

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD DEL TRABAJADOR TRAS LA LEY DE RELACIONES LABORALES

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 15 de noviembre de 1976.
Rep. Ar. 5.238.)

1. En el supuesto que dio origen a la sentencia que vamos a comentar, se había producido un despido basado en diversas faltas de asistencia y retrasos del trabajador. El magistrado de Trabajo aceptó la procedencia del despido, a pesar de que por parte del trabajador se había alegado la caducidad (hay que entender la prescripción) de algunas de las faltas imputadas, en base al artículo 34,4 de la ley de Relaciones Laborales. El Tribunal Central de Trabajo, por el contrario, admitió el recurso interpuesto contra la sentencia de instancia, declarando improcedente el despido del trabajador (aún cuando indicando la posibilidad de que viniese éste sancionado con suspensión de empleo y sueldo por veinte días, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica) (aprobada por orden ministerial de 29 de julio de 1970).

2. El pasaje fundamental de la sentencia de 15 de noviembre de 1976, a los efectos del tema de nuestro comentario, es el que proclama que «... es indudable que sólo podrán tomarse en consideración las faltas de asistencia o puntualidad cometidas en los sesenta días anteriores y como en ese período, según la carta de despido, sólo aparecen cometidas seis faltas de puntualidad, es claro que las mismas sólo son constitutivas de una falta grave, a tenor del artículo 94,1 de la aplicable Ordenanza del Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, la cual conforme previene su artículo 97, apartado b), no puede sancionarse con despido».

3. El tema suscitado permite algunas interesantes reflexiones desde el pun-

to de vista teórico, al mismo tiempo que presenta un relevante interés desde el punto de vista práctico. Sabido es, en primer lugar, que tras la ley de Relaciones Laborales, a tenor de lo dispuesto en su artículo 34,4, las faltas leves de los trabajadores prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días. Ante esta nueva situación, el TCT ha seguido el siguiente esquema argumentativo: puesto que lo que se imputa al trabajador es la comisión de una falta muy grave, y las faltas muy graves prescriben a los sesenta días, sólo puede tomarse en consideración lo sucedido en los sesenta días anteriores a la decisión sancionadora empresarial que interrumpe la prescripción. En esos sesenta días nos encontramos con sólo seis faltas de puntualidad del trabajador, que a tenor de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, no integran una falta muy grave de las contempladas en el artículo 95 de la orden ministerial de 29 de julio de 1970, que aprueba dicha Ordenanza Laboral, siendo susceptibles únicamente de integrar una falta grave ex artículo 94,1 de la misma Ordenanza («más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días») y pudiendo por tanto ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por veinte días, pero no con el despido.

¿Es correcta esta interpretación jurisprudencial? Pienso que existe en ella un error argumentativo de fondo: cuando lo que se imputa al trabajador como causa de despido es la comisión de «faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo», no se le imputan una pluralidad de faltas de asistencia o de puntualidad que se acumulen para dar origen a una sola sanción, más grave, sino algo distinto, una falta más grave, integrada por la *repetición* de faltas de asistencia o puntualidad. Se sanciona, esto es, la *continuidad* de la conducta del trabajador de no asistir o no llegar puntualmente al trabajo. Tan es así, —que se sanciona la *continuidad* de la conducta del trabajador—, que una sentencia más reciente del propio TCT sostiene que cabe la sanción por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, aun cuando cada ausencia haya sido previamente sancionada o amonestada (sentencia del TCT de 8 de julio de 1977. Rep. Ar. 4.077). Desde este punto de vista, el juego de los plazos de prescripción del artículo 34,4 LRL tiene necesariamente que ser distinto: para la sanción de cada falta de asistencia o puntualidad, considerada unitariamente, juega su plazo de prescripción propio, que normalmente será, como en el caso presente, el de diez días, por ser consideradas faltas leves (art. 93, 1 y 9, de la orden ministerial de 29 de julio de 1970) (1). Pero para la sanción de la falta que consiste en la repetición de las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al tra-

1) En el caso del artículo 94,2 de la misma Ordenanza, que considera grave una sola falta cuando el trabajador tuviese que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, el plazo de prescripción será de veinte días.

bajo, juega el plazo de prescripción de sesenta días, a *partir del momento en que, con arreglo a los baremos temporales fijados en la Ordenanza Laboral o convenio colectivo aplicable, se puede considerar integrado el tipo de dicha falta*. Esto es, si, como en el caso presente, la Ordenanza Laboral dispone que es falta muy grave la comisión de más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o veinte en un año (artículo 95,1), una vez que en el citado período de seis meses se hayan cometido las diez faltas o en el período de un año las veinte, —con independencia de que cada falta haya sido sancionada en el plazo de diez días como falta leve ex artículo 93,1 de la misma Ordenanza Laboral—, quedará integrado el tipo de falta muy grave del citado artículo 95,1 y comenzará a correr el plazo de prescripción de sesenta días para que pueda aplicarse la sanción correspondiente. (Igual sucede si, en el plazo de treinta días, se producen cinco faltas de asistencia alternas al trabajo, con arreglo al núm. 2 del mismo art. 95).

De otra forma, se produciría la práctica derogación de la causa de despido que venimos considerando, que sólo podría jugar en caso de acumulación en un corto período de tiempo del número de faltas de puntualidad o asistencia requeridas. Y hay que tener en cuenta, además, que la argumentación jurisprudencial incide en otra incorrección: una vez que opta por aplicar a cada falta de asistencia o puntualidad el plazo de prescripción correspondiente, transcurrido el cual no pueden entrar a formar parte del tipo «faltas repetidas...» dicho plazo de prescripción debería ser, en pura lógica, el que corresponde a cada falta singularmente considerada (diez días normalmente), no el que corresponde a la falta global imputada al trabajador (sesenta días). Lo que impediría aún más el juego de la causa de despido mencionada. La opción interpretativa jurisprudencial, tanto si viniese correctamente desarrollada con arreglo a la última aclaración hecha, como si fuese aplicada de la manera —incorrecta desde el punto de vista lógico, como ya he indicado— en que lo hace el TCT, llevaría a dificultar en gran medida, cuando no a impedir abiertamente (el caso, por ejemplo, del artículo 95,1 de la Ordenanza Laboral considerada) el juego de la causa de despido formulada de manera general en el artículo 33, a) del decreto-ley de Relaciones de Trabajo.

La solución, pues, en mi opinión, tiene que ser la anteriormente expuesta, contraria la sostenida por el TCT. Creo que la correcta interpretación del artículo 34,4 LRL (en relación con el artículo 33, a) DLRT y con las normas sectoriales o convencionales que, en la concreción de tal causa de despido, fijan plazos temporales en los que hay que apreciar la repetición de faltas y por consiguiente la continuidad de la conducta del trabajador, que es lo que en el citado artículo 33, a) se sanciona), es la subrayada más arriba: siendo sancionada en el artículo 33, a) del DLRT la *continuidad* de la conducta del trabajador inasistente o impuntual (la *repetición* de sus faltas de asistencia o puntualidad), que merece el calificativo de muy grave justificando el despido

de quien la comete, el plazo de prescripción de sesenta días fijado en el artículo 34,4 LRL, comienza a contar, en relación con la citada conducta del trabajador, a partir del momento en que, con arreglo a los baremos temporales fijados en la Ordenanza Laboral o convenio colectivo aplicable, se pueda considerar integrado el tipo de dicha falta con independencia de que cada falta de asistencia o puntualidad singularmente considerada haya prescrito o haya sido incluso previamente sancionada como tal falta (leve) (2).

Bien es verdad que la solución acogida por el TCT es bastante más favorable al trabajador, por lo que podría pensarse en una utilización del principio pro operario; pero el principio pro operario presenta riesgos de utilización demagógica y, en todo caso, no debe ser panacea que sirva para ignorar o subvertir las consecuencias a las que se llegue a partir de una correcta actividad interpretativa de las normas jurídicas. Máxime en una materia como la presente y en las circunstancias concretas de nuestro país. Hay además que tener en cuenta que, tradicionalmente, en la cultura obrera el absentismo no ha merecido indulgencias y si se denunciaban las condiciones de trabajo, su duración, su penosidad y su carácter alienante, no se contestaba sin embargo la ética del trabajo en cuanto tal (3). Por lo demás, los fenómenos actuales de negación de la ética del trabajo, que sostienen la licitud del rechazo del trabajo productivo, se presentan básicamente fuera o al margen del proceso de producción, y la consideración del absentismo como manifestación latente de un conflicto entre el trabajador y el sistema alienante de producción en que se ve integrado, no debe llevar a justificar, más allá de ciertos límites, conductas individuales que, repetidas a mayor escala, pondrían en peligro la propia subsistencia de las unidades productivas en los necesarios términos de eficiencia. Y la eficiencia, como indicaba recientemente Umberto Romagnoli, no debe ser considerada siempre como una trampa tendida por el capital para anular las conquistas y la combatividad obreras, siquiera sea porque no puede haber «democracia de los productores» si se destruye riqueza (4).

FEDERICO R. DURÁN LÓPEZ
(Universidad de Sevilla)

(2) Punto este último que admite, como ya indicamos, la propia sentencia del TCT de 8 de julio de 1977.

(3) Cfr. F. MANCINI: «Dovere e libertà di lavorare», en *Politica del Diritto*, 1974, páginas 567, 568 y 570.

(4) Cfr. U. ROMAGNOLI: «La estructura de la empresa», ponencia al Congreso sobre «Trabajo y Constitución» celebrado en Sevilla, mayo-junio 1978.