

Los plazos de prescripción para el empleador de las faltas de los trabajadores por incumplimientos contractuales: ¿otra jurisprudencia “contra legem”?

Rafael Senra Biedma

Abogado y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

1. Planteamiento de la cuestión.

He creído interesante y necesario realizar una reflexión en voz alta sobre uno de los temas de derecho disciplinario laboral que provoca gran litigiosidad y de una elaboración jurisprudencial que resulta cada vez más alarmante.

Sabido es que la prescripción, como instituto jurídico inserto en el principio de seguridad jurídica, actúa como uno de los límites a un concepto absoluto de justicia que puede llevar, por el juego acumulativo de las expectativas de acciones judiciales en el tiempo, a manifiestos abusos de derecho. Por ello el legislador se ha cuidado siempre de regular pormenorizadamente esta excepción material al principio general de ejercicio de los derechos, señalando plazos concluyentes y determinando claramente el “dies a quo” y “dies ad quem” de los cómputos, así como las posibles causas interruptivas de los mismos.

En ese contexto, en lo que se refiere a nuestro derecho disciplinario laboral, se ha desarrollado durante años, por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, una jurisprudencia en materia de prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores que, no sólo no parece tener la cobertura de ninguna norma legal específica ni genérica, sino que resulta manifiestamente contraria al dictado del legislador y, por tanto, a la voluntad del Parlamento, único órgano del Estado cuya elección y composición constituye un acto directo de la soberanía popular en todos los territorios del mismo.

Conviene recordar que el artículo 3 de nuestro Código Civil, que regula las reglas de la hermenéutica, sólo permiten a los tribunales utilizar la equidad para “ponderar la aplicación de las normas”, pero sin que nunca pueda dar lugar a una aplicación exclusiva de ese concepto subjetivo, excepto que una ley expresamente lo permita. Se trata de un mandato esencial para el funcionamiento de nuestro Estado de Derecho que obliga al respeto de todos los poderes al

legislativo que, como se ha dicho, es el único elegido por los ciudadanos.

Aunque difícilmente puede interpretarse que la jurisprudencia que será objeto de análisis se aparte del dictado de la norma por un problema de equidad, dado que ello contrasta, como veremos, con la jurisprudencia y doctrina legal absolutamente estrictas e inflexibles cuando se trata de interpretar los períodos de prescripción (estos a favor de los trabajadores), previstos en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

Conviene recordar también que el artículo 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 3, contiene otra regla hermenéutica específica del ámbito de las normas laborales, cuyos destinatarios no pueden ser otros que los jueces y tribunales. Esa regla hermenéutica ordena que, en caso de conflicto entre preceptos de dos o más normas, tanto estatales como pactadas (siempre respetando, por supuesto, el principio de norma mínima en el seno del de jerarquía normativa), se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador.

2. La regulación legal de la prescripción de las faltas de los trabajadores en derecho disciplinario contractual y su interpretación jurisprudencial

El artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:

“Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, **en todo caso**, a los seis meses de haberse cometido”.

Es evidente que el citado precepto ordena que, **en todo caso**, las faltas de los trabajadores prescribirán a los seis meses de haberse cometido. La dicción del precepto está estableciendo una cláusula última de garantía en la prescripción de las faltas y, por mor de esa garantía última pasa por la desaparición como imputación jurídicamente viable desde el transcurso de seis meses desde su comisión.

En una primera fase, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amplió ostensiblemente el plazo de prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores, a través de la aplicación a las mismas de la doctrina de las faltas

(primero idénticas y después similares), continuadas en el tiempo. En esos supuestos entendió que el “dies a quo” para el cómputo de la prescripción había que situarlo en el momento en el que se cometió o se conoció la comisión de la última falta, incluso en los supuestos de que la reiteración en faltas anteriores se integraba en el tipo de la causa de despido o de sanción inferior, debiendo el juzgador valorar la totalidad de las faltas cometidas en esa “cadena”, aún cuando se hubiere incurrido en ellas en fechas anteriores a los seis meses de la cláusula de cierre. Véase, ad exemplum, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 1990, RJ 8589, recurso 398/1990, que desestima con esta lacónica frase el correspondiente motivo del recurso, dejando al mismo tiempo constancia de la consolidación de esa doctrina:

“Las faltas cometidas fueron, además, como señala expresamente el hecho probado octavo, faltas continuadas para las que, **según reiterada jurisprudencia de la Sala**, no había empezado a contar la prescripción de faltas del art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se alega en el motivo séptimo”.

