

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL

I. DERECHO DISCIPLINARIO Y DERECHO PENAL DEL TRABAJO

SE acepta con cierta unanimidad el reconocimiento en la Empresa de un poder o potestad disciplinaria cuyo origen se hace derivar por algunos del contrato de trabajo, mientras que por otros se reconoce la existencia de un poder sancionador autónomo, simplemente como consecuencia de la situación de subordinación o dependencia en que el trabajador se encuentra respecto de la Empresa, o como derivación de una delegación tácita o expresa del Estado a favor de la Empresa y en beneficio de la producción nacional.

No vamos a entrar en el estudio de la naturaleza de este poder (1), pero sí nos interesa únicamente destacar su carácter social y no individual, que hace se ejerza para el bien de la colectividad primordialmente, aunque se beneficie del mismo la Empresa.

Por ello este poder disciplinario no es una facultad limitada de la Empresa, sino que tiene una regulación jurídica que para algunos llega a constituir el llamado Derecho disciplinario del Trabajo, que no hay que confundir con el Derecho penal del Trabajo, ya que sus esferas son distintas, aunque fronterizas.

Varios autores han llegado a una distinción semejante en el cam-

(1) G. CABANELLAS, en su *Tratado de Derecho laboral* (tomo II, págs. 442 y siguientes; Buenos Aires, 1949) analiza las diversas teorías sobre la naturaleza jurídica de este poder disciplinario.

po del Derecho administrativo distinguiendo entre Derecho penal administrativo y Derecho disciplinario administrativo (2).

El Derecho disciplinario laboral sólo puede comprender faltas de carácter laboral que no constituyen delito, referentes principalmente al estado de dependencia o subordinación del trabajador respecto al patrono y teniendo como causa principalmente las prestaciones laborales de aquél (3).

Quizás sea mucho reducir el campo de este Derecho limitarlo solamente a las faltas laborales que no constituyan delito común, ya que estimamos que las responsabilidades laboral y penal son distintas e independientes y un mismo hecho puede ser calificado con distinta gravedad ante el Derecho del Trabajo y el Derecho penal, e incluso ser absuelto su autor por una jurisdicción y condenado por otra, por el mismo hecho, ya que para el Derecho penal el delito o la falta es considerada objetivamente, sin influir en su calificación la repercusión que el hecho pueda tener en la comunidad de trabajo que es la Empresa, ni la relación laboral que una al autor del hecho y a la Empresa perjudicada, aunque a veces esta relación laboral pueda ser la base para apreciar la existencia de causas modificativas de la responsabilidad criminal.*

Sin embargo, la trascendencia de algunos hechos laborales ha motivado la creación de figuras delictivas típicas recogidas en los Códigos penales o leyes penales especiales, en cuyo caso estos hechos delictivos escapan al Derecho disciplinario para constituir el llamado Derecho penal del Trabajo.

El profesor Pérez Botija mantiene acertadamente esta distinción entre «delitos laborales» y «falta en el trabajo», que nos sirve de base para justificar la existencia de un Derecho penal del Trabajo para los primeros y un Derecho disciplinario del Trabajo para las segundas (4).

(2) PABLO e HILARIO SALVADOR BULLÓN: «La prescripción de las faltas disciplinarias en Derecho español». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, junio de 1952.

(3) G. CABANELLAS: *Op. cit.*, pág. 441.

(4) E. PÉREZ BOTIJA: *El Derecho del Trabajo*. Madrid, 1947; pág. 219. «... nosotros creemos que debe distinguirse entre delitos laborales, cuya orde-

Derecho penal del Trabajo será, por tanto, el conjunto de normas penales que se refieren a hechos calificados como faltas o delitos que se tipifican por su carácter laboral y cuya trascendencia ha merecido su inclusión en el Derecho penal común. Trueba Urbina (5) llega a distinguir además un Derecho penal de la Economía independiente de los dos que hemos señalado.

Una simple pelea de dos trabajadores puede constituir una falta penada por el Código penal atendiendo las lesiones que se puedan derivar de la misma, etc., mas sin que influya para nada la condición de ser trabajadores de una misma Empresa; pero este mismo hecho variará en su gravedad ante el Derecho disciplinario del Trabajo, no por la importancia de las lesiones, sino por su repercusión en la buena marcha del trabajo, calificándose de distinta manera si se trata de compañeros, o de subordinado y jefe, si se origina por motivos particulares o de trabajo, si es dentro o fuera del local, en horas de jornada de trabajo, etc., etc.

Por todo ello estimamos que la responsabilidad penal es independiente de la laboral, y así se ha declarado con acierto por nuestra Sala quinta del Tribunal Supremo, en sentencias como la de 22 de febrero de 1936 que considera fraude la desaparición de cantidades de la caja, aunque el cajero resulte absuelto en el procedimiento criminal; la sentencia de 21 de junio de 1944, que declara constituyen fraude las pequeñas sustracciones de productos de la Empresa, aunque tampoco se demuestra la existencia de hecho delictivo; la sentencia de 23 de noviembre de 1944, que declara que aunque la jurisdicción penal no haya estimado procedente dictar auto de procesamiento por la sustracción de panecillos, tal resolución no es obstáculo para que la Magistratura apruebe el despido basado en el fraude; etc., etc.

nación reclama un puesto en los Códigos penales, y las faltas en el trabajo que afectan más bien a la disciplina de la industria, pudiendo ser estimadas dentro del capítulo de potestades (correctiva, disciplinaria), que a imagen y semejanza de las del Derecho administrativo se admiten en la técnica moderna del Derecho laboral.»

(5) TRUEBA URBINA recoge la definición de VANNINI (*Derecho Penal del Trabajo*, Méjico, 1948; pág. 96), definición estricta del Derecho penal del Trabajo, también citada por E. PÉREZ BOTIJA, op. cit., pág. 218, nota 23.

Todo ello pone de manifiesto la separación neta existente entre las responsabilidades penal y laboral, que ha sido recogida tácitamente en las modernas reglamentaciones de trabajo al señalar las sanciones laborales sin perjuicio de la responsabilidad criminal que pueda derivarse de los hechos sancionados. Separación que, no obstante, no supone la existencia de departamentos estancos totalmente aislados y sin relación alguna, sino que existen ciertas interferencias entre ambas responsabilidades, pero sin perder por ello su propia sustantividad específica.

II. LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO DISCIPLINARIO DEL TRABAJO

El tiempo es uno de los elementos que han tomado en consideración todas las legislaciones para reconocerle un valor en la adquisición o extinción de los derechos u obligaciones, siempre que se produzcan determinadas circunstancias y como garantía de una seguridad jurídica, suprema aspiración de todo ordenamiento positivo.

El ejercicio continuado de un hecho o apariencia de derecho puede aconsejar el reconocimiento del derecho correspondiente al que lo ejerce, sin más título que este ejercicio continuado durante un período de tiempo. Asimismo la falta de ejercicio de un derecho durante un determinado espacio de tiempo puede ocasionar la extinción del mismo.

El primer caso se conoce como prescripción adquisitiva y el segundo como prescripción extintiva. En ambos casos el nacimiento o extinción del derecho lleva consigo el nacimiento o extinción de la acción que protege al derecho, por lo que también se produce una prescripción de acciones, término éste que se suele reservar para el caso de la prescripción extintiva.

Siendo la acción la tutela judicial y nota inmanente y esencial del derecho, aunque no se confundan ambos, perdida aquella también desaparece éste. El efecto de la prescripción extintiva es meramente extintivo o liberatorio, ya que consiste en destruir el derecho, o lo que es igual, la acción para hacerle efectivo, sin que ese derecho se

adquiera por nadie, quedando extinguidos asimismo todos los derechos accesorios.

La prescripción de acciones fué ya conocida en el Derecho romano, que distinguía entre acciones temporales que el magistrado concedía sólo para ser ejercitadas dentro de determinado plazo, y las *acciones perpetuae*, que no tenían plazo para ser ejercitadas.

Pero aún para estas últimas empezó a abrirse camino la idea de que había que tener en cuenta el silencio y abandono en que se dejaban por largo tiempo los derechos no ejercitados, lo que podía ser apreciado por el juez en los procesos en que existía el ejercicio de su libre arbitrio. De aquí al reconocimiento expreso de la prescripción general sólo había un paso, que dieron los emperadores Honorio y Teodosio (424 J. C.) al establecer la prescripción como castigo contra el silencio a todo género de acciones (6).

La prescripción extintiva requiere además de la previa existencia de la acción y el transcurso del tiempo determinado por la ley, el elemento negativo de la abstención o inacción del titular de la acción.

Este problema de la prescripción afecta a todas las ramas del derecho, si bien ofrece particularidades en cada una de ellas. Dentro del Derecho disciplinario del Trabajo nos interesa considerar la prescripción extintiva de la acción para sancionar las faltas laborales, pudiendo ser definida como «la extinción del derecho o acción del empresario a sancionar al trabajador autor de una falta laboral por el mero transcurso del tiempo fijado por la ley de manera proporcional a la gravedad de la infracción».

La finalidad de la prescripción es suprimir la eventual contradicción entre la norma de derecho y la situación de hecho, que, sobre todo en el Derecho del Trabajo, tienen una consideración tan esencial que a veces se reconoce su existencia como fuente de Derecho; por ejemplo, en algunos regímenes de Seguridad Social extranjeros se reconocen situaciones maritales de hecho como origen del derecho a exigir determinadas prestaciones.

En el Derecho disciplinario del trabajo hay una situación de hecho semejante a la que se produce en el Derecho penal, ya que se

(6) R. SOHM: *Instituciones de Derecho privado romano*. Madrid, 1928; páginas 658 y sigs.

presume que por el mero transcurso del tiempo se ha restablecido el orden laboral en la Empresa, alterado por la comisión de la falta y que el autor se ha corregido (7) transcurrido dicho período de tiempo, variable según la gravedad o índole de la falta. En el Derecho disciplinario del Trabajo, una sanción tardía no sólo sería inoportuna muchas veces, sino que produciría un efecto contrario al perseguido, relajando la disciplina y produciendo el malestar en el trabajador sancionado y sus compañeros, y alterándose la paz social de la Empresa que pretendía mantenerse. En materia laboral, sobre todo, no es justo ni conveniente que los derechos permanezcan inactivos mucho tiempo; interesa a ambas partes de la relación laboral saber a qué atenerse en cada momento y por ello los plazos de caducidad y prescripción suelen ser más breves que en el Derecho civil.

Todo ello nos lleva a destacar la relación entre el Derecho disciplinario del Trabajo y el Derecho penal, relación que han señalado los tratadistas (8). Sin duda muchos conceptos del Derecho penal, como tipicidad, atenuantes, agravantes, etc. se utilizan por el Derecho disciplinario; pero no se acaba de admitir el Derecho penal como subsidiario del Derecho disciplinario del Trabajo, aunque en este punto de la prescripción para sancionar faltas laborales la analogía es mucho mayor con la prescripción penal que la civil, y estimamos que en los casos no previstos por la ley se ha de acudir más a aquélla que a la prescripción civil.

En materia administrativa se ha declarado la naturaleza penal del Derecho disciplinario, pues como dice Cuello Calón (9), «conmina con males en el caso de ejecución de actos ilícitos»; elementos que igualmente se dan en el Derecho disciplinario del Trabajo.

Asimismo la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha declarado este carácter punitivo de las normas disciplinarias administrativas y no debemos olvidar, al menos en España, la gran influencia del Derecho administrativo en el Derecho del Trabajo, consecuencia del intervencionismo estatal que dió origen a éste.

(7) J. M.^a VALDÉS: *Derecho penal*, tomo I. Madrid, 1909; págs. 647 y sigs.

(8) E. PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, pág. 218-219.

(9) Citado por P. y H. SALVADOR BULLÓN: *Op. cit.*, pág. 7.

Los principios declarados en algunas de estas sentencias como la de 27 de junio de 1950 son muy interesantes, ya que pueden afectar al Derecho disciplinario del Trabajo por la generalidad de sus declaraciones: «Es de tener en cuenta que toda sanción, aún de orden administrativo fiscal, tiene un carácter o fondo intrínsecamente penal, por lo que los principios de este orden han de informar su solución.»

Según Riva San Severino, las sanciones disciplinarias laborales se presentan como una forma de pena privada, lo que supone su carácter penal y analogía con este derecho (10).

Por lo tanto, en esta materia hemos de tener presente los principios de la prescripción penal para ver su posible aplicación a nuestro Derecho disciplinario del Trabajo.

En materia penal la prescripción consiste en la extinción de la responsabilidad penal mediante el transcurso de un período de tiempo en determinadas condiciones, sin que el delito sea perseguido (11). Esta prescripción penal es una institución universalmente admitida en todas las legislaciones, aunque no han faltado quienes se mostraran poco conformes con la existencia de la misma, llegando a considerarla peligrosa en este campo penal, pues si el delincuente en ese período de tiempo se ha transformado, cabe la rehabilitación o la gracia, pero no la prescripción, de la que se pueden beneficiar delincuentes natos o incorregibles.

Razones de orden práctico, como la dificultad de obtener pruebas que se debilitan o destruyen con el tiempo, etc., aconsejan la unánime aceptación de esta prescripción de la responsabilidad penal.

Estos argumentos son igualmente aplicables a la prescripción de las faltas laborales, acentuándose su necesidad por esa rapidez y celeridad que requiere y son típicas del procedimiento laboral.

Laboralmente, se ha estudiado con preferencia la prescripción civil de las acciones derivadas del Contrato de Trabajo, y dentro de éstas,

(10) Citado por DEVEALI: *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1948; pág. 223, nota 7.

(11) E. CUELLO CALÓN: *Derecho penal. Parte general*. Barcelona, 1937, página 590.

se ha dado primacía a la fijación de la prescripción de las acciones que competen al trabajador frente al empresario, quizás como secuela del predominio contractual que en la relación laboral ha venido disfrutando éste; pero se ha olvidado la importancia que para la seguridad y la paz social tiene el determinar y fijar la prescripción de las faltas laborales.

Uno de los problemas que plantea la prescripción de faltas laborales es el de fijación del momento en que comienza a contarse el plazo de la misma, la determinación del momento de su iniciación.

Dos son las posibles soluciones: o considerar el momento de la comisión de la falta o el momento en que la falta llega a conocimiento de la persona a quien corresponde el ejercicio de la acción para sancionar aquél, es decir, el empresario.

La opinión doctrinal es unánime: el plazo de la prescripción se inicia cuando el derecho puede ser realizado o ejercitado, y esto ocurre desde que nace la acción si no está paralizada por una excepción o cuando el derecho ha sido lesionado o violado.

Pero esto no soluciona claramente el problema aunque, naturalmente, la acción no pueda ser ejercitada penalmente hasta que se tiene conocimiento del hecho delictivo. Nuestro Código Penal en su artículo 114 parece adoptar el criterio de fijar el comienzo de la prescripción desde el momento de la comisión del delito. Sin embargo, nuestra prudente jurisprudencia exige que el hecho sea conocido por la justicia para correr el plazo de prescripción.

Laboralmente estimamos que las faltas no alteran el orden y disciplina de la Empresa hasta que aquéllas son conocidas, bien por el empresario, bien por sus representantes o compañeros, ya que el momento de su comisión puede a veces permanecer oculto el tiempo suficiente para que prescriba la acción sancionadora, sobre todo teniendo en cuenta los plazos breves que deben señalarse a esta prescripción. Más adelante insistiremos sobre este problema.

Se interrumpe la prescripción por hechos que influyen de tal modo que el tiempo transcurrido deja de contarse, y así ocurre desde el momento en que se inicia el procedimiento contra el culpable, cualquiera que sea el acto del mismo, y continúa la prescripción si éste se paraliza sin causa justificada o se termina sin ser condenado el

autor. Ahora bien, la prescripción se interrumpe siempre que el procedimiento que se inicie sea el que corresponde con arreglo a derecho. La interrupción de la prescripción deja anulado, según criterio más general, el tiempo transcurrido anteriormente a la citada interrupción.

Finalmente, la prescripción de la falta laboral ha de prescribir igualmente la responsabilidad civil derivada de la misma, ya que si desaparece la responsabilidad penal ha de desaparecer cualquier otra que tenga por base aquélla.

III. DERECHO ESPAÑOL

En nuestro Derecho positivo no existe ninguna norma general sobre la prescripción de faltas en el Derecho del Trabajo ni hemos encontrado antecedentes legislativos en este sentido (12).

El art. 1.930 del Código civil, al declarar que se extinguen por la prescripción las acciones de cualquier clase que sean, criterio confirmado por reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, supone la admisión de la prescripción para las acciones sancionadoras de las faltas laborales.

Igualmente el art. 83 del vigente texto refundido de la ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 declara la prescripción por el plazo de tres años de todas las acciones que se deriven del Contrato de Trabajo, pudiendo considerar incluidas en esta fórmula las acciones para sancionar las faltas laborales, ya que cualquiera que sea la naturaleza, origen o fundamento de la facultad o potestad disciplinaria del empresario surge la posibilidad de su ejercicio únicamente a través de la previa existencia de aquel contrato. Al no distinguir este precepto entre acciones civiles o disciplinarias hemos de considerar incluidas todas ellas en el mismo, salvo que existan normas específi-

(12) LUIS CURIEL en su magnífico *Índice histórico de disposiciones sociales* (Madrid, 1946), no señala ninguna norma histórica sobre esta materia. El Código de Trabajo de 1926 y la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 tampoco señalan norma expresa alguna a este respecto.

cas que se aplicarán, como todo derecho especial, con preferencia sobre el general, respetando el principio de la norma más beneficiosa.

Por tanto, hemos de recurrir a examinar las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo como posible fuente en esta materia de prescripción de faltas laborales.

Reglamentaciones Nacionales de Trabajo.—No todas las Reglamentaciones contienen normas específicas reguladoras de la prescripción de las faltas laborales, ya que la ley de 16 de octubre de 1942 no imponía esta materia como contenido mínimo de aquéllas, aunque podía considerarse incurso en la materia de régimen de faltas y sanciones. Un gran número de Reglamentaciones, concretamente 81, no aluden para nada a este problema, y no es porque se trate de Reglamentaciones antiguas, sino que en este grupo se incluyen Reglamentaciones como las de Enseñanza no Estatal, aprobada por Orden de 15 de noviembre de 1950; Lavado y Planchado, aprobada por Orden de 16 de abril del mismo año; Conservas, Salazones de pescado y similares, aprobada por Orden de 17 de julio de 1939; Minas de plomo, aprobada por Orden de 16 de junio de 1942, etc., que ponen de manifiesto la falta de unidad de criterio de nuestro legislador al regular las relaciones laborales en las distintas ramas de la industria y la necesidad, cada vez más apremiante, de unificar las materias que no justifiquen una diversidad de trato para los distintos trabajadores.

Las otras 49 Reglamentaciones que contienen normas específicas sobre la prescripción de faltas tampoco mantienen un criterio uniforme, sino al contrario, se pueden establecer varios grupos entre ellas en relación con la indicación del momento de iniciarse el plazo de prescripción.

Quince Reglamentaciones cuyas fechas oscilan del año 1946 al 50 señalan plazos de prescripción, pero sin indicación alguna del momento en que comienza a contarse ésta.

Las restantes Reglamentaciones señalan el momento de iniciarse el plazo de prescripción, pero mientras *treinta* de ellas lo fijan a partir del conocimiento de la falta por la Empresa, *tres* lo hacen a partir de la comisión de la falta y *una*, alternativamente, a contar desde la comisión o del conocimiento de la falta (Marina Mercante). De las primeras que fijan el momento de correr la prescripción desde el co-

nocimiento de la falta por la Empresa se pueden establecer otros tres grupos según los distintos plazos que fijan: *veinticinco* Reglamentaciones señalan un mes para las faltas leves y tres para las graves y muy graves; *dos* Reglamentaciones señalan un mes para las leves, dos para las graves y tres para las muy graves, y *dos* Reglamentaciones señalan tres días para las faltas leves y quince para las graves y muy graves.

En el segundo grupo, las que señalan como iniciación de la prescripción la fecha de comisión de la falta, se fijan como períodos un mes para las faltas leves, dos meses para las menos graves y tres meses para las graves y muy graves. Y finalmente la Reglamentación de Trabajo en la Marina Mercanté señala tres meses para las flotas leves, seis para las graves y un año para las muy graves, a partir de su comisión o conocimiento de la falta por el armador o su representante (13).

Todo ello vuelve a poner de manifiesto la falta de justificación de esta diversidad de criterio y la necesidad de una unificación de normas en esta materia.

Problemas que se plantean.—Esta disparidad de criterios, que hemos destacado, origina una serie de problemas jurídicos, de los que vamos a señalar algunos sin aspiraciones exhaustivas.

En aquellas Reglamentaciones que adoptan una actitud de silencio ante el problema de la prescripción de faltas laborales parece que en este aspecto deben seguir el criterio de la norma general de prescripción fijada por el artículo 83 del texto refundido de la ley de Contrato de Trabajo que señala el plazo de tres años para todas las acciones derivadas del Contrato de Trabajo que no tengan fijado un plazo especial.

La falta laboral no es, en definitiva, más que un incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones y deberes materiales, éticos o morales derivados del Contrato de Trabajo, y en este caso nos encontraríamos con que en el caso de faltas mínimas cuya levedad es de tal grado que pueden sancionarse con una simple amonestación pri-

(13) Al final de este trabajo se indican las Reglamentaciones clasificadas con arreglo al criterio expuesto.

vada, no prescribiría la acción para imponer esta sanción hasta transcurridos tres años de que tuvo conocimiento el empresario, o de la comisión de la falta, plazo excesivo en demasía y superior con mucho al que para las faltas penales señala el art. 114 del Código penal, que lo fija en dos meses.

No hay duda que la falta laboral es de menor transcendencia que las faltas penales y que en este caso su plazo de prescripción no debía exceder del de aquéllas y, por tanto, no ser superior a los dos meses.

Es cierto que no es fácil que ningún empresario aguarde tres años para sancionar una falta laboral, tanto si es leve como grave. Pero considerado el problema desde el punto de vista teórico es completamente posible y la experiencia ha demostrado que cuando un empresario pretende sancionar a un trabajador, por las circunstancias que sean, procura acumularle no sólo las faltas presentes, sino también las anteriores no prescritas de las que tuvo o no conocimiento en su día, pudiendo determinar esta acumulación un grado de gravedad tal que legalmente pueda justificar el despido del trabajador. En estos casos esta prescripción tan lata puede producir situaciones de injusticia que no podrá salvar el libre arbitrio y sentido de equidad de la Magistratura.

Se destaca asimismo la necesidad de señalar distintos plazos de prescripción según la distinta calificación de gravedad de las faltas. Si las faltas se clasifican en diversos grupos, generalmente tres (leves, graves y muy graves) o cuatro (leves, menos graves, graves y muy graves), pues tampoco existe unidad de criterio en las Reglamentaciones de Trabajo, parece lógica consecuencia que el plazo de prescripción habrá de variar según el grado de gravedad de la falta que origina su calificación dentro de uno de los grupos previstos, sin que excediera ninguno del plazo señalado para las faltas penales.

No cabe duda alguna de que el criterio lógico es el de que a mayor gravedad, mayor plazo de prescripción, resultando falto de base el sistema de algunas Reglamentaciones que señalan igual plazo de prescripción para las faltas graves y muy graves.

Otro de los problemas que presentan estas Reglamentaciones es el de fijar el momento en que se inicia, en que comienza a contar el

plazo de la prescripción. ¿Desde el momento de la comisión de la falta? ¿Desde el momento en que tiene conocimiento de la misma la Empresa? Pero surgen otros nuevos interrogantes. ¿Qué se entiende por Empresa o empresario a estos efectos? ¿Será el propietario, el director, el administrador o simplemente el jefe de sección o el inmediato superior al trabajador?

La simple enunciación de estos interrogantes supone una problemática muy interesante, sobre todo desde el punto de vista práctico. Parecido problema se planteó en su día con la prescripción y caducidad de las acciones derivadas del Contrato de Trabajo, que resolvió definitivamente el art. 83 del texto refundido de la ley de Contrato de Trabajo con su actual redacción (13 bis).

Si partimos de un criterio de analogía con el sistema criminal, ya que se trata de un sistema punitivo aunque de carácter privado, pero de repercusiones sociales a veces de mayor trascendencia y teniendo en cuenta que muchas veces las faltas laborales, sobre todo las calificadas de graves y muy graves, pueden dar lugar al nacimiento de una responsabilidad penal independiente, como hemos dicho, de la puramente laboral, parece que el tiempo de prescripción comienza a transcurrir desde el momento de la comisión de la falta (14).

No se crea que el tomar el criterio de analogía con el Derecho penal es una novedad. Tratadistas del relieve del profesor Pérez Botija han destacado la relación existente entre el Derecho penal y el Derecho del Trabajo (15). Y éste ha recogido instituciones típicas de aquél, sobre todo en esta materia, bien directamente, bien a través del Derecho administrativo, que las había recogido con anterioridad.

El Derecho administrativo, en lo que respecta a las faltas de los

(13 bis) Art. 83. «Las acciones derivadas del C. de T. que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación...; si la acción se ejercita para el percibo de salarios o diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias, el plazo de tres años se computará si el contrato subsistiera desde el día en que reciba el obrero su jornal sin protesta ni reclamación alguna.»

(14) Art. 114. Código penal: «El término de la prescripción comenzará a correr desde el día en que se hubiese cometido el delito.»

(15) E. PÉREZ BOTIJA: *El Derecho del Trabajo*, pág. 219.

funcionarios, también guarda silencio sobre su posible prescripción, lo que ha originado el que haya tenido que buscar criterio de analogía también con el Derecho penal.

Laboralmente no creemos que deba aceptarse este criterio penal de contar el plazo de prescripción a partir de la comisión del hecho. El peligro, el atentado que para la paz de la comunidad de trabajo que es la Empresa representa la comisión de una falta, comienza a nuestro juicio desde que la falta es conocida, es pública y supone por tanto un relajamiento para la disciplina y buen orden en el trabajo; y es desde entonces cuando debe iniciarse el cómputo del plazo de la prescripción de la acción para sancionar la falta.

Este criterio aceptado por varias Reglamentaciones es el más lógico desde el punto de vista social y es a partir del conocimiento del hecho por la Empresa o sus representantes laborales cuando el trabajador culpable debe suponer la existencia de un perdón tácito por parte de la Empresa, ya que la prescripción de las faltas laborales tiene moralmente este significado, pues en este caso, antes de conocer la Empresa la falta mal podía tácitamente tomar decisión alguna en el sentido que fuese.

Tan lógico es este criterio, que en la misma legislación penal nuestro más alto Tribunal ha ido sentando una jurisprudencia unánime en este sentido al interpretar el citado art. 114 en relación con el 113 del Código penal (16) declarando no puede estimarse la prescripción si el hecho no fué conocido de