del recurso (6), o en aquellos casos en los que la detención sea preventiva y posteriormente se deje sin efecto por no ser «actividades motivadoras de sanción o porque no se cometió por el detenido el hecho que en principio se le atribuía», porque en estos casos «no hay posibilidad de presumir la voluntariedad ni de imputar al interesado las consecuencias indirectas de unos actos que no ha realizado o no son merecedores de sanción alguna» (7). En estos casos la inasistencia es involuntaria y justificada.

Pese a ello, el criterio interpretativo es en general restrictivo, aun dentro del escaso límite de ampliación de las anteriores matizaciones, que, por otra parte, resultan perfectamente congruentes con la propia tesis mantenida por la juris-

(1) Vid. J. A. SAGARDOY: *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Deusto, 1969, pág. 70; BAYÓN - P. BOTIJA: *Manual de Derecho de trabajo*, Madrid, 1977, vol. II, páginas 549-50 y 558; ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1957, pág. 138.

(2) Vid. BAYÓN: *Manual...*, cit., vol. II, pág. 550.

(3) STS de 29 de enero y 5 de febrero de 1974.

(4) STS 12 de febrero de 1972 y 2 de enero de 1974; STCT de 20 de junio de 1975 (Ar. 3276).

(5) Así, vid. el artículo 96 de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, y el artículo 76 de la Ordenanza Laboral de la Industria Metalúrgica de 1 de diciembre de 1971.

(6) STS de 2 de enero de 1974 y 22 de diciembre de 1975; STCT de 19 de junio de 1975 (Ar. 3246) y 19 de noviembre 1975 (Ar. 5157).

(7) STS de 5 de febrero de 1974. Son incluíbles en este supuesto aquellas sentencias de las Magistraturas de Madrid que consideraron no voluntaria la detención sufrida bajo un estado de excepción.

prudencia de imputar al trabajador una voluntariedad en la comisión del injusto que opera sobre el contrato de trabajo.

Así, el criterio anteriormente expuesto respecto al juego que sobre el carácter definitivo del despido ofrece la posterior absolución, sobreseimiento o estimación del recurso gubernativo, sólo es aplicable a aquellos trabajadores a los que se lo reconozca la ordenanza o reglamentación de Trabajo respectiva, sin que este criterio pueda hacerse extensivo a otras actividades (8).

3. Otra línea jurisprudencial paralela a la que se acaba de enunciar prescinde sin embargo de la voluntariedad como fundamento de la imputación al trabajador, y habla simplemente de falta de asistencia no justificada. Con ello la configuración del incumplimiento se objetiviza, se desprende de cualquier elaboración más o menos sofisticada de la culpabilidad y tiende a considerar las faltas de asistencia no como algo vinculado a la voluntad del trabajador, sino directamente enraizado con la necesidad de proteger la regularidad y normalidad en la marcha de la empresa (9).

De esta consideración, que por lo demás suele emplearse conjuntamente con la línea anterior, se deducen matizaciones también importantes. Fundamentalmente, la de que la inasistencia al trabajo por detención o prisión puede tenerse por justificada si ésta se pone en conocimiento de la empresa con la suficiente antelación (10).

Ultimamente el Tribunal Central ha venido aplicando esta línea interpretativa con carácter único, sin recurrir conjuntamente a la tesis de la voluntariedad antes explicada (11).

(8) STCT 12 de noviembre de 1975 (Ar. 4989): «Este criterio no puede hacerse extensivo a otras ordenanzas, puesto que basta que las faltas de asistencia como consecuencia de detención o de prisión sean, por su número, suficientes a los efectos de la ordenanza aplicable, para configurar una falta muy grave.»

(9) En este sentido se orienta BAYÓN - P. BOTIJA: *Manual...*, cit., vol. II, pág. 549, invocando las STS de 20 y 25 de octubre de 1971. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1973, pág. 218, precisa que la ley no exige que las faltas de asistencia sean voluntarias, sino injustificadas, esto es, carentes de alguna causa que justifique la suspensión del contrato de trabajo.

(10) Vid. STS de 16 de octubre de 1972 (Ar. 4225), en donde se afirma que las faltas de asistencia de un enlace sindical quedaban justificadas mediante la comunicación de las mismas a la empresa. No obstante, la propia sentencia estima que la falta de comunicación se subsanaría pese a todo si se sobreesee la causa o se absuelve al reo.