La reiterada doctrina era resumida por la sentencia de la misma Sala y Tribunal de 7 de noviembre de 1990, RJ 8558, recurso 40171990, como sigue:

“Ciertamente que dicho artículo 60.2 no establece el mencionado plazo como único para la operatividad de la ◀prescripción▶ de las faltas muy graves, pues su último inciso establece otro que, aún de mayor duración -seis meses-, ha de ser computado desde la fecha de comisión de la falta. Mas no debe olvidarse que cuando de faltas continuadas se trata, cual es el caso, el «dies a quo» para el cómputo de este plazo «largo» ha de situarse en el momento en que el trabajador decide el abandono voluntario de su conducta infractora y no con referencia a actos aislados que manifiesten la misma..”

De ese modo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aplicaba las faltas laborales, por una inexistente y legalmente prohibida analogía lo que previene en la actualidad el artículo 132.1 del Código Penal para los delitos permanentes o continuados. Sin embargo, el artículo 4.2 del Código Civil prohíbe expresamente la aplicación analógica de las leyes penales.

Ciertamente, aquellos orígenes ya empezaron a ser preocupantes para el instituto jurídico que analizamos, que contrasta abiertamente con la interpretación de la

prescripción regulada en el artículo 59 del TRLET, apartados 1 y 2, manifiestamente restrictiva para el ejercicio de las acciones por los trabajadores, con lo que podríamos encontrarnos además con una “interpretación” antisocial del instituto de la prescripción de las faltas laborales disciplinarias. Porque la pregunta sería ¿cómo es que nuestros tribunales no han aplicado a los incumplimientos obligacionales de los empleadores el mismo criterio?. ¿porqué cuando un empleador abona, por ejemplo, un salario inferior al que corresponde según ley, convenio o contrato durante años en un mismo concepto salarial, no se considera incumplimiento “encadenado” o continuado y se señala como “dies a quo” para el cómputo del año del artículo 59 del TRLET el de la última ocasión en que se abonó esa inferior retribución, generándose el correlativo derecho del trabajador perjudicado a resarcirse de todos los incumplimientos obligacionales iguales anteriores?. Esta manifiesta desigualdad de trato interpretativo de la prescripción a una y otra parte de la relación laboral resulta tanto más incomprensible cuanto que la “generosidad” interpretativa de la interrupción o suspensión de la prescripción a favor del empleador se realiza, además, en derecho disciplinario (que es el que debería tener una interpretación más restrictiva), mientras que la literal, contraria a esa interrupción o suspensión, contra los intereses de los trabajadores, se realiza en materia de meras deudas económicas de los empleadores. Es tan literalista y cicatera esa jurisprudencia sobre la prescripción de obligaciones del empleador prevista en el artículo 59 del TRLET que ha llegado incluso a considerar prescritas reclamaciones de cantidad de los trabajadores en supuestos en los que no se había presentado la reclamación de liquidaciones de partes proporcionales durante la pendencia de un proceso por despido que se había extendido más un año desde la notificación de la carta de despido.

Pero esa jurisprudencia inicial, a la que en este trabajo se dedica la atención como posible jurisprudencia “contra legem”, se ha visto agravada en su evolución reciente. El paso siguiente en la jurisprudencia consolidada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo consistió en la introducción de una excepción expresa a la aplicación literal de la cláusula final de garantía contenida en el artículo 60.2 del TRLET. Esa excepción, inicialmente, se producía cuando el empleador acreditara que el trabajador, de forma fraudulenta, había realizado una serie de actos para ocultar las faltas y hacer de ese modo ineficaces los instrumentos de control de la empresa. Así lo recogió la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de julio de 2002, RJ 9526, recurso UD 3931/2001, que la resume del modo siguiente:

“La doctrina ya ha sido unificada por esta Sala, en las sentencias de 24 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8506), 3 de noviembre de 1993 (RJ 1993, 8536), 15 de abril de 1994 (RJ 1994, 3243), 29 de septiembre de 1995 (RJ 1995, 6925), 26 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9845) y 14 de febrero de 1997 (RJ 1997, 1348); en ellas y en otras más se ha declarado, resolviendo de manera genérica supuestos de despido por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, que el criterio válido a adoptar es el de que el inicio de la prescripción establecida en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no debe computarse desde la fecha de comisión de cada una de las faltas cometidas, **y ni siquiera desde que la empresa tenga un conocimiento superficial, genérico o indiciario de los hechos y de las faltas cometidas sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, la fecha inicial se debe fijar en el día en que la empresa tenga conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos, conocimiento que corresponde a los órganos dotados de potestad inspectora y sancionadora**”.

Otra sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, esta de 11 de octubre de 2005, RJ 8007, recurso UD 3512/2004, resume ese criterio jurisprudencial del modo siguiente:

“Esta Sala ha dictado numerosas sentencias interpretativas del mandato que hoy contiene el art. 60-2 del ET (RCL 1995, 997), las cuales constituyen un sólido cuerpo de doctrina que obviamente se ha de seguir y aplicar en la solución de la problemática que se plantea en el presente recurso. Son sentencias que recogen y expresan esta doctrina las de 25 de julio del 2002 (RJ 2002, 9526) (Rec. 3931/2001), 27 de noviembre del 2001 (Rec 260/2001), 31 de enero del 2001 (RJ 2001, 2136) (Rec. 148/2000), 18 de diciembre del 2000 (RJ 2001, 821) (Rec. 2324/99), 14 de febrero de 1997 (RJ 1997, 1348) (Rec. 1422/06), 22 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4607) (Rec. 2379/1995), 26 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9845) (Rec. 1854/95), 29 de septiembre de 1995 (RJ 1995, 6925) (Rec. 808/95, 15 de abril de 1994 (RJ 1994, 3243) (Rec. 878/93), 3 de noviembre de 1993 (RJ 1993, 8536) (Rec. 2276/91), 24 de septiembre de 1992 (RJ 1992, 6809) (Rec. 2415/91) y 26 de mayo de 1992 (RJ 1992, 3608) (Rec. 1615/91), entre otras. Esta doctrina ha establecido los siguientes criterios: 1). En los supuestos de despidos por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, «la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento

superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos» (sentencias de 25 de julio del 2002, 27 de noviembre y 31 de enero del 2001, 18 de diciembre del 2000, 22 de mayo de 1996, 26 de diciembre de 1995, 15 de abril de 1994, 3 de noviembre de 1993, y 24 de septiembre y 26 de mayo de 1992); 2). Se ha de entender que ese conocimiento cabal y exacto lo tiene o adquiere la empresa, cuando el mismo llega a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras o inspectoras (sentencias de 25 de julio del 2002, 31 de enero del 2001, 26 de diciembre de 1995 y 24 de noviembre de 1989); 3). En los supuestos en los actos transgresores de la buena fe contractual se cometen por el trabajador de modo fraudulento o con ocultación, eludiendo los posibles controles del empresario, debe tenerse en cuenta que **tal ocultación «no requiere ineludiblemente actos positivos, basta para que no empiece a computarse la prescripción, que el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, pues en este supuesto, el estar de modo continuo gozando de una confianza especial de la empresa, que sirve para la ocultación de la propia falta, es una falta continua de lealtad que impide mientras perdura que se inicie el cómputo de la prescripción** (sentencias de 25 de julio del 2002 y 29 de septiembre de 1995)».

En un primer momento de este “agravamiento” jurisprudencial, se exigió como requisito necesario que el empleador acreditara que el trabajador había ocultado maliciosamente su falta. Se exigiera o no ese “onus probandi” a cargo del empleador, no parecía que tal criterio doctrinal pudiera tampoco sostenerse jurídicamente en el dictado del artículo 60.2 del TRLET, dado que el precepto sólo contempla, como se ha dicho, para el cómputo de los plazos de prescripción, una sola regla y una cláusula de cierre. La regla es la de que el “dies a quo” se computará desde que el empleador tiene conocimiento de los hechos, y el “dies ad quem” se proyecta, a partir de ese momento, en tres períodos distintos, de menor a mayor, según la falta sea leve, grave o muy grave. Esa es la regla general. Pero existe, **además**, una cláusula de garantía o de cierre, que no es otra que el mandato legal contundente, sin ningún tipo de matizaciones, de que las faltas (todas) prescriben **en todo caso**, a los seis meses de haberse cometido (y, por tanto, sea cual sea el momento en que la conozca el empleador).

