

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LA SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO COMO MEDIDA CAUTELAR SIN NATURALEZA DE SANCION

(Sentencias del TCT de 12 y 19 de noviembre de 1976. Ar. 5188 y 5384.)

1. Dentro de la compleja temática relativa a la tipificación de las sanciones disciplinarias la suspensión de empleo y sueldo del trabajador ha sido tradicionalmente admitida con un doble carácter: como sanción disciplinaria por sí misma y como medida cautelar, preparatoria o dilatoria de la definitiva decisión sancionadora. La admisión de la suspensión de empleo y sueldo como sanción disciplinaria resultaba ya clara en nuestro ordenamiento positivo (1), y, por otra parte, la doctrina más autorizada afirmaba que «la suspensión de la relación laboral puede actuar como mera medida provisional en espera de que quien tenga las facultades disciplinarias las ejercite —pertenece propiamente a la dirección empresarial— y como auténtica sanción disciplinaria, con carácter *per se*» (2).

Es en este segundo aspecto en el que vamos a fijar nuestra atención, y ello al hilo de dos recientes decisiones jurisprudenciales del Tribunal Central de Trabajo: las sentencias de 12 y 19 de noviembre de 1976. Estas, enfrentándose a supuestos de hecho en los que una suspensión de empleo y sueldo precede a un posterior despido fundamentado en los mismos hechos, niegan la infracción del

(1) Cfr., por todos, BERNARDO M.^a CREMADES: *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid, 1969, pág. 236.

(2) En este sentido, CREMADES, *loc. cit.* En esta dirección se movía también la jurisprudencia, y la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1967, recogida por el citado autor (nota 254 a), admitía que, en algunos casos, la suspensión fuese «medida de buen gobierno preparatoria» del despido, afirmando que la suspensión puede ser medida provisional de gobierno empresarial, y no sanción: «la salvedad de que la suspensión sólo duraría lo que durara el paro, demuestra bien a las claras tratarse no de verdadera *sanción*, sino de *medida*...»

principio *non bis in idem*, precisamente sobre la base del carácter no sancionador que, en los citados supuestos, revestía la suspensión. La primera de ellas niega el pretendido error del magistrado, ya que queda acreditado «el acierto con que el juzgador ha concluido que se trataba de una suspensión temporal y provisional en tanto se adoptaba una decisión definitiva». Basándose para ello en una interpretación de la voluntad patronal reflejada en la comunicación de la suspensión, interpretación que realiza en los siguientes términos: «... el meritado documento dice: 'En consecuencia, esta empresa ha decidido sancionarle, quedando desde este momento suspendida de empleo y sueldo durante cinco días en que podrá presentar por escrito las alegaciones que crea oportunas. Pasado dicho lapso de tiempo se le notificará en su domicilio la sanción que, en su caso, pueda serle impuesta', términos literales claros en cuyo texto puede ser suprimida la dicción referida a la suspensión provisional y leer: 'Esta empresa ha decidido sancionarle y se le notificará en su domicilio la sanción impuesta, una vez que usted durante cinco días pueda alegar lo que crea oportuno, quedando entre tanto suspenso de empleo y sueldo', de tal manera que resalta la provisionalidad de la suspensión y su carácter ajeno a una sanción, como con acierto valoró el magistrado». Por lo que, concluye la sentencia afirmando la no infracción del principio *non bis in idem*, «porque al no haber más sanción que la de despido contra la que se acciona, no hay doble punición de una misma conducta».

La segunda de las sentencias comentadas sostiene que «no puede entenderse que la suspensión de empleo y sueldo, que preventivamente se acordó durante su tramitación, constituyera una sanción definitiva para la conducta del trabajador, quien, por consiguiente, no ha sido castigado dos veces por el mismo hecho, al ser después despedido como resultado del expediente, lo que obliga a considerar acertado el criterio del juzgador de instancia que no cometió la infracción denunciada, por lo que el motivo y el recurso han de desestimarse».

Hay que tener en cuenta que ambas sentencias se producen bajo la vigencia del art. 34,2 de la ley de Relaciones Laborales en su redacción inicial, posteriormente sustituida por la nueva redacción contenida en el real decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas (art. 9.º). Ello plantea determinados problemas coyunturales a los que se hará oportuna mención, pero sin perder de vista que el tema subyacente trasciende con mucho dichas situaciones coyunturales. Fundamentalmente se nos plantea el tema de la corrección de la postura tradicional, reflejada en las sentencias comentadas, que admite una naturaleza bifronte de la suspensión de empleo y sueldo, y las condiciones en que dicha suspensión de empleo y sueldo puede ser configurada como medida preventiva o provisional, acumulable, por tanto, con una distinta medida sancionatoria, así como la cuestión más general de una correcta configuración de la misma desde esta perspectiva y en relación sobre todo con los requisitos y cautelas con que puede venir utilizada.

Vamos, pues, a proceder al análisis de dichas cuestiones aun cuando antes, marginalmente, conviene resaltar un hecho significativo, revelador de las opcio-

nes subyacentes al *modus operandi* de una extendida línea jurisprudencial. Ante la alegación de que la empresa había ya sancionado con la suspensión de empleo y sueldo por cinco días al trabajador posteriormente despedido, el juzgador, en la primera de las sentencias comentadas, no se plantea el carácter de sanción que, en general, y en el caso concreto analizado en particular, pueda revestir la suspensión del trabajador, ni las condiciones en que ésta pueda ser admitida o configurada como medida provisional no sancionatoria, sino que procede directamente a tratar de averiguar la voluntad empresarial efectiva. Lo importante es averiguar o constatar la efectiva intención empresarial, el contenido concreto de la voluntad patronal, como si fuese un pronunciamiento del legislador que hay en todo caso que interpretar, pero no que cuestionar, sin que surja, pues, ningún tipo de interrogante acerca de la legalidad de la medida empresarial y de su intención. Es significativo que se recurra al análisis de la expresión literal de la voluntad empresarial, cambiando incluso, para hacerla aparecer más clara en función de la finalidad perseguida, su formulación, sin que se planteen todas las cuestiones de fondo ya señaladas, que llevan a cuestionar, por encima de la intención empresarial, que no es, evidentemente, ley a la que haya necesariamente que estar, la admisibilidad de la suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar o provisional no sancionatoria y los requisitos de la misma.

2. En mi opinión, hay que sostener, como regla general, el carácter sancionador o disciplinario de la suspensión de empleo y sueldo. Privar al trabajador de la posibilidad de realizar su trabajo haciéndole perder al mismo tiempo su remuneración, por hechos derivados de la conducta del mismo trabajador y en base a una decisión unilateral del empresario, es algo que no cabe explicar en la lógica interna y propia de la relación contractual, por lo que debe ser reconducido en el ámbito de las manifestaciones de ejercicio del excepcional poder de irrogar penas privadas reconocido al empresario; es una manifestación clara, esto es, del poder disciplinario empresarial. No estamos en presencia de mecanismos contractuales normales, sino de situaciones excepcionales, sin parangón en el resto de los contratos de derecho privado, reconocidas por razones específicas, a favor del empresario, en el contrato de trabajo.

El problema surge, sin embargo, cuando, como consecuencia de la progresiva «procesualización» o «formalización» del ejercicio de los poderes disciplinarios empresariales, la imposición de la sanción, la decisión sancionadora mejor, debe ser diferida. No cabe, esto es, un ejercicio «instantáneo» del poder disciplinario, sino que la sanción se difiere en el tiempo debido al necesario cumplimiento de una serie de requisitos formales que son garantía para el trabajador y límite de la arbitrariedad empresarial en la utilización de un poder que, repito, y no debe olvidarse, es un poder excepcional reconocido a un contratante en el ámbito del derecho privado. En esas condiciones —que se concretan sobre todo en la exigencia de tramitación de un «expediente» previo a la imposición de la sanción correspondiente— cabe plantear la posibilidad lógica de que, hasta el momento de la efectiva imposición de la sanción, la rela-

ción contractual pueda quedar suspendida, quedando el trabajador sin prestar su trabajo y sin percibir su remuneración. Pero esa posibilidad, desde el punto de vista lógico también, si no se quiere desvirtuar en medida importante la «procesaulización» del ejercicio del poder disciplinario empresarial que la fundamenta, debe quedar relegada a circunstancias excepcionales, que se concreten en una situación en que la continuidad, aun provisional, de la relación sea gravemente perjudicial para el empresario, dada la naturaleza del incumplimiento del trabajador o las circunstancias específicas de la empresa concreta. (Piénsese, por ejemplo, en el caso de que el supuesto de hecho que origine la actuación sancionadora sea la comisión de un fraude por el trabajador, o en los malos tratamientos de palabra u obra al empresario o sus familiares, en los casos de empresas de reducidas dimensiones y contacto continuo entre empresario y trabajador afectados). En esos casos, pues, cuando concurren circunstancias excepcionales impeditivas de la normal convivencia laboral, cabe que se suspenda provisionalmente la relación, sin que esta suspensión tenga naturaleza sancionadora, como se admite tradicionalmente, o mejor, sin que en ella predomine el carácter sancionador, que también concurre en alguna medida, sino el de medida provisional, en la pendencia de la decisión definitiva, para suspender una relación contractual que, tras los hechos imputados al trabajador y hasta su definitiva sanción o aclaración, y teniendo en cuenta también las características de la empresa, ni siquiera provisionalmente puede ser continuada.

La admisión, pues, de una suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar sin naturaleza (principal) de sanción, sólo puede producirse cuando el ejercicio del poder disciplinario empresarial queda condicionado a unos requisitos formales (expediente) que difieren en el tiempo la sanción y cuando, además, concurren circunstancias excepcionales que la justifiquen.

Acudiendo a la evolución histórica más reciente de nuestro Derecho positivo, ésta parece ser también la interpretación más atendible. En la normativa vigente con anterioridad a la ley de Relaciones Laborales, sólo en los casos en que la forma del despido no se limitaba a la comunicación escrita del mismo, sino que exigía la previa tramitación de expediente, resultaba prevista de forma expresa la posibilidad de una medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo. Medida cautelar a la que sólo en circunstancias excepcionales podía recurrirse, ya que si el decreto de 2 de junio de 1966 establecía simplemente, en relación con los representantes sindicales, que «el empresario podrá suspender de empleo y sueldo al trabajador expedientado» (art. 2.º,1), el decreto 1878/1971, de 23 de junio, que regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos, sustituyendo al anterior, dispone, mucho más correcta y específicamente, que durante la tramitación del expediente, una vez incoado éste, sólo puede suspenderse, con carácter cautelar, de empleo y sueldo al trabajador expedientado, *por razones imperiosas de seguridad o disciplina colectiva* (art. 6.º). Si ésta era la solución correcta a la que por vía interpretativa había que llegar en la exégesis del decreto de 2 de junio de 1966, con el decreto de 23 de junio de 1971 se exige ya expresamente la concurrencia de esas razones imperiosas obsta-

tivas de la normal continuación de la relación de trabajo. Razones que, en mi opinión (3), debían ser interpretadas restrictivamente por el magistrado de Trabajo en el recurso que contra la decisión empresarial de suspensión podía interponer el trabajador, recayendo el *onus probandi*, evidentemente, sobre el empresario, quien habría de demostrar la existencia de tal razón imperiosa y su carácter obstativo de la normal continuación de la relación de trabajo.

Fuera de los casos, pues, de exigencia de tramitación de expediente para la imposición del despido, no cabía recurrir a la suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar, adquiriendo ésta su plena naturaleza sancionadora e impidiendo, por tanto, caso de venir acordada, la imposición de otra sanción distinta en relación con los mismos hechos. Ya en la doctrina se indicaba que «... la empresa no podrá en caso de imposición directa, acordar la medida preventiva de suspensión de empleo y sueldo» (...) «precisamente porque no existe la tramitación del expediente» (4). Sólo en los casos de exigencia de tramitación de expediente previo al despido, y cuando concurren esas «razones imperiosas obstativas de la normal continuación de la relación de trabajo», la suspensión de empleo y sueldo podría actuar como medida cautelar no sancionadora. Y ello, hipotéticamente, en cualquier caso en que viniese exigida la tramitación de expediente, y no sólo en el de los representantes sindicales, ya que la posibilidad de suspensión provisional sólo en circunstancias excepcionales no deriva de la diferenciada protección acordada a los mismos. No cabe, en efecto, alegar que la limitación en tal sentido de la posibilidad de suspender provisionalmente de empleo y sueldo al trabajador se justifica sólo en función de la protección específica o diferenciada que merecen los representantes sindicales: la protección específica de éstos no se manifiesta en este punto, sino en el hecho, ya previsto en el decreto de 23 de junio de 1971, y que deberá tenerse en cuenta en la nueva regulación que se anuncia de la acción sindical en la empresa, de que la suspensión no impide el que el representante sindical continúe viéndose reconocidos «los derechos inherentes a su investidura». Aquí sí que concurren razones específicas de protección de los representantes sindicales: la suspensión de empleo y sueldo sólo es admitida, en relación con los representantes sindicales y, en su caso, con los demás trabajadores, en circunstancias excepcionales, como consecuencia de la propia lógica interna del ejercicio del poder disciplinario empresarial; pero, a diferencia del resto de los trabajadores, si el representante sindical resulta suspendido, es, sin embargo, en la pendencia de la decisión definitiva, mantenido siempre en el ejercicio de sus funciones en la empresa. Se trata de una protección de la acción sindical en la empresa de tipo objetivo, permitiéndose excepcionalmente la suspensión de empleo y sueldo del trabajador-representante sindical, pero garantizándole siempre el ejercicio de los derechos in-

(3) Cfr. FEDERICO DURÁN LÓPEZ: *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, Bolonia, 1976, pág. 266.

(4) Cfr. GONZALO DIÉGUEZ CUERVO: «Las reglas disciplinarias del trabajo», en esta REVISTA, núm. 67, 1966, pág. 28, nota 70.

herentes a su investidura, por lo que puede ejercitar todos los derechos correspondientes a su cargo que no sean incompatibles con la situación de suspensión, pudiendo, por ejemplo, penetrar en los locales de la empresa para el cumplimiento de sus funciones o ser sujeto pasivo de una «conducta antisindical» del empresario (5).

3. Con la ley de Relaciones Laborales, y con la exigencia contenida en su art. 34,2 de tramitación de expediente o procedimiento sumario para la sanción de las faltas muy graves, estas ideas resultaban plenamente aplicables. Sin embargo, las sentencias comentadas no entran de lleno en la problemática planteada y admiten sin más la posibilidad de suspensión de empleo y sueldo del trabajador por voluntad empresarial. Se trataba, en mi opinión, de una línea jurisprudencial a corregir, aun cuando la derogación del art. 34,2 de la ley de Relaciones Laborales por el decreto-ley de medidas económicas de 8 de octubre de 1976 vuelve a cambiar los términos del problema. En todo caso, hay que dejar indicado que la admisión de la posibilidad de suspensión provisional del trabajador durante la tramitación del expediente parece correcta, pero que dicha admisión habría de producirse en las condiciones y con los requisitos anteriormente enunciados. Y en este sentido hubiera debido venir interpretado el art. 97 de la ley de Procedimiento Laboral, en la redacción que le dio el decreto 1925/1976, de 16 de julio (después afectada por la orden de 15 de octubre de 1976), en la que se preveía que en la tramitación del expediente o procedimiento sumario podría «acordarse suspensión de empleo y sueldo».

4. En la actual situación normativa hay que tener en cuenta que sin la exigencia de previa tramitación de expediente no cabe recurrir a la suspensión de empleo y sueldo, como medida provisional, para después imponer una sanción. Y la simple voluntad patronal de diferir la imposición de la sanción (sin traspasar los plazos de prescripción del art. 34,4 de la ley de Relaciones Laborales), no basta para admitir —como parecen hacer las sentencias comentadas, que se refieren a situaciones anteriores a la vigencia del decreto de 16 de julio de 1976, que modifica la ley de Procedimiento laboral reglamentando la ley de Relaciones Laborales en lo relativo a la tramitación de expediente para el despido y otras faltas muy graves— la existencia de algún tipo de expediente y, por consiguiente, no permite la suspensión cautelar hasta el momento de la sanción definitiva. La suspensión sería ya de por sí una sanción, y la imposición de otra violaría el principio *non bis in idem*. Sólo cabría admitir el juego de tal suspensión, a estos efectos, en el caso de que se produjese un acuerdo entre empresario y trabajador (o trabajadores) en el sentido de encomendar a un tercero la clarificación de los hechos y, en su caso, la fijación de la sanción adecuada a

(5) Cfr. F. DURÁN LÓPEZ: *La acción sindical en la empresa...*, cit., págs. 266-267, y el volumen colectivo de ALBIOL y otros: *Las relaciones laborales*, Valencia, 1977, págs. 186-187.

los mismos, acordándose también, al mismo tiempo, la posibilidad de suspensión provisional, hasta tanto, del trabajador. De todas formas, conviene tener un planteamiento claro en la materia, no sólo por interés histórico en relación con normas ya no vigentes (art. 34,2 de la ley de Relaciones Laborales en su redacción inicial; art. 97 de la ley de Procedimiento Laboral en la redacción del decreto de 16 de julio de 1976), sino también por la fluidez de la regulación normativa en materia de despido y de requisitos formales del mismo; materia en la que se produce el choque continuo de encontrados intereses y en la que no hay que descartar la vuelta a soluciones menos desfavorables para los trabajadores y de mayor formalización del ejercicio de los poderes empresariales.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ
Facultad de Derecho, Universidad
de Sevilla