(11) Vid., por ejemplo, la STCT de 20 de junio de 1975 (Ar. 3276), 12 de noviembre de 1975 (Ar. 4989): «el artículo 77 LCT no requiere que tales faltas de asistencia sean voluntarias, sino injustificadas»; aunque no faltan las que utilizan conjuntamente ambos argumentos, como la STCT de 19 de noviembre de 1975 (Ar. 5157) y la propia de 25 de mayo de 1976 (Ar. 2797), objeto de este comentario. Insiste en la voluntariedad de la inasistencia por detención la SCTC de 25 de febrero de 1976 (Ar. 1036).

4. Convendría hacer algunas consideraciones sobre la interpretación jurisprudencial de las faltas de asistencia derivadas de detención o de prisión como causa de despido.

En primer lugar habrá que resaltar el débil fundamento teórico de la imputación de la voluntariedad operada por la jurisprudencia. Parece una trasposición de la teoría de la equivalencia de las condiciones del Derecho penal, sin que ni siquiera aquí se atenúe, a la hora de la culpabilidad, la extraordinaria rigidez que resulta de la misma.

Respecto a las matizaciones que se han verificado por vía reglamentaria o jurisprudencial, cabe apreciar una cierta timidez, revelada, entre otras, por el examen comparativo de las dos sentencias bases de este comentario. Mientras que la primera de ellas aplica el principio vigente en nuestro ordenamiento legal de que no cabe apreciar culpabilidad mientras que la jurisdicción competente no se pronuncie sobre la existencia de delito o falta, la segunda, siguiendo toda una determinada línea interpretativa, viene a afirmar que el criterio, tanto en las ordenanzas laborales que lo incorporan, como en las propias decisiones judiciales, es exactamente el contrario: para que las faltas de asistencia por detención pierdan su condición de injustificadas, o de no voluntarias, habrá de probarse la absolución o el sobreseimiento (12). El mecanismo es inverso en un caso del otro. Por otra parte, las restricciones a que este principio sea aplicado con carácter general, y no solamente a aquellas actividades en las que su respectiva ordenanza laboral se lo reconozca, es una conclusión lamentable y en cierto modo incongruente con la propia enunciación jurisprudencial de la culpabilidad del trabajador.

Igual juicio ha de merecer el hecho de que no se investiguen las causas de la detención; que tenga la misma relevancia la comisión de un injusto administrativo que la dé un ilícito penal; que surta los mismos efectos el arresto gubernativo que la prisión provisional decretada por el juez; que se invierta la presunción de culpabilidad del ordenamiento y no se pueda entrar a diferenciar las causas concretas de la detención o prisión, siendo indiferente si se trata de un delito de intencionalidad política o de Derecho penal común, un arresto gubernativo o una falta, etc. (13).

Junto a estas características, cabe detectar la tendencia a ir configurando causas de despido desconectadas de la relación laboral que une a trabajador y empresario, como es la presente, aunque ligándolas al esquema contractual bien por la vía de la protección de los intereses del empleador, que necesita de la certeza y la seguridad para atender a las necesidades de la producción (y en esta tendencia se alinearía la segunda interpretación jurisprudencial, que prescinde de imputaciones en base a la culpabilidad última y lo hace basar en la «justificación»

(12) Vid. este razonamiento en la STCT de 12 de noviembre de 1975 (Ar. 4989).

(13) Vid. L. E. DE LA VILLA: *Problemas de estabilidad en el empleo*, Murcia, 1973, página 36.

de las faltas de asistencia (14) bien por la vía de la necesaria lealtad de los trabajadores a la empresa y quiebra de la confianza de ésta en el trabajador (15).

No se estima por otra parte ninguna predisposición a tener en cuenta lo que en la doctrina (16) se ha llamado el desarrollo de la teoría de la fuerza mayor, ni su especie de «*factum principis*» aplicable a la prestación del trabajador, ni se tiene en cuenta que la conducta del trabajador, al aceptar las órdenes de la autoridad (gubernativa o judicial) no deja de cumplir un deber inexcusable de carácter público.

5. La nueva regulación del despido en el Real decreto-ley de Relaciones laborales de 4 de mayo de 1977 (*Boletín Oficial del Estado* del 9 de mayo) permitirá quizá ampliar las directrices jurisprudenciales en este tema.