Pero no acaba aquí el debilitamiento jurisprudencial de las garantías de prescripción de las faltas de los trabajadores, pues la segunda fase antes expuesta

ha sufrido ahora otro cambio en favor de los empleadores que aún sitúa la prescripción de las faltas de los trabajadores más alejada del mandato legal, y concretamente de la cláusula de garantía o de cierre que contiene. En esas recientes resoluciones se viene a sostener que incluso no es necesario que el empleador acredite que el trabajador ha realizado maliciosamente actos para ocultar la comisión de las faltas, sino simplemente que el trabajador no puso los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa, o incluso que aunque los pusiera, no lo hizo con aquella parte del organigrama de la empresa encargada del ejercicio del poder disciplinario. Ello equivale a que cada trabajador valore lo que puede interpretarse como falta o no, y además, que haga de "chivato" de sí mismo o se autoinculpe, pues, en caso contrario, no actuaría la garantía de cierre de la prescripción. En esa última línea argumental encontramos también sentencias que justifican ese "alargamiento sine die" del "dies a quo" de la prescripción de las faltas, en afirmaciones tales como, por ejemplo, que el tráfico mercantil de la empresa es muy intenso y abundante, siendo muy difícil el control de las operaciones, que "sólo" quedan registradas en medios informáticos (y no deja de ser sorprendente que se tache a la informática de dificultad añadida para que los empleadores puedan controlar la prestación de actividad de sus trabajadores, cuando es precisamente todo lo contrario, pues no existe mejor control, ni más completo ni más rápido que el informático, como lo demuestra el dictado del punto 4 del artículo 18 de la Constitución y la Ley Orgánica que lo desarrolla). Esa evolución de la doctrina legal y de la jurisprudencia parte de la base de que los empleadores no controlan la actividad de sus trabajadores, extremo absolutamente contrario a la realidad, pues incluso en situaciones de realización de la actividad alejadas del centro de trabajo, como el tele-trabajo, el control de los trabajadores a través de la informática tiene todas las posibilidades técnicas imaginables, a través de los correspondientes programas "espías", que fotografían las pantallas o a quienes se encuentran frente a ellas (incluso algunas de dudosa constitucionalidad). Resulta significativa a estos efectos la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de marzo de 2001, AS 2038, número 2623/2001, recurso 7361/2000, en la que se aborda un despido de un director de oficina de ahorro, declarado improcedente en la instancia, pronunciamiento que revoca íntegramente al realizar una interpretación del cómputo de la prescripción en la que se viene a exigir que, por las facultades del actor en la oficina, éste debió comunicar sus presuntas faltas a la entidad financiera para poder invocar, desde ese momento, el "dies a quo" de cualquiera de los plazos de prescripción:

"Que en la sentencia de instancia aparece de forma clara que por parte del

actor se realizaron determinadas operaciones en las cuales las firmas que las autorizaban no concuerdan con aquéllas que tenía registrada la entidad (hechos 8, 9 y 16), así pues **si el director de la oficina, puesto de confianza, lo consiente y no lo comunica a la demandada, esta no puede tener conocimiento de tal circunstancia, so pena de exigírsele el constante y reiterado cotejo de los millones de operaciones que se realizan en un día**".

La referida sentencia fue confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de UD de fecha 15 de abril de 2002, RJ 6760, recurso UD 2363/2001.

El ejercicio del poder de dirección y la ejecución misma del contrato de trabajo lleva necesariamente a que el empleador ejerza los medios de control que sean necesarios para asegurarse del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales y, para ello, hoy cuenta con más medios que nunca. En cualquier caso, aceptar unas pretendidas dificultades del empleador como causa para dejar de aplicar las previsiones legales de la prescripción de las faltas supuestamente cometidas por los trabajadores es tanto como hacer pender sobre ellos una espada de Damocles que puede dejar caer al empleador en el momento que le interese, y eso rompe con cualquier respeto al principio de seguridad jurídica.

Seguir sosteniendo esos criterios jurisprudenciales que se critican sería tanto como señalar para las faltas laborales un período de prescripción muy superior al previsto en el artículo 131.2 del Código Penal para las faltas, dando así un mayor relieve a las faltas contra los intereses contractuales de los empleadores que a las cometidas contra los intereses de toda la sociedad.

Téngase presente que el Código Penal, en su artículo 132.1, ordena que el "dies a quo" de la prescripción sea el de la comisión del hecho punible, y su punto 2 sólo permite la interrupción de los plazos de prescripción de los delitos cuando el procedimiento se dirija contra el culpable.

3. A modo de conclusión.

Esas "interpretaciones" de la jurisprudencia y la doctrina legal sobre el cómputo de los plazos de prescripción no se encuentran autorizadas, ni por asomo, en el dictado del precepto legal que regula la prescripción de las faltas en derecho disciplinario laboral, y, si se las pudiera situar dentro de él, estarían

contempladas, a lo más, en la denominada “prescripción corta”, esto es, la de sesenta días desde que la empresa tuvo conocimiento de la falta, pero nunca en la denominada “prescripción larga” de los seis meses, porque ésta actúa desde la comisión de la pretendida falta y no desde que la empresa tiene conocimiento de ella. Pero no sólo eso, sino que este último mandato legal constituye, como se ha dicho, una cláusula de cierre o una garantía definitiva de la prescripción de las faltas de los trabajadores, al señalar explícitamente que prescribirán **en todo caso** a los seis meses de haberse cometido. La conclusión de esas sentencias es absurda e ilógica, pues está llevando el supuesto de la “prescripción corta” de sesenta días (cómputo del “dies a quo” desde que la empresa tiene conocimiento de la falta), al supuesto garantista último de la “prescripción larga” de seis meses (cómputo del “dies a quo” desde que la falta se comete), con lo cual está dejando fuera de juego toda posibilidad de que actúe esa cláusula garantista de la prescripción, que el legislador ordena que se produzca **en todo caso**.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 217/2000, de 18 de septiembre, referida a un supuesto de cómputo de la prescripción en un conflicto laboral resuelto por el orden social de la jurisdicción, resumió la doctrina general en relación a la trascendencia constitucional de los institutos de la prescripción y de la caducidad:

“3. Es igualmente doctrina constante de este Tribunal que la tutela judicial efectiva recibe satisfacción cuando concurre una causa impositiva que justifique la ausencia de pronunciamiento sobre el objeto litigioso, siendo la prescripción de la acción ejercitada una de ellas, sin que eso impida la excepcional revisión en esta sede de la decisión adoptada caso de que el defecto tomado como base de la resolución adquiera relevancia constitucional desde la perspectiva de la efectividad de la tutela judicial (art. 24.1 CE), lo que ocurrirá en materia de prescripción y caducidad de acciones, según tenemos dicho en varios pronunciamientos (SSTC 201/1992, de 19 de noviembre, 322/1993, de 8 de noviembre, 160/1997, de 2 de octubre, 215/1997, de 27 de noviembre, y 228/1999, de 13 de diciembre), básicamente cuando la resolución impugnada carezca de todo razonamiento que la fundamente, resulte arbitraria por ilógica o absurda (SSTC 89/1992, de 8 de junio, 245/1993, de 19 de julio, 322/1993, de 8 de noviembre, 63/1999, de 26 de abril, y 228/1999, de 13 de diciembre) o incurra en un cómputo manifiestamente erróneo en la determinación de los plazos

(SSTC 201/1992, de 19 de noviembre, y 228/1999, de 13 de diciembre)”. “Situándonos, pues, en el ámbito del error patente, según hemos afirmado en numerosas ocasiones, **sólo es constitucionalmente relevante aquel que siendo inmediatamente verificable y no imputable a quien lo esgrime resultó determinante del fallo, generando un perjuicio material en la posición jurídica del afectado.** Es decir, la relevancia constitucional del error se produce cuando la resolución judicial no se corresponde con la realidad por haber cometido el órgano judicial una equivocación manifiesta en la determinación y selección del presupuesto fáctico sobre el que se asiente su decisión, produciendo efectos negativos en la esfera jurídica del ciudadano, se vulnerará el derecho a la tutela judicial efectiva y procederá otorgar el amparo, **siempre que el error constituya el soporte único o básico de la resolución, de forma que no pueda saberse cuál hubiera sido el criterio del órgano judicial de no haberse incurrido en él** (SSTC 55/1993, de 15 de febrero, 203/1994, de 11 de julio, 117/1996, de 25 de junio, 63/1998, de 17 de marzo, 112/1998, de 1 de junio, 180/1998, de 17 de septiembre, 165/1999, de 27 de septiembre, 206/1999, de 8 de noviembre y 96/2000, de 10 de abril)”.

Por su parte, la sentencia STC 89/1999, de 26 de mayo, referida en este caso al proceso civil, tras resaltar que, aunque la regla general es que la interpretación de los plazos de prescripción y caducidad de las acciones no ha de tener, en sí mismo, relevancia constitucional, sí la tiene cuando existe una resolución judicial irrazonable, arbitraria, ilógica, o basada en un error que haya tenido trascendencia para el fallo. Pues bien, debe entenderse que, cuando el juez o tribunal ordinario, aplica la prescripción o la caducidad contraviniendo expresamente un mandato legal, incurre en arbitrariedad. Ello sucede cuando la resolución judicial se opone frontalmente al mandato imperativo del precepto legal que regula la prescripción, en un ámbito en el cual (el poder disciplinario del empleador), aunque no coincidente con el ámbito penal, se encuentra dentro del derecho sancionatorio, elemento que debe suponer una aplicación escrupulosa del mandato legal garantista.