

# TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

## RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO Y ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981; Rep. Ar. 4.987)

I. La sentencia que se cita presenta a mi juicio una problemática de trascendental interés, que no ha recibido hasta el momento, como veremos, un tratamiento jurisprudencial teóricamente detenido: la situación de ambigüedad normativa en que se encuentran las que, desde la LRL, se llaman «relaciones especiales de trabajo», tanto por lo que hace relación a la normativa «interina», en tanto que el Gobierno no proceda a desarrollar la regulación específica de estas relaciones (si es que, una vez pasado el plazo que legalmente se le concedió, puede hacerlo) (1), como en lo que se refiere a su relación con la normativa laboral común y, en especial, con la LRL y ahora el ET, pues la sentencia comentada efectúa su razonamiento sobre ambas leyes.

Ha sido frecuente hasta la fecha que nuestros Tribunales tomasen el asunto desde la perspectiva de una aplicación mecánica de los preceptos legales expresos, ya fueran, antes, la disposición adicional 4.<sup>a</sup> LRL en conexión con la disposición transitoria 1.<sup>a</sup>, o bien la disposición final 4.<sup>a</sup> del ET ahora, para mantener parecidas soluciones de pura y simple declaración de la propia incompetencia para conocer de las relaciones no reguladas aún por el Gobierno, y que no habían sido consideradas hasta la fecha como relaciones laborales (2); o bien

---

(1) ALONSO OLEA, ya en *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980, pág. 23.

(2) Para llegar a esta solución el «mecanicismo normativo» resulta innegable, desde las primeras sentencias comentadoras de la LRL. Así, por ejemplo, las SSTCT de 18 de febrero de 1977, R. Ar. 941; 26 de noviembre de 1977, R. Ar. 5.949; 1 de abril de 1978, R. Ar. 1.834; 18 de abril de 1977, R. Ar. 1.834; la situación no se ha alterado por la entrada en vigor del ET, como razona, expresamente, la STCT de 3 de marzo de 1982, R. Ar. 1.337, e implícitamente, las SSTTS de 28 de noviembre de 1981

para aplicar, sin más, la normativa específica de cada relación laboral singular, sin entrar en consideraciones —unas veces convenientes, otras innecesarias— acerca de la relación de estas normas con la ley común como derecho supletorio (3). En ambos casos, y por largo tiempo, el problema ha permanecido intocado. La STCT comentada tiene el mérito de intentar introducirse en el mismo y de proponerle una solución con validez general, más allá de la solución del concreto caso controvertido.

La forma en que se le plantea el asunto al TCT es la siguiente: los recurrentes —contratados durante varias temporadas como componentes de los Coros para Zarzuela por el Organismo Autónomo Teatros Nacionales y Festivales de España— pretenden (4) que se les apliquen, sin alteración, los preceptos contenidos en la Ordenanza aplicable acerca de los contratos de temporada y, por consiguiente, se les declare fijos. Pero el TCT rechaza esta proposición, basándose en que «la hoy derogada LRL introdujo una importante variación en la regulación reglamentaria de este campo profesional, porque si bien en su artículo 3.º, apartado j) lo mencionó como una relación de carácter especial, sin embargo... en su artículo 15, apartado 1 d), contempló (en los contratos de este personal) la prórroga de tales contratos y las consecuencias de la falta de denuncia escrita», así, la propia LRL «extendió normas de la mencionada Ley a la relación especial con un carácter expreso, independientemente de la facultad que confería al Gobierno» de regular específicamente tal relación. Por consiguiente, hasta aquí, el TCT sigue una argumentación convencional: la ordenanza ha de aplicarse, con las modificaciones introducidas por la LRL, con independencia de que el Gobierno hiciese o no uso de la autorización que ésta le concedía, la razón de esta aplicación se halla en la propia voluntad de la Ley (disposición adicional 4.ª en relación con la disposición transitoria 1.ª de la LRL). Pero el TCT añadía algo más, que es lo que nos interesa, puesto que

---

(en *La ley*, tomo I, 1982, pág. 672), con cita de otras muchas; la STS, Sala VI, de 23 de enero de 1982 (*La ley*, tomo I, pág. 682); STS, Sala VI, de 10 de marzo de 1982 (*La ley*, tomo II, 1982, pág. 620), o la del TS de 7 de abril de 1982 (*La ley*, tomo III, 1982, pág. 597), con cita de otras muchas.

(3) STCT de 11 de febrero de 1977, R. Ar. 774; en el mismo sentido, STCT de 25 de marzo de 1977, R. Ar. 1.806; 7 de marzo de 1978, R. Ar. 1.476; STCT de 20 de mayo de 1978, R. Ar. 3.019; para deportistas profesionales, aplicando a falta de normativa específica la común, por ejemplo, STCT de 20 de junio de 1979, R. Ar. 4.201, o 18 de diciembre de 1979, R. Ar. 7.178; STCT de 7 de julio de 1980, R. Ar. 4.138.

(4) La sentencia hace alusión, asimismo, a otro problema de interés al que dedica su atención preferente. En concreto, al tema de los trabajadores fijos discontinuos, cual es la consideración final que al TCT le merecen las relaciones jurídicas de los trabajadores recurrentes; pese a la importancia teórica del tema, el TCT procede a resolverlo con una estricta atención a los hechos, de donde que no sea excesivamente innovadora su solución en este punto.

a estas relaciones especiales son también aplicables supletoriamente, y en lo no dispuesto por su normativa especial, las disposiciones contenidas en la legislación común «mientras no pugnasen con la especialidad que se contemplaba» en cada relación concreta. Además, esta argumentación está hecha en términos tales que hacen perfectamente posible entender que el TCT no se restringe sólo a solucionar un problema concreto —el planteado por la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos—, sino que sus argumentaciones tienen un valor más amplio, susceptible de extenderse a otras relaciones no contempladas en la sentencia.

II. La existencia de relaciones de trabajo «especiales», alineándose junto a las relaciones de trabajo «común» es clásica en nuestro Derecho del Trabajo. Pero en los últimos años cabe destacar un cierto cambio en el enfoque que las mismas reciben por parte del legislador. Cuáles fueran esas relaciones especiales de trabajo es tema que ciertamente ha presentado siempre un grado más o menos amplio de indeterminación, tanto por la ambigüedad de la ley como por la multiplicidad de caracteres diferenciadores que es posible encontrar en la normativa sectorial. Y la consecuencia de orden teórico (la falta de claridad sobre cuál o cuáles eran los elementos que justificaban la declaración de una determinada relación como especial) era la que más lógicamente podía derivarse de este estado de cosas normativo. Para comprobarlo, podemos pasar a examinar brevemente la posición del legislador sobre el tema en las más recientes normas generales.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 hacía directa referencia a los que llamaba «contratos especiales de trabajo» dedicándoles cierta atención. Los contratos, contenidos en su libro II eran, como es sabido, los de embarco, de aprendizaje, a domicilio y, genéricamente (por atender más a las características del sujeto, que a la actividad a que se dedicaba), la regulación del trabajo de mujeres y menores. La doctrina consideró normalmente corta esta enumeración, citando algunas «relaciones especiales de trabajo» además de éstas, alguna de las cuales se hallaba regulada en el libro I de la LCT (por ejemplo, el contrato de grupo, regulado en los artículos 18 a 20 LCT), o bien en las normas sectoriales; e, incluso, se llegaba a mencionar como relaciones laborales especiales determinadas relaciones contractuales que se hallaban fuera del ámbito estricto de la legislación laboral, por mucho que presentasen una tensión evidente hacia su inclusión (5).

---

(5) Tal sería, como caso más evidente, la relación de trabajo de los deportistas profesionales que, una vez declarada relación laboral, vería aplicadas, aun interinamente en espera de su regulación específica, la regulación laboral común; sobre el tema, explícitamente las SSTCT de 20 de junio de 1979, R. Ar. 4.201, o de 18 de diciembre de 1979, dos sentencias en la misma fecha, R. Ar. 7.177 y 7.178. Un ejemplo de la amplitud en la enumeración de las relaciones especiales de trabajo, con anterioridad al pronunciamiento al respecto de la LRL, puede verse en *Catorce lecciones so-*

La Ley de Relaciones Laborales, aparentemente, trató de sistematizar tan variada materia e introdujo en su artículo 3.º la noción de «relaciones especiales de trabajo», desglosada en un amplio y desordenado elenco que incluía hasta diez relaciones especiales, más una cláusula general que permitiría engrosar dicha lista «por ley» (6). Su desorden quizá fuera debido a las distintas ánimas que la inspiraban, que diversificaban el fundamento de la inclusión de las distintas relaciones enumeradas, así como también el diverso origen de cada una de ellas: por ejemplo, según Fernández González, algunas provienen de «los que venían llamándose contratos especiales de trabajo... en el libro II LCT», otras, en cambio, provenían de «normativas sectoriales, como las de navegación aérea, del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares y del trabajo de los artistas en espectáculos públicos»; una tercera fuente originaria de relaciones laborales especiales reside «extramuros del contrato laboral» (7), y, probablemente, su consideración como especial no es sólo un reconocimiento de las dificultades teóricas y prácticas que han justificado su exclusión de esta disciplina, sino también el mantenimiento de una especie de estadio intermedio hacia su integración paulatina en un ordenamiento que, al menos para una buena parte de ellas, no cabía duda de que les era propio.

El régimen jurídico a que las sometía la LRL era posible graduarlo en dos fases: en una primera, fase de espera, seguirían rigiéndose por la normativa que hasta el momento les era propia (con algunas modificaciones que la LRL

---

*bre contratos especiales de trabajo*, Seminario de Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, Madrid, 1965, que expresamente mencionaban: el contrato de trabajo de mujeres, de menores, de artistas, de toreros, de futbolistas, de representantes de comercio, de ejecutantes de obra, de trabajadores a la parte, de aprendizaje, a domicilio y de embarco y penados. Algunos, incluso, como observara BAYÓN en su introducción a la obra, se tratan de contratos que «la legislación o la jurisprudencia no califican como laborales». Sin embargo, en la opinión de este autor, es algo inevitable, y si ya no ha tenido lugar, es por «la escasa velocidad» con que el jurista sigue a los hechos sociales (BAYÓN CHACÓN, *Contratos especiales de trabajo. Concepto*, pág. 19).

(6) Las relaciones especiales de trabajo a que hacía referencia el artículo 3.º LRL eran las siguientes: *a)* trabajo al servicio del hogar familiar; *b)* trabajo a domicilio; *c)* trabajo de las personas con capacidad física o psíquica disminuida; *d)* el trabajo en el mar; *e)* el trabajo en la navegación aérea; *f)* el aprendizaje en la artesanía; *g)* el trabajo de los deportistas profesionales; *h)* el trabajo del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares; *i)* el trabajo de los representantes de comercio; *j)* el trabajo de artistas en espectáculos públicos; *k)* el trabajo de alta dirección o alta gestión de la empresa no excluido por el artículo 2.º, apartado c); *l)* las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades; *m)* cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una ley.

(7) FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, «En torno a la significación de las relaciones laborales de carácter especial», en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo*, Madrid, 1980, págs. 122 y sigs.

introducía expresamente en su normativa, como sería el propio caso recogido en la STCT comentada). Para aquellos que se encontraban originariamente fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, esta solución suponía seguir fuera del mismo (disposición transitoria 1.<sup>a</sup> LRL); y esto es así por llamativo que pudiera parecer el hecho de que, de la dicción de la ley, esta laboralidad —aunque especial— no dejara dudas. El segundo estadio, una vez cumplido por el Gobierno el mandato contenido en la disposición adicional 4.<sup>a</sup> LRL, supondría, para estas relaciones laborales, el quedar sometidas a una regulación propia y específica. El problema siguiente, lógicamente, podría enunciarse bajo la rúbrica «derecho supletorio». Suponiendo que el Gobierno hiciera uso de la autorización contenida en la disposición adicional 4.<sup>a</sup> LRL —que no lo hizo—, si la normativa dictada al efecto —como era de esperar— no agotaba todas las posibilidades reguladoras de la relación concreta, cómo iba a ser posible rellenar sus lagunas. El problema, sin embargo, no sería objeto de debate doctrinal, siendo escasas las opiniones teóricas vertidas específicamente sobre el tema, y nulas las ocasiones en que se pronunciasen nuestros Tribunales. Fernández González, que sí se refiere a él, se pronuncia de forma matizada (8), diferenciando los supuestos. Por una parte, aquellas relaciones laborales que, en leyes u ordenanzas, contaban con una regulación específica, que además fuese una «normativa suficiente, precisamente, en lo que concierne a los aspectos para los que no resulte aplicable la normativa laboral general»; evidentemente, para estas relaciones la cuestión «tiene menos trascendencia». No obstante, la situación es muy diversa para aquellas otras relaciones cuya regulación fuese fragmentaria, en cuyo caso, la cuestión del derecho supletorio era esencial. Para la solución de este problema, en opinión de este autor, cabían hipotéticamente, dos opciones posibles: a) La aplicación, en estos casos de insuficiencia de la normativa específica, del «principio de autonomía de la voluntad en el marco de las disposiciones sobre Derecho de Obligaciones y Contratos del Código civil»; b) Que «en lo no expresamente previsto en su regulación específica, se aplique la legislación laboral general». En el dilema, se inclinaba por la primera de las soluciones posibles, básicamente por dos razones: la primera, que para adaptar la legislación común a la especial, evitando aplicar normas previstas para otros supuestos muy diferentes, la normativa específica habría de ser extremadamente minuciosa; la segunda, que a favor de la no aplicabilidad de la normativa común se podía mencionar también el antecedente del Decreto de 20 de septiembre de 1962, regulador de algunas especialidades en la relación laboral de los representantes de comercio, «que trata tan sólo de determinados aspectos concretos y de manera fundamental del sistema de indemnización para el caso de resolución de estos contratos, en base al artículo 81 de la LCT y al artículo 99 de la LPL por entonces en vigor» (9). Por último, en relación

(8) FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, «En torno a la significación...», págs. 124-125.

(9) FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, «En torno a la significación...», pág. 125.

con el sistema implantado por la LRL cabe señalar que en su texto, fuera ya del artículo 3.º, aparecían, muy sucintamente reguladas, relaciones laborales que tradicionalmente se habían considerado como «relaciones especiales de trabajo» y a las que ahora se les suprime tal consideración; tal es el caso, por ejemplo del llamado «contrato para la formación» —identificado doctrinalmente con el antiguo «contrato de aprendizaje»—, el trabajo de menores o mujeres, o el «trabajo en prácticas».

III. El ET parece adoptar la misma solución que la LRL, aunque introduce modificaciones de envergadura, llevado por su afán sistematizador y por innovaciones que hallan su origen en el texto constitucional. Por ejemplo, el «trabajo de mujeres» desaparece como especialidad reguladora tras la consagración del principio de igualdad ante la ley, sentado especialmente para el caso en el artículo 14 de la Constitución. Como ha observado Alonso Olea, las actuales especialidades reguladoras que tienen su origen en la condición femenina del trabajador, encuentran su *ratio*, más en el hecho biológico de la maternidad, que en la consideración específica al sexo (10), generalizándose por otra parte, a ambos cónyuges muchos derechos que antes tenían a la mujer como único sujeto beneficiario. El trabajo de menores aparece ahora, quizá, en su sede más adecuada: las restricciones de capacidad —transcripción adaptada de las mismas normas al respecto del Código civil—, o las prohibiciones para realizar determinados tipos de trabajos; la mención de algunas peculiaridades en su relación (por ejemplo, la mayor duración de las vacaciones anuales [artículo 38.4 ET], la necesidad de autorización para trabajar en espectáculos públicos [artículo 6.4 ET], la imposibilidad de realizar horas extraordinarias o trabajos nocturnos [artículo 6, apartados 2 y 3 ET]), la larga lista de actividades prohibidas a menores en la parte aún vigente del Decreto de 1957, no suponen un obstáculo de peso para poder calificarlas como relaciones de trabajo comunes, con la única «especialidad» derivada de la protección al trabajador menor de edad.

Por otra parte, dentro de las relaciones de trabajo «no comunes», aparecen en el ET dos subgrupos: uno de ellos, relativo a las que llama «modalidades especiales del contrato de trabajo», que agrupa a su vez los contratos de trabajo en común, el trabajo de grupo, el auxiliar asociado, el trabajo en prácticas y para la formación, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio. La regulación que alguna de estas «modalidades» recibe es sensiblemente parca en relación con aquella de la que fueron objeto en los antecedentes legislativos del ET. Pero el ET, al regularlos, no parece hacer pensar que el conjunto de estos contratos presente otras especialidades normativas que aquellas a las que el mismo se refiere, ello trae como consecuencia la ausencia de problemas a la hora de aplicar a las «modalidades» la legislación común en aquellos no pre-

---

(10) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 7.ª edic., Madrid, 1981, págs. 81 a 83.

vistos por el ET como necesitados de una normación específica; así lo ha reconocido expresa (11) o tácitamente (12) la doctrina.

El segundo subgrupo del que se habló es el que, recogiendo la terminología tradicional, queda designado como «relaciones laborales de carácter especial» (artículo 2.º ET), que, sin embargo, presenta una restricción notable en cuanto a las relaciones que lo comprenden en relación con la larga lista del artículo 3.º LRL. La disposición adicional 2.ª ET encomendó al Gobierno la regulación del régimen jurídico «de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo 2.º de esta Ley» para lo cual, le daba dos órdenes concretas: a) (art. 2.2), en dicha regulación habían de respetarse los derechos fundamentales establecidos en la Constitución —una advertencia obvia que, sin embargo, podría tener un peligroso significado en cuanto a la amplitud de la deslegalización operada (13)—; b) el desarrollo reglamentario habría de tener lugar en el plazo de «dieciocho meses». Así se hizo para la mayoría de las relaciones contenidas en el artículo 2.º (14).

Como antes con la LRL, vuelven a plantearse dos problemas básicos al respecto: el primero, en qué situación se encuentran las relaciones que aún no han sido objeto de regulación expresa. La respuesta aparente, derivada de una lectura estrictamente literal del texto legal, podría decantarse en el sentido de admitir su regulación directamente por las normas del ET, en cuanto legislación común (15). A favor de esta solución juegan algunos argumentos de importancia: en primer lugar, no existe en el ET ninguna disposición que, a semejanza de la disposición transitoria 1.ª de la LRL excluya a estos trabajadores, aunque sea de forma interina, del ámbito de aplicación de la legislación laboral lo que, teniendo en cuenta lo inmediato del antecedente legislativo, no deja de ser un dato a tener en cuenta. En segundo lugar, existe también un argumento sistemático: el artículo 2.º ET se halla comprendido en la sección 1.ª (bajo la

---

(11) Entre otros, CAMPS RUIZ, en comentario al art. 11 y sigs. ET, en *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981, página 79: «A diferencia de lo que ocurre respecto de las relaciones laborales especiales, el ET es de aplicación a estas modalidades contractuales, con las únicas especialidades recogidas en esta sección»; también GARCÍA MURCIA, *El Fondo de Garantía Salarial*, tesis doctoral, Sevilla, 1982, págs. 110 y sigs.

(12) MONTOYA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1981, pág. 445.

(13) En la medida en que se trata de una habilitación reglamentaria que «se hace de forma muy flexible, sin indicación de criterios precisos de actuación», lo que llevará a decir que esta flexibilidad «supera probablemente los límites fijados por la Constitución a la potestad reglamentaria en materia laboral» (CAMPS, «Comentarios al art. 2.2 ET», en *El Estatuto de los Trabajadores...*, pág. 35).

(14) Hoy sólo quedan por regular las relaciones laborales de trabajo al servicio del hogar familiar, de trabajadores altos cargos y de artistas en espectáculos públicos (apartados b, a y e, respectivamente, del art. 2.1 ET).

(15) Una argumentación parecida en CAMPS, «Comentario al art. 2.º ET», en *El Estatuto de los Trabajadores...*, pág. 32.

rúbrica «Ambito y fuentes»), del capítulo I («Disposiciones generales») del título I («De la relación individual de trabajo»); es decir, dentro del apartado expresamente dedicado a la delimitación del propio ámbito de esta Ley, que queda descrito tajantemente con una formulación negativa y otra positiva: positivamente, porque «la presente ley será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario» (artículo 1.1 ET); negar la inclusión, dentro del ámbito así delimitado, del trabajo de artistas, altos cargos o servicio doméstico sería, de partida, negar que en ellos concurren en mayor o menor medida estas notas básicas, lo que no es frecuente (16); negativamente, porque sólo «se excluyen del ámbito regulado por la presente ley» los supuestos enunciados en el artículo 1.3 ET, no los contenidos en el artículo 2.º que requieren, si cabe, una «adaptación», pero no la inaplicación de las normas del ET. Sin embargo, ni la doctrina ni la jurisprudencia han llegado a esta conclusión (17). En contra de ella pueden figurar las manifiestas disfuncionalidades a las que iba a conducir la aplicación sin correcciones de la normativa laboral, pensada para un contrato de trabajo modelo (18), el contrato de trabajo fijo de los trabajadores de la industria, con el que presentan diferencias, no tanto en su mecánica contractual *stricto sensu* cuanto en las formas externas en que ese trabajo va a prestarse, en su «morfología», en suma, no tanto en su «sustancia» como tal contrato. Además, está la argumentación que, tras el ET, han seguido manteniendo nuestros Tribunales: es cierto que no existe una norma como la disposición transitoria 1.ª LRL, pero es posible considerar aún válida la solución que aquélla instituyera a través de la disposición final 4.ª ET, es decir, considerando vigente, aunque degradada a rango reglamentario, la LRL en este punto (19). Esta exclusión interina (y, puesto que ha transcurrido el plazo de

---

(16) Por todos, claramente, ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, págs. 51 y 52.

(17) Véanse las sentencias citadas en la nota 2; solución contraria a la aplicación del ET a las relaciones aún no reguladas, en ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, páginas 51-52; CAMPS, «Comentario al art. 2.º ET», en *El Estatuto de los Trabajadores...*, pág. 32, entre otros.

(18) En realidad, ésta es una afirmación que puede realizarse respecto de la orientación general de todo el Derecho del Trabajo, como observa GIUGNI en «Il diritto del lavoro negli anni '80», en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 15, 1982, pág. 388.

(19) Claramente la argumentación en STCT de 3 de marzo de 1982, R. Ar. 1.337: «Aunque el ET no contenga una norma semejante a la disposición transitoria 1.ª de la citada Ley (la LRL), la solución tiene que ser la misma en el sentido de que en tanto no se dicten las reglas aplicables a dichas relaciones laborales especiales, seguirá en vigor la normativa que actualmente es aplicable; por lo que, en definitiva, hay que estimar que de momento esta prestación (servicios en el hogar familiar) está excluida de la legislación laboral por imperio de lo prevenido en el art. 2.º e) de la LCT que

más de dieciocho meses, probablemente por ahora definitiva, salvo que se prorrogue la autorización, como sucedió con la LRL), obedece, por tanto, a una evidente inercia respecto de la solución de la LRL, pero no cabe duda de su realismo y oportunidad práctica.

Sin embargo, interesa hacer mención al segundo de los problemas mencionados, el relativo al derecho supletorio de las relaciones laborales ya reguladas, la clara mayoría respecto de las enunciadas en el artículo 2.º ET, por lo que tiene una trascendencia apreciable. En efecto, con la sola excepción del Real Decreto de 13 de junio de 1980, regulador de las relaciones laborales del personal civil no funcionario dependiente de la Administración militar, «que constituye un auténtico reglamento de trabajo» (20), el resto de la normativa sobre las distintas relaciones contenidas en el artículo 2.º ET es verdaderamente parca. Se limita a hacer mención de las principales especialidades, dejando a la autonomía de la voluntad —individual o colectiva— parte de lo no regulado, y manteniendo simplemente el silencio sobre otras cuestiones (21). La solución

---

hay que estimar vigente por lo dicho y en todo caso por aplicación de lo establecido en la disposición final 4.ª del ET.»

(20) MONTAYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, pág. 445.

(21) La trascendencia de esta parquedad normativa en cuanto al régimen jurídico de las relaciones laborales especiales puede captarse con sólo un examen rápido del contenido de ésta; por ejemplo podemos aludir a los casos siguientes:

Entre las regulaciones reglamentarias ya elaboradas, es sumamente completa la contenida en el Real Decreto de 13 de junio de 1980, sobre la relación laboral del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares que, prácticamente, se pronuncia sobre todas las cuestiones a las que se refiere el ET (incluyendo algunas como la seguridad e higiene en el trabajo, las clasificaciones profesionales, tablas de premios y sanciones, etc., que aparecen más propias de la estructura de una Reglamentación o de un Convenio), transcribiendo en ocasiones pura y simplemente el contenido de los preceptos del ET. Nada prevé, sin embargo, acerca de la normativa a aplicar supletoriamente, aunque parezca el problema de escasa trascendencia pues es lo más lógico que sus lagunas sean, a su vez, lagunas del propio ET. No obstante, queda la cuestión de las numerosas normas que (a través del expediente de la disposición final 4.ª o bien a través de reglamentación directa) lo completan, respecto de las cuales sí se podría plantear el problema del derecho supletorio.

También completa es la normativa acerca del trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios (LO Gral. Penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre, artículos 26 y sigs., y Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, Reglamento de la Ley, artículos 182 y sigs.). Respecto de ella pueden hacerse observaciones similares a las efectuadas para el Decreto de 13 de junio de 1980, aun cuando, en general, es más parca la normativa específica del trabajo de estos internos que la emanada respecto del personal civil no funcionario de la Administración militar. Sin embargo, contrastan todas las normas anteriormente citadas con la deficitaria normativa de que han sido objeto la relación laboral de los representantes de comercio (Real Decreto de 4 de septiembre de 1981, modificado por Real Decreto de 14 de mayo de 1982) y la de deportistas profesionales (Real Decreto de 5 de febrero de 1981). Estas últimas normas no men-

a este problema no puede ser legal, el ET nada dice acerca de esta cuestión; la respuesta podrá venir inducida desde la dogmática, si es que es posible hallar la razón de este tratamiento especial y, a su través, la manera de encajar esta especialidad en la normativa general.

Para ello, convendría primeramente proceder a diferenciar estas llamadas «relaciones especiales» con las que el ET llama «modalidades especiales» del contrato de trabajo; éstas ofrecen la posibilidad de ordenarlas en función de cuál es el punto de la mecánica contractual en el que introducen alteraciones respecto del modelo común:

a) Por ejemplo, el trabajo en común, los contratos de trabajo de grupo o la relación de auxilio asociado presentan una especialidad que reside en la configuración de la parte «trabajador» de la relación laboral; sea porque presentan a varias personas formando unitariamente una parte «compleja» de una

---

cionan en absoluto algunas cuestiones de importancia; por ejemplo, derechos y deberes básicos derivados de contratos de trabajo (arts. 4.º, 5.º y 20 y sigs. del ET); capacidad (arts. 6.º y sigs. ET); no discriminación (art. 17.1 ET); normas sobre salarios en general (arts. 26 y sigs. ET, dado que la normativa específica apenas regula otra cosa que las más sobresalientes especialidades al respecto en estas relaciones —respectivamente, art. 7.º del Decreto de 4 de septiembre de 1981, y art. 6.º del Decreto de 5 de febrero de 1981— remitiendo en lo demás a los convenios colectivos o al pacto individual); garantías por cambio de empresario (arts. 42 y sigs. ET, carencia que es más acentuada en el Decreto de 4 de septiembre de 1981, dado que el de 5 de febrero de 1981 hace alguna referencia al tema en su art. 7.º); suspensión del contrato de trabajo —en el Decreto de 5 de febrero de 1981—; poder disciplinario (arts. 57 y 58 ET); prescripciones (arts. 59 y 60 ET). En otras ocasiones, ambos Decretos no guardan un absoluto silencio en torno a ciertos temas, pero la regulación que contienen es exigua: tal ocurre, por ejemplo, en materia de jornada (en el Decreto de 5 de febrero de 1981, artículo 5.º); duración del contrato de trabajo (art. 3.º del Decreto de 4 de septiembre de 1981); permisos, vacaciones y descanso, diario y semanal (arts. 4.º del Decreto de 4 de septiembre de 1981, y 6.º del Decreto de 5 de febrero de 1981), etc. Sin embargo, resulta especialmente llamativa la carencia en materia de derecho colectivo —más grave cuanto que ambos Decretos remiten constantemente a la negociación colectiva para suplir sus deficiencias—, generalizándose en ambos la ausencia de mención a posibles instituciones de representación de los trabajadores en la empresa (título II ET), manteniéndose, sin embargo, la vigencia del título III, lo que plantea el problema adicional de cómo realizar las «mediciones» de representatividad a que hacen referencia los artículos 87 y 88 ET. E incluso, en el Decreto de 5 de febrero de 1981, se deja el reconocimiento de estos derechos al pacto colectivo, sin garantía alguna por parte de la normativa específica. En suma, la expresión de la exposición de motivos del Decreto de 5 de febrero de 1981 es perfectamente aplicable a ambas normas: la regulación especial no ha pretendido sino tener en cuenta «las peculiaridades propias» de estas relaciones laborales, regulando «aquellos aspectos más sobresalientes en sus cuestiones más fundamentales, para dejar un amplio campo a la autonomía de la voluntad de las partes, bien por la vía del pacto colectivo, bien por la del pacto individual»; lo que ocurre es que no siempre es adecuada esta abstención sistemática.

única relación laboral (sería el caso del contrato de grupo); sea porque presenta a varias personas relacionadas con un mismo empleador a través de lazos jurídicos teóricamente independientes entre sí, pero ligados por relaciones específicas de coordinación (sería el caso del trabajo en común o del auxiliar asociado) (22).

b) Otros supuestos presentan una debilitación (o la desaparición, según los autores) de un rasgo característico del contrato de trabajo común, como es la dependencia y los poderes del empleador que hallan su origen en ella (23) —sería el caso del trabajo a domicilio—.

c) La especialidad que otras relaciones presentan es, principalmente, causal, entendiéndose por causa la función económico-jurídica que el negocio tiende a cumplir, en la medida en que, en ellas, fuertemente entrelazada con la idea de prestación de servicios (y del aprovechamiento de éstos por el empleador) aparece la idea de formación del trabajador, ya sea transfiriéndole directamente conocimientos profesionales (sería el caso del contrato para la formación) (24), ya sea ayudándole a perfeccionar los que ya posee y ha adquirido por otros medios (contrato de trabajo en prácticas).

d) Una última modalidad entre las comprendidas en este subgrupo del ET es el contrato a tiempo parcial, de cuya real especialidad cabe dudar en cuanto se le considere, como lo hace Alonso Olea (25), un contrato de trabajo común, al que se le ha adjuntado un pacto de jornada reducida.

Como puede verse, salvo en el último de los casos citados, es posible encontrar en todos los demás alteraciones en elementos esenciales (tipológicos) de la relación laboral común: sus sujetos (caso sub a), su causa (sub b) o su objeto (sub c). Convendrá tener esto presente a la hora de examinar la posición doctrinal en torno a los «contratos especiales» de trabajo.

IV. La doctrina tradicional, y, en especial Bayón, ya observó lo que podía haber de falso en contraponer contrato de trabajo común/contrato de trabajo especial de la forma lineal en que es usual que se presente esta dicotomía en la doctrina respecto de otros temas. Si esta distinción se empleara así, entonces «no hay un contrato de trabajo común, sino que todos son contratos especiales de trabajo» (26), dada la diversificación normativa sectorial que todo contrato

(22) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, págs. 65 y sigs.

(23) DE LA VILLA, «Contrato de trabajo a domicilio», en *Catorce lecciones...*, especialmente pág. 270.

(24) VIDA SORIA, «El aprendizaje y el contrato de aprendizaje», en *Catorce lecciones...*, págs. 235 y sigs.; ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, pág. 405 (aunque su teoría sea que en este supuesto no nos hallamos ante un verdadero contrato de trabajo).

(25) *Derecho del Trabajo*, pág. 186.

(26) BAYÓN CHACÓN, «Contratos especiales de trabajo. Concepto», en *Catorce lecciones...*, pág. 12.

de trabajo sufre por el hecho de desenvolverse en una rama de la producción y no en otra. La operación correcta sería, entonces, distinguir la existencia de un género «contrato de trabajo», dentro del que es posible distinguir diversas especies. Como género, «el contrato de trabajo se celebra para regir como norma pactada una situación de trabajo por cuenta ajena, que se realiza generalmente en común por los trabajadores, en uno o varios centros de trabajo, bajo la dirección del empresario o sus representantes, onerosamente y, por tanto, con una finalidad económica (y)... voluntariamente» (27). Es decir, existe un núcleo inicial de caracteres que es común a todas las especies del género «contrato de trabajo», siendo el reunirlos fundamento para que se reconozca la introducción de una determinada relación en ese género. Pero no todos los rasgos enunciados tienen la misma naturaleza; dentro de ellos cabe distinguir dos grupos: rasgos referentes a los mismos elementos componentes del tipo negocial, dentro de los que podrían citarse la naturaleza onerosa del contrato y el realizarse por cuenta y bajo dirección ajenas (la voluntariedad no puede faltar tampoco si se trata de contratos, pero por ello mismo, el requisito se extiende hasta abarcar todo el derecho de contratos); junto a ellos, aparecen otros rasgos «morfológicos», que se refieren a la forma de desenvolverse la prestación en una relación que, en principio, reúne los caracteres anteriores, y que diverge del modelo común en el que, según Bayón, es característico que el trabajo se realice en común por varios trabajadores, y bajo una disciplina común que, normalmente, termina con la jornada de trabajo.

Este conjunto de elementos puede verse parcialmente alterado sin que, no obstante, haya que concluir por ello que la «especie» deba ser extraída del «género», por haber perdido todos o los más importantes elementos delimitadores de éste. Así, será posible, por ejemplo, que el dominio del empresario sobre el trabajador se extienda más allá del tiempo acotado por la jornada de trabajo (cual sería el caso del contrato de embargo, los pilotos de aeronaves o los artistas); en otras ocasiones, la especialidad, sin recaer sobre ninguno de los elementos concretos anteriormente mencionados, tiene su origen en el afán del legislador de proteger a la persona del trabajador, sea cualquiera la actividad a la que se dedique (sería el caso del trabajo de mujeres o menores); en otros supuestos, la quiebra respecto de la regla genérica reside en la misma causa del contrato, que presenta elementos inusuales en la relación de trabajo común (contrato de aprendizaje); o bien reside en la debilitación de la necesaria dirección del empleador, cual sería el caso del contrato de los representantes de comercio o de trabajo a domicilio. Esta tesis es acertada en su punto de partida, pero las modificaciones legales habidas tras su formulación ponen más claramente de relieve algunas ampliaciones en el ámbito de los contratos especiales, que son fruto de una inadecuada mezcla de la noción de lo que ha de ser un verdadero contrato «especial», y de simples constataciones de regulaciones adi-

---

(27) BAYÓN CHACÓN, «Contratos especiales...», pág. 14.

cionales que el legislador ha introducido en una relación, en esencia común (28), bien sea para asegurar el normal desenvolvimiento de ésta, por estar estrechamente vinculada con el interés público; o bien para proteger a la persona del trabajador. Con ello, realmente, no se está diferenciando cuál o cuáles son los elementos concretos de estos contratos que hacen necesaria su especialización, sino que más bien se hace depender la diferenciación de valoraciones de política legislativa que no siempre tienen su fundamento en acusados rasgos diferenciales desde el punto de vista jurídico (e implícitamente, supone reconocer que probablemente no existan otras dificultades para aplicar la legislación común que las simplemente operativas; es decir, la legislación común «no conviene» que se aplique, más que «es imposible» que se aplique).

Como señala Balzarini, la verdadera calificación de un contrato como especial, respecto de un género, cuyos rasgos fundamentales comparte (o sería expulsado de ese género), reside en que presenta alteraciones en la manifestación práctica de esos rasgos que, sin embargo, no le transforman de tal modo que impidan reconocerlos. En resumen, en un contrato que quiera calificarse así, han de existir peculiaridades reales «en los elementos esenciales del contrato, sin que por ello quede alterada su sustancia como contrato de trabajo» (29). Estos factores diferenciales, para que tengan una trascendencia capaz de «desdoblarse» nuevas especies dentro de un género común, no pueden centrarse en otros lugares que en los elementos sustanciales sin los cuales ni siquiera existe contrato: el consentimiento, el objeto (trabajo libre, dependiente, retribuido y por cuenta ajena) y la causa, que le delimitan como tal frente a los restantes tipos contractuales.

Si esto es cierto, parece acertada la crítica de algunos autores a la solución del ET, basada en lo arbitrario de la solución que éste propone (30), dividiendo

(28) Esta posición es compartida, asimismo, por DI SEMO, en «Contratti speciali di lavoro», en *Trattato di Diritto del Lavoro*, dirigido por Borsi-Pergolesi, tomo II, «Il contratto individuale di lavoro», 1.ª edic., Padua, 1939, pág. 447, e implícitamente —dado que no hace consideraciones generales, sino simplemente estudia una serie de contratos de trabajo que el autor considera especiales y en la que se puede apreciar dicha mezcla—, DE LITALA, *Contratti speciali di lavoro*, Turín, 1958.

(29) BALZARINI, «Contratti speciali di lavoro», en *Trattato di Diritto del Lavoro*, dirigido por Borsi y Pergolesi, 3.ª edic., Padua, 1958, pág. 385.

(30) MONTOYA, *Derecho del Trabajo*, pág. 439, según quien «la diferencia entre relaciones especiales y comunes es ciertamente una diferencia legal que, en ocasiones, se revela arbitraria (o inescrutable). Por ejemplo, ¿por qué razón el trabajo a domicilio o el artístico se reputan contratos especiales y no se considera tal el de embarco, silenciado por completo en el ET?», la crítica aparece cierta, aunque mezcla figuras que en el ET no aparecen mezcladas como, por ejemplo, el contrato a domicilio (modalidad) con el artístico (relación especial). Esta crítica refleja, a su vez, una insatisfacción que ya experimentó la doctrina ante la clasificación paralela de la LRL (ALONSO OLEA, «Ámbito de aplicación, relaciones incluidas y relaciones excluidas, relaciones especiales», en *Diecisiete lecciones sobre la LRL*, Madrid, 1977, pág. 49).

salomónicamente las posibles alteraciones materiales que presenten las relaciones de trabajo en esta doble clasificación («modalidades», «relaciones especiales» de trabajo), y elaborando el elenco de relaciones especiales de una forma, cuando menos, dogmáticamente incomprensible (31) puesto que resulta difícil de entender la presencia en ellas de algunas relaciones —como las de artistas, futbolistas, representantes de comercio o personal civil no funcionario dependiente de la Administración militar, por ejemplo— que, todo lo más, requerirían una «adaptación» de la normativa del ET de no excesiva profundidad, como lo han acabado por poner de relieve sus propias normas reguladoras. Por el contrario, si seguimos la noción estricta —y, a mi entender más exacta, puesto que permite hallar alguna razón sustancial (además de la mera conveniencia) para la especialización— aparecen como verdaderas relaciones especiales en sentido técnico, la práctica totalidad de lo que el ET llama «modalidades especiales» del contrato de trabajo (con la excepción del trabajo a tiempo parcial), dándose la paradoja, sin embargo, de que por el tratamiento que reciben en la ley, sólo son consideradas como «relaciones comunes con peculiaridades» (32) cuando es en ellas donde sin dificultad pueden hallarse alteraciones en elementos importantes como los sujetos, la causa o el objeto; lo que es lo mismo, cuando en ellas aparecen razones sustantivas para la diferenciación.

Ahora es cuando conviene plantearse cuál ha de ser la normativa a aplicar a estas situaciones, laborales sin duda, y sin alteraciones sustanciales respecto de la estructura de la relación de trabajo común (33) (por las razones expuestas más arriba, dejamos fuera de consideración el trabajo de los altos cargos o al servicio del hogar familiar, no sólo no desarrollados reglamentariamente, sino que son verdaderas innovaciones en el ámbito del Derecho del Trabajo). Pero antes cabría hacerse una pregunta lógicamente anterior, ¿podrían, en su caso, estos Decretos, excluir la aplicación del ET en aquellos supuestos en que no sea preciso dictar una normativa específica de adaptación? Aparentemente, el ET, en la medida en que sólo le hace al Gobierno la advertencia de que en el desarrollo de sus normas se respeten los derechos constitucionalmente reconocidos, concede al Gobierno la facultad de disponer de sus normas; de todas sus normas en principio, salvo las contenidas en los títulos II y III, que explainan

---

(31) Por ejemplo, de la relación que proporciona BALZARINI, según su concepto de contrato especial, sólo quedaría comprendido el trabajo al servicio del hogar familiar («Contratti speciali...», pág. 386).

(32) Véanse autores citados en nota 11.

(33) En la nueva situación creada por el ET puede considerarse aún vigente la opinión contraria a la consideración como supletoria de la normativa general manifestada por FERNÁNDEZ GONZÁLEZ (obra y página citadas), en la medida en que la nueva norma no alteró sustancialmente el esquema de la LRL. Pero opinión contraria se expresa también, indirectamente por CAMPS, «Comentario al art. 11 y sigs. del ET», en *El Estatuto de los Trabajadores...*, pág. 79; o por MONTÓYA, *Derecho del Trabajo*, página 439.

derechos constitucionales. Por esa razón, parecería válida la actuación de algunos Decretos que remiten puntos concretos a la autonomía individual o colectiva, obviando al ET. Pero creo que no debe olvidarse la finalidad perseguida por el legislador al conceder estas facultades al Gobierno: por lo mismo que no se trata de verdaderas relaciones especiales de trabajo (en las que existirían razones sustanciales para evitar la normativa general), la función que ha de asumir el desarrollo reglamentario en este punto ha de ser la de «adaptación» de las normas del ET en aquello en lo que éste, al estarse refiriendo a una relación de trabajo modelo, les resultara totalmente inaplicable, por disfuncional. Excluir pura y simplemente, sin discriminar, la aplicación en bloque de los preceptos del ET podría ser contrario, en primer lugar al mandato del artículo 3.2 ET, según el cual los reglamentos, en el desarrollo de la ley, deben abstenerse de regular condiciones de trabajo diferentes de las contenidas en la ley, y esto sería precisamente lo que harían estos Decretos, al establecer exclusiones injustificadas al ámbito de aplicación del ET. Pero hay más, según el artículo 2.2 ET, innecesariamente, se recuerda al Gobierno la necesidad de respetar los derechos constitucionalmente reconocidos; entre ellos (artículo 35 Constitución) se encuentra un «estatuto de los trabajadores», que ha de elaborar la ley y los trabajadores sujetos de relaciones de trabajo especiales, por lo mismo que lo son, se encuentran comprendidos en el ámbito del artículo 35 Constitución. El mandato contenido en el precepto constitucional no ha de ser entendido, en mi opinión, como una referencia simplemente retórica a la posible sustitución de una norma laboral general (la LRL en este caso) por otra diferente. Esto no haría falta que la Constitución lo recordase, basta con el poder genérico que le confiere al poder legislativo. El artículo 35 de la Constitución pretende algo más profundo, que es posible deducir fácilmente de su contexto: reconoce a todos los trabajadores una serie de derechos (salario, trabajo, etc.) cuyo ámbito no admite matizaciones ni exclusiones, serán titulares de los mismos tan sólo por el hecho de ser trabajadores. Entre los derechos reconocidos en el artículo 35 ya vimos que estaba un «estatuto de los trabajadores», cuya elaboración correspondía a la ley, garantizándose constitucionalmente «la promulgación por el Estado de una ley específica para el desarrollo de los derechos de los trabajadores en la empresa, con la finalidad, en relación con el primer párrafo del artículo 35, los conexos y sobre todo con el artículo 9.º, párrafo 2.º de la Constitución, de alcanzar una igualdad real en la sociedad» (34). Por ello, resultaría dudosa la legitimidad de conductas normativas que nieguen al trabajador derechos contenidos en esta norma «común» según la propia Constitución, del régimen jurídico del trabajo por cuenta ajena. Así lo ha en-

---

(34) CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores», en *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979), pág. 135; puede verse también sobre el problema, aunque desde una perspectiva distinta, ALLEVA, *Il campo di applicazione dello Statuto dei lavoratori*, Milán, 1980, págs. 1 a 93.

tendido la doctrina, que estima que no sólo los derechos constitucionales han de ser respetados, sino también los elementos esenciales que permitan identificar el «tipo» contrato de trabajo y sus líneas maestras (35).

Ahora bien, una vez que la adaptación ha tenido lugar en aquellos sectores de la normativa que sean objetivamente necesarios, nada existe que impida aplicar o justifique la inaplicación del resto de los preceptos del título I ET, como derecho «común» de las relaciones de trabajo. Por supuesto, y a la vista de la argumentación anterior, la solución habrá de ser la misma cuando el propio Decreto de desarrollo haya omitido hacer mención a la cuestión de su normativa supletoria. Así lo ha entendido acertadamente el TCT, que justifica la aplicación de los preceptos de la ley común a la relación laboral especial «mientras no pugnen con la especialidad» que en el caso concreto se contemple; ello ayudará a solucionar, desde esta misma perspectiva finalista, cualquier otro caso en que se pretenda una exclusión sin más de la normativa común, no justificada en una real pugna «con la especialidad» que justifica el alejamiento de las normas comunes.

MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ  
(Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla)

---

(35) ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores...*, comentario a la disposición adicional 2.ª, pág. 295.

**FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO:  
SU PRESCRIPCIÓN; LA REPETICIÓN DE LAS FALTAS  
Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO «NON BIS IN IDEM»**

1. El TCT, en su Sentencia de 28 de octubre de 1981 (Rep. Ar. 6.209), desestimó un recurso de suplicación, interpuesto por el trabajador, declarando procedente el despido operado en base al artículo 54.2 a) del ET, esto es, por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

El fundamento jurídico de la impugnación por parte del trabajador venía constituido por, de un lado, la infracción por inaplicación del artículo 60.2 del ET que, como es sabido, establece los plazos de prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores y, de otro, por la también inaplicación del principio general del *non bis in idem* que, formulado de manera genérica, impediría la producción de nuevas sanciones respecto de conductas que ya fueron sancionadas con anterioridad.

Para el trabajador, las diferentes faltas de asistencia y puntualidad tomadas en consideración por el empresario en el momento del despido habían ido prescribiendo sucesivamente, no pudiendo, en consecuencia, integrar el supuesto de hecho que justificaría la extinción del contrato a iniciativa del empresario. De otro lado y además, supuesto que el trabajador había sido amonestado cada vez que se habían producido dichas faltas, ello constituía una sanción para cada una de ellas por lo que no podían ser ya tampoco tenidas en cuenta a los efectos del despido por tal causa.

Ambos órdenes de argumentos son rechazados por el TCT en base a las siguientes consideraciones: a) que la prescripción de las faltas de asistencia y puntualidad «se regula por un cómputo de plazo especial en razón a que la gravedad de la falta depende de su reiteración durante un período de tiempo normalmente superior al de su prescripción de contemplarse aisladamente», debiendo iniciarse el cómputo de la prescripción desde la última vez que se infringe la obligación de asistencia de manera injustificada (1); b) que el hecho de que se hayan producido por parte del empresario amonestaciones al trabajador cada vez que se produjo una ausencia no es «óbice a la sanción de despido ahora impuesta», ya que la conducta de faltas de puntualidad y asistencia, tipificada por la continuidad e injustificación de las mismas, puede ser apreciada

---

(1) La propia Sentencia cita en su apoyo la de 31 de enero de 1978, Rep. Ar. 555; también puede traerse a colación la, más reciente, de 4 de febrero de 1982, Rep. Ar. 620, la cual señala que «el plazo de prescripción en tales casos no se inicia hasta que no se complete el supuesto legal de la infracción o incumplimiento contractual».

como causa de despido «con independencia de que hayan sido previamente corregidas las unitarias faltas» aisladamente «o que se hayan producido advertencias, avisos o amonestaciones (...) que, por otra parte, tienen el valor de acreditar la disconformidad de la empresa con la actitud del trabajador y el que éste no pueda alegar una pretendida tolerancia y el uso, abuso, de una inesperada y sorpresiva facultad sancionadora hasta entonces olvidada» (2).

2. Ya se ha dicho que el artículo 60.2 del ET establece los plazos de prescripción de las faltas cometidas por el trabajador, indicando que las leves lo harán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta a contar desde la fecha en que el empresario tuvo conocimiento de dichas faltas. En todo caso, todas las faltas prescriben a los seis meses de haberse cometido con independencia de que sean o no conocidas por el empresario.

Como todo establecimiento de un plazo de prescripción, el artículo 60.2 del ET viene a marcar los límites temporales al ejercicio de un derecho o una facultad; en este caso, el del poder disciplinario. Es la seguridad jurídica del trabajador la que demanda que no soporte indefinidamente la posibilidad de ser sancionado (3). Transcurridos dichos plazos y habiendo permanecido inactivo durante ellos el empresario, facultado para reaccionar frente a la conducta incumplidora del trabajador, la responsabilidad concreta de éste se extingue así como, paralelamente, el derecho o acción del empresario a sancionarle (4).

Lo que, sin embargo, en materia de prescripción plantea mayores problemas es la problemática de la propia duración del plazo de prescripción, de un lado, y, de otro, la forma de su cómputo, esto es y más específicamente, el momento a partir del cual el mismo comienza; dicho de otra manera, el *dies a quo* del mismo.

Respecto de lo primero ya se ha visto que el plazo de prescripción es variado, establecido en función directa de la gravedad de la falta siendo así, pues, que cada falta, según sea leve, grave o muy grave tendrá un plazo distinto de prescripción, lógicamente mayor a medida que se suba en la escala de gravedad de la falta. Sin embargo, el ET añade otro plazo de prescripción más amplio, que englobando a los anteriores, establece que, para todas las faltas, la prescripción se produce a los seis meses de su comisión. El porqué de este plazo de cierre tiene que ver con el problema del *dies a quo*.

En efecto, si el momento a partir del cual el plazo de prescripción, variable, de cada falta comienza a contar dependiese de un dato absolutamente objetivo,

---

(2) Citando en su apoyo las Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1971, Rep. Ar. 758, y la del TCT de 20 de septiembre de 1979, Rep. Ar. 5.028.

(3) F. PÉREZ ESPINOSA, «Potestad sancionadora de la administración laboral y poder disciplinario empresarial», en el volumen *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, 1977, pág. 577.

(4) A. NÚÑEZ-SAMPER, «La prescripción de las faltas laborales en el Derecho español», en *Revista de Política Social*, núm. 19, 1953, pág. 39.

externo e indiscutible como es el de la comisión de la falta, todo otro plazo aparte del establecido para cada falta sería superfluo o, a la postre, sustituiría a aquél. El momento elegido por el ET no ha sido, sin embargo, el de la comisión de la falta sino el del conocimiento de ella por el empresario. Se podrá discutir la conveniencia o corrección de esta elección sobre la base de que, en muchos casos no hace sino primar al empresario poco diligente; se podrá afirmar, por el contrario, que dada la brevedad de los plazos de prescripción de las faltas del trabajador el empresario puede encontrarse con frecuencia en una situación de imposibilidad de sancionar al trabajador por puro desconocimiento, a veces inevitable, de la comisión de la falta. Pero lo cierto es que el ET, recogiendo sin duda estas últimas aseveraciones, ha establecido dicho plazo de cierre.

A mi modo de ver ello significa lo siguiente. En primer lugar, que ninguna falta puede ser sancionada más allá de los seis meses desde el momento en que se cometió. En segundo lugar, que, constante dicho plazo, general para todas las faltas, cada falta, a su vez, ostenta un plazo de prescripción propio que debe quedar abarcado por el general de cierre (5). La ubicación de dicho subplazo de prescripción singularizado dependerá, en el marco de los seis meses, del momento en que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta, lo que, en principio, aunque ello esté en función del tipo de falta y de las características concretas del trabajador, tipo de actividad productiva y organización y condiciones de trabajo, debe presumirse, en mi opinión, coincidente con el de la realización de la falta por el trabajador; los propios poderes del empresario, sus facultades de dirección y control de la organización productiva, la mínima diligencia exigible así lo exigen.

En conclusión, pues, existen dos plazos de prescripción diferentes para cada falta singular: el general, de cierre, el particular derivado de la gravedad de la misma. Puede darse que sólo funcione el primero de ellos en el caso de que el empresario no llegue a conocimiento de la falta en los seis meses; transcurridos éstos, el conocimiento posterior de la falta no abre ya plazo de prescripción particular alguno: el funcionamiento del general, de cierre, lo imposibilita. Puede también que ambos plazos de prescripción se solapen, cuando la falta es conocida por el empresario antes del transcurso de los seis meses: aquí el plazo que prima es el particular, el singularizado de cada falta. Pero no es posible que este último plazo funcione con independencia del general puesto que debe siempre operar dentro de él y con los límites temporales que le impone. Expresivamente podría decirse que el plazo general de prescripción funciona tanto como plazo de prescripción de la falta concreta cuanto como plazo de prescripción y límite temporal para que la prescripción concreta actúe: una suerte de plazo de prescripción de la prescripción.

---

(5) No todas las opiniones son coincidentes en este punto. Véase al respecto, el comentario de J. LÓPEZ GANDÍA al artículo 58 del ET, en *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, volumen colectivo, Madrid, 1981, página 450.

3. Una vez planteado el funcionamiento de la prescripción en el ET, conviene descender a la aplicación de la misma al tipo concreto de faltas que aquí nos ocupan, esto es, las faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

Si cada tipo de conducta incumplidora del trabajador fuese subsumible sin discusión ni equívoco alguno sólo en un tipo concreto de falta, producida esa conducta la calificación de la misma sería también unívoca y, consiguientemente, el plazo de prescripción también único e indubitado, ya se tome como *dies a quo* el de la comisión de la falta o el del conocimiento de ella por parte del empresario si es que ambos no coinciden. Sin embargo, existen conductas idénticas que pueden ser calificadas, siendo incumplimientos contractuales, como leves, graves o muy graves según un elemento que resulta ser, en principio, accesorio a la naturaleza de esa conducta. Dicho sintéticamente, una inasistencia o falta de puntualidad al trabajo es sensiblemente idéntica a otra del mismo tipo, pero la repetición de tales conductas en un cierto espacio de tiempo hace que la calificación de la misma varíe y así pasar de leve a grave o muy grave, según se trate de una, cinco o nueve inasistencias injustificadas o faltas de puntualidad, por poner un ejemplo absolutamente frecuente en las normas convencionales.

Y aquí es donde el problema se plantea ya que la repetición de la falta, el incremento de su número que acrece la gravedad de la misma no es, lógicamente, simultáneo sino sucesivo, esto es, las inasistencias o faltas de puntualidad se producen abarcando períodos temporales diversos, en momentos diferentes, existiendo intervalos entre tales inasistencias injustificadas en los que el trabajador se persona en su trabajo y realiza la prestación debida. Y aquí es donde entra en juego el tema de la prescripción de las faltas. La necesidad de reiteración de las ausencias o faltas de puntualidad puede llevar a una situación en la que, computado individualmente cada plazo de prescripción, la mayor parte de ellas hayan prescrito en el momento en que existe el número suficiente para legitimar la sanción leve (cuando, por ejemplo, se exigen dos faltas), grave o muy grave. Precisamente la reivindicación de esta prescripción es el argumento del trabajador recurrente en el supuesto de hecho que analizamos, para excluir la legitimidad del despido y que ha sido rechazado por el TCT.

Aceptando el argumento del trabajador se llega a una situación en la que sólo es posible sancionar cada falta antes de su prescripción individualizada, normalmente diez días por su consideración habitual de leve, sin poder nunca o muy difícilmente integrar el número total de las exigibles para sanciones más graves sin que la prescripción se haya producido salvo que la reiteración de las faltas acontezca en número suficiente justo en el plazo singular de prescripción de la primera de las faltas a computar, esto es, de nuevo diez días. Ello lleva, como se ha dicho (6), a la «práctica derogación de la causa de des-

---

(6) F. DURÁN LÓPEZ, «La prescripción de las faltas de asistencia o puntualidad del trabajador tras la Ley de Relaciones Laborales», en *Revista de Política Social*, número 119, 1978, pág. 253.

pido 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». Conclusión ésta que se revela evidentemente incorrecta y contradictoria con el propio tenor e intención del ET tanto en lo que se refiere a su artículo 60.2 como 54.2 a). Por poner un ejemplo absurdo pero clarificador, bastaría que un convenio colectivo estableciera que es falta muy grave la ausencia injustificada al trabajo durante once días para que, según la tesis del trabajador recurrente, no pudiera nunca el empresario estimar dicha conducta como muy grave y, por consiguiente, reaccionar con el despido.

¿Es la solución, como afirma el TCT, considerar que la prescripción de las faltas de asistencia y puntualidad se regula por un cómputo de plazo especial ya que la gravedad de la falta depende de su reiteración durante un período de tiempo normalmente superior al de su prescripción de contemplarse aisladamente? Lo que, en realidad, sucede es que, en nuestro ordenamiento, la gravedad del incumplimiento contractual en que consiste la inasistencia injustificada al trabajo o las faltas de puntualidad se determina por el criterio del número de veces que tales conductas se producen, referidas a unidades diarias de prestación del trabajo y dentro de un determinado marco temporal. La repetición o reiteración de las faltas, lo dice el propio artículo 54.2 a) del ET, es el elemento determinante de la gravedad no de las faltas en sí mismas sino del incumplimiento global que ellas suponen. Al calificar en bloque al incumplimiento, las faltas tomadas en consideración deben tenerse presentes de forma unitaria, es decir, aplicándoles reglas iguales u homogéneas también en el tema de la prescripción.

En definitiva y parafraseando, con todas las precauciones necesarias, la definición de «delito continuado» (7), la falta grave o el incumplimiento contractual grave en que las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo consisten, se caracteriza porque está integrado por varios actos, o faltas, cada una de las cuales, estimada aisladamente, reúne todas las características de una falta, pero que se califican globalmente como si constituyeran una sola falta. Así se ha entendido cuando se afirmaba que «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» (8).

Dar por bueno lo que se acaba de exponer significa, y el TCT lo ha puesto

---

(7) J. M. RODRÍGUEZ DEVESA, *Derecho Penal Español. Parte General*, Madrid, 1979, pág. 797.

(8) DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 252; también M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores (Texto y comentario breve)*, Madrid, 1980, pág. 209.

textualmente de manifiesto, que las faltas de asistencia o puntualidad tienen plazos diferentes de prescripción según desde qué perspectiva se las considere. Tienen el propio individual, normalmente de diez días por considerarse faltas leves; además, el de cierre de seis meses a que ya antes se hizo referencia. Por último, el de veinte o sesenta días según cada falta singular se considere integrada en un comportamiento o conducta continuada tipificada como falta grave o muy grave. Ello no es ni positivo ni negativo, pero se produce y hay que ponerlo de manifiesto.

Partiendo de la existencia, pues, de estos triples o cuádruples plazos diversos de prescripción para cada falta, se plantea ahora el problema del cómputo de cada uno de ellos y si se producen entre los mismos relaciones o interferencias. En lo que se refiere al *dies a quo* del cómputo se ha afirmado que «el plazo de prescripción (...) no se inicia hasta que no se complete el supuesto legal de la infracción o incumplimiento contractual» (9), o, como señala la sentencia que aquí se comenta, desde la última vez que se infringe la obligación de asistencia o puntualidad de manera injustificada (10). Por parte de la doctrina se ha dicho que el plazo de prescripción juega «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» (11), o bien que, al tratarse de conductas continuadas, el *dies a quo* es el de cesación de las mismas (12). Desde ese momento, pues, comienza a contarse el plazo de prescripción, normalmente de veinte o sesenta días según la gravedad de la falta.

Estando de acuerdo esencialmente con lo dicho, algunas precisiones estimo necesario hacer, sin embargo. En primer lugar, podría pensarse que, siendo el plazo de prescripción de la falta global (en el caso de las muy graves) de sesenta días a contar desde la producción de la última de las faltas individuales o de la plena integración del supuesto, no obstante el bloque unitario que las faltas forman a estos efectos, cada una de ellas sigue ostentando su propia entidad singular. Ciertamente no para predicar de ellas su propio plazo de prescripción (diez días) porque con ello estaríamos negando lo anteriormente aceptado, sino al efecto del plazo de prescripción derivado de su misma integración en la falta grave, esto es, sesenta días, referido (aquí la precisión) al momento en que cada una de las faltas se comete. Dicho sintéticamente, sólo podrían tenerse en consideración las faltas cometidas en el período de sesenta días inmediatamente anterior al momento en que se decide el despido o la sanción (13).

La solución propuesta no es tan arbitraria como a primera vista pudiera parecer. Es sólo parcialmente cierto que obligue a una decisión inmediata a

(9) Sentencia del TCT de 4 de febrero de 1982, Rep. Ar. 620.

(10) Sentencia del TCT de 31 de enero de 1978, Rep. Ar. 555.

(11) DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 253.

(12) ALONSO OLEA, *op. cit.*, pág. 209.

(13) Véase la Sentencia del TCT de 15 de noviembre de 1976, Rep. Ar. 5.238, comentada por DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*

partir de la última de las faltas cometidas y no lo es en absoluto que imponga un plazo de prescripción brevísimo a la misma. La brevedad o longitud del tiempo en que dicha última falta puede acumularse a las anteriores depende de la forma en que estén concentradas en el tiempo y, lo que es más importante, nada evita que dicha última falta singular tenga su propio (o propios) plazo de prescripción en relación a comportamientos futuros o faltas posteriores. Sería la primera de las faltas tomada en consideración la que marcaría el plazo de prescripción de sí misma y por relación de las que vienen, posteriormente en el tiempo, a acumulársele.

Pero es evidente que, de aceptarse lo anterior, en ningún caso el plazo de prescripción de la última de las faltas, por su acumulación con las anteriores, sería de sesenta días, aunque sí cuando ella misma fuera la primera de una serie de faltas posteriores que a ella se sumaran para integrar otro nuevo supuesto de falta muy grave. Lo que, si bien se piensa, no es nada absurdo ya que es lógico que sea la primera de las faltas tenidas en consideración la que determine el plazo de prescripción aun a costa de limitar el de las que la siguen, si bien sólo a este concreto efecto, no a todos. La opción contraria se traduce en una ampliación del plazo de prescripción de las faltas, todas, las que anteceden a la última considerada. Y entre limitar o ampliar los plazos de prescripción, supuesto que lo segundo sea correcto legalmente hablando, parece lógico inclinarse por lo primero siquiera sea por el juego de principios obvios de funcionamiento en el Derecho del Trabajo que resulta ocioso indicar en este lugar.

Pese a lo dicho, aceptemos, con todas las reservas, que el plazo de prescripción comienza a contar desde la comisión de la última de las faltas. Lo anterior, no obstante, nos sirve para poner de manifiesto una cuestión que dista mucho de ser baladí. La relativa a qué faltas de asistencia o puntualidad al trabajo son acumulables a la que acaba por integrar el tipo de falta muy grave. Dicho de otra manera, lo que se plantea es a partir de qué momento anterior al de dicha falta pueden ser las demás tenidas en consideración y computadas para considerar integrado dicho incumplimiento contractual.

Razones de seguridad jurídica obligan a que ni quede al arbitrio del empresario ni, aun dejándolo a la obra de las normas sectoriales, éstas fijen periodos tan amplios de tiempo que quede el trabajador sometido a la posibilidad de ser sancionado por faltas cometidas con mucha antelación temporal al momento en que el empresario decide despedir o sancionar. Resulta necesario, pues, fijar un tiempo máximo para que sólo dentro del mismo pueda el empresario proceder a la acumulación de las faltas al efecto de la integración de una grave o muy grave. Dicho período no puede ser otro, a mi juicio, que el de seis meses desde la comisión de la primera de las faltas que se pretende acumular, o si se quiere, el de los seis meses inmediatamente anteriores al momento del despido. La contundente dicción del artículo 60.2 cuando señala que «en todo caso» las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido (incluso, lo

que acentúa su contundencia, hayan sido o no conocidas por el empresario) impide, a mi juicio, que puedan derivarse para el trabajador consecuencias negativas de una falta cometida más de seis meses antes del momento en que el empresario pretende exigirle responsabilidad. Sí pues a la fijación del plazo de prescripción de sesenta días a partir de la última de las faltas, pero también, cuando menos, límite temporal a la acumulación de faltas constituido por los seis meses anteriores al momento del despido.

4. El segundo orden de argumentos esgrimido por el trabajador recurrente se refiere, como al inicio se indicó, a la no observancia por el Magistrado de instancia del principio *non bis in idem*, al subrayar que las faltas de asistencia y puntualidad tenidas en consideración para el despido habían sido ya sancionadas de forma independiente, en el caso concreto con una serie de amonestaciones y advertencias por parte del empresario. Tesis ésta también rechazada por el TCT en los términos expuestos al principio de este trabajo y con la que coinciden la mayor parte de quienes se han ocupado del tema.

Se ha dicho así que «los avisos, apercibimientos o cualquier otro tipo de corrección distinta del despido que haya impuesto al trabajador (el empresario) por su conducta impuntual o de ausencia al trabajo, lejos de limitarle, le facultan para aplicar con mayor razón la máxima sanción cuando aquella conducta persiste a pesar de las medidas adoptadas para tratar de corregirla. (...), las sanciones impuestas por las faltas aisladas que se hubieran cometido no impiden que éstas sean tenidas en cuenta para proceder más tarde al despido, sin que pueda sostenerse que al obrar de esta manera el empresario atenta contra el principio *non bis in idem*» (14).

Es más, se dice, incluso, que el hecho de que el trabajador haya sido sancionado anteriormente por las sucesivas faltas de asistencia o puntualidad y que, pese a ello, haya incurrido nuevamente en ellas, hace aún más legítimo el despido pues vendría a reaccionar frente a lo que las sanciones anteriores demuestran como una especie de hábito, tendencia e incorregibilidad del trabajador. Ello conecta con los planteamientos clásicos en materia de reincidencia. Pero, a diferencia de ésta en la que el Código penal —artículo 10.15— exige que el culpable hubiere sido condenado ejecutoriamente, también se afirma que aun pudiendo el empresario sancionar cada una de las faltas, no resulta obligado a ello, pudiendo reaccionar con el despido frente al conjunto de las mismas, pues «la aplicación del despido a las faltas de asistencia o puntualidad no está condicionada a que previamente se hayan tratado de corregir mediante

---

(14) En este sentido, J. GÁRATE CASTRO, «Las faltas de asistencia o puntualidad como incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario», en *Revista de Política Social*, núm. 129, pág. 211; también DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 252, y C. RODRÍGUEZ DEVESA, *Las causas de despido y su jurisprudencia*, Madrid, 1979, página 25. Más dubitativamente, J. J. TOVILLAS ZORZANO, *El régimen jurídico del despido en España*, Barcelona, 1974, pág. 174.

sanciones de menor entidad» (15). Por último, señala la sentencia que estamos analizando, las sanciones, caso de producirse, «tienen el valor de expresar la disconformidad de la empresa con la actitud del trabajador y que éste no pueda alegar una pretendida tolerancia y el uso, abuso, de una inesperada y sorprendente facultad sancionadora hasta entonces olvidada».

En sentido estricto el principio *non bis in idem* tal y como se formula en el ámbito del Derecho Penal tiene la virtualidad de impedir que se produzca un aumento de la pena por el juego de circunstancias agravantes que constituyan por sí mismas un delito especialmente castigado por la ley o que sean de tal forma inherentes al delito que, sin su concurrencia, no pueda cometerse (16). En una formulación más general, ese mismo principio significa, y así se suele utilizar normalmente en el ámbito del Derecho del Trabajo, que una determinada conducta no puede ser doblemente sancionada. Ni una ni otra cosa acontece, en puridad, en el caso del despido por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

En efecto, en el primer caso porque de tratarse de la aplicación de alguna agravante debe tratarse de la reincidencia y ésta, a mi juicio, no encuentra acomodo en el supuesto del tipo de despido que comentamos. No se trata de que la última de las ausencias injustificadas o la más reciente falta de puntualidad al trabajo sean sancionadas de forma agravada por haberse producido anteriormente otras conductas similares sancionadas con anterioridad. En estos casos, como se ha afirmado, «la mecánica de la reincidencia es parecida a la de aquellas agravantes que funcionan (...) como elementos constitutivos del tipo delictivo» (17). En realidad el despido viene a sancionar una conducta unitaria, global, diferente de las que fueron a su vez sancionadas con anterioridad. Conducta unitaria que, desde el punto de vista del incumplimiento contractual, es más grave y exige unos instrumentos de reacción empresarial de mayor entidad. Los mismos argumentos deben servir para rechazar la objeción desde el punto de vista del concepto genérico del principio ya que se está sancionando, en el último caso, una conducta diversa, unitaria y diferenciada de cada una de las que la anteceden. No se puede pedir al empresario que no reaccione frente a las faltas de asistencia o de puntualidad que se vayan sucediendo a la espera de que la suma de ellas, siempre, además, con la limitación temporal de la prescripción, le permita más adelante despedir al trabajador; ni tampoco que el empresario no pueda nunca despedir frente a incumplimientos contractuales continuados si, justo para evitar lo que antes se ha descrito, no ha ido sancionando cada una de las faltas antes de su prescripción individualizada.

---

(15) GÁRATE CASTRO, *op. cit.*, pág. 211; DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 252, y C. RODRÍGUEZ DEVESA, *op. cit.*, pág. 25, con cita de numerosa jurisprudencia al respecto.

(16) S. MIR PUIG, *La reincidencia en el Código penal*. Análisis de los artículos 10.14, 10.15, 61.1 y 516.3, Barcelona, 1974, págs. 159 y sigs.

(17) Véase M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El despido por faltas de asistencia*, tesina de licenciatura, inédita, Sevilla, 1977, págs. 81-82 del ejemplar mecanografiado.

El resto de los argumentos sobran. Quiero decir que debe ser irrelevante al efecto de considerar legítimo el despido el que el trabajador haya sido o no sancionado anteriormente por las sucesivas faltas porque la conducta que se enjuicia es la de un incumplimiento grave compuesto por un determinado número de inasistencias o faltas de puntualidad; no caben aquí juicios de peligrosidad, hábito o tendencia del trabajador que ni siquiera en la construcción de la reincidencia tienen fácil cabida (18). También es irrelevante que se diga que las sanciones anteriores tienen el valor de expresar la disconformidad de la empresa con la conducta del trabajador porque esa disconformidad ya se expresa con el propio despido y, comprendido éste en los plazos temporales de prescripción de las faltas, para nada tiene el empresario que advertir al trabajador de una posible intención de despedir.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA  
(Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla)

---

(18) J. M. RODRÍGUEZ DEVESA, *op. cit.*, págs. 702-707, y A. GONZÁLEZ-CUÉLLAR, «La reincidencia», comentario al artículo 10 del Código penal, en *Comentarios a la legislación penal*, tomo II: «El Derecho penal del Estado democrático», págs. 21 y sigs.