En efecto, en la E. de M. del Real decreto-ley se afirma que existen dos tipos diferenciados de despido individual: el del carácter profesional y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa. Y continúa:

«Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo 77 de la LCT, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar *aparejada culpabilidad*, se incluye como causa suficiente del segundo.»

Con lo que se afirma implícitamente que todas las causas que enumera el artículo 33 del decreto-ley citado se inscriben en la concepción del despido como resolución del vínculo contractual por incumplimiento punible del trabajador.

Ello excluye la segunda línea interpretativa de la jurisprudencia a la que se

(14) En esta línea, todas las causas de despido «por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa» del real decreto-ley de Relaciones Laborales de 4 de marzo de 1977; artículos 39 y sigs., como veremos.

(15) Últimamente, vid. artículo 86, 4.º, Ordenanza Laboral Nacional del Trabajo en Prensa, de 9-12-76 (*B. O. del E.* de 24-1-77); en el que se estima falta muy grave «la condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia». En este sentido recuerda BAYÓN (*Manual...*, cit., vol. II, página 559) la inclusión de dos faltas y totalmente sustantivas: Las ofensas a la religión, patria y las autoridades, y la propaganda subversiva política y social. Recientemente, la STCT de 26 de mayo de 1976 (Ar. 2831) ha estimado procedente un despido por malos tratos de una trabajadora que en una Asamblea autorizada por la empresa profirió frases contra «las empresas» en general que el magistrado estima como «un grave maltrato *de obra* hacia los dirigentes de la patronal... incompatible con la obligada actitud de respeto humano y con la convivencia propia de la relación de trabajo».

(16) Vid. L. E. DE LA VILLA: *Problemas...*, cit., pág. 36.

ha hecho referencia, por cuanto no bastará la alegación para estimar procedente el despido, de la debida justificación de las faltas de asistencia, sino que será precisa la investigación de las causas de las mismas; a la par debe destruirse la interpretación aludida de la jurisprudencia respecto a la imputación de la culpabilidad, dar mayor juego a la teoría de la fuerza mayor, y, en definitiva, proceder a la suspensión del contrato de trabajo en aquellos casos de detención o prisión preventiva hasta que no se emita un veredicto por el tribunal correspondiente.

La interpretación propuesta podría ser en cierto sentido superadora de una rigidez en la aplicación del derecho constante en las decisiones judiciales sobre despido, pero cabe mostrarse ampliamente escéptico sobre este punto.

En efecto, el artículo 39 del decreto-ley configura un tipo de despido «por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa», para el que constituyen causa suficiente:

d) «Las faltas, aun justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueren intermitentes, superen en un año el 30 por 100 de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzca incapacidad continuada de larga duración.»

Con lo que, en dicho artículo, a más de consagrarse la sanción a una de las preocupaciones del empresario español, la lucha contra el absentismo, se da pie a la inclusión de la detención y prisión del trabajador como causa de despido, aun cuando ésta sea totalmente involuntaria y quede plenamente justificada ante la empresa.

Se estaría en presencia de un fortalecimiento de la línea que basa la conformación de la detención o la prisión como causa de despido en las necesidades de funcionamiento de la empresa; que pone más énfasis en la justificación de las faltas de asistencia que en la voluntariedad o involuntariedad de las mismas.

Probablemente se sigan dando cumulativamente ambos supuestos; la detención se seguirá calificando como justa causa de despido en atención a las consideraciones anteriores (voluntariedad de un lado, necesidades de la empresa, por otro). No obstante la interpretación apuntada sobre el primer supuesto, parece una labor prioritaria y susceptible de desarrollo por nuestros tribunales; la segunda línea que atiende al mero hecho de la inasistencia, aun justificada, debería basarse en la atención escrupulosa de todos los requisitos que establece el artículo 39 y, muy en particular, la investigación sobre la presumible diversa entidad de las faltas de asistencia, así como en una mayor concreción del concepto de intermitencia.

Si a ello se une que el decreto-ley citado ignora a las organizaciones sindicales que expresan la autotutela colectiva de la clase trabajadora, se comprenderá que el juicio que se vaya a emitir al respecto no puede ser muy esperanzador, en este tema del despido por detención o prisión como en muchos otros.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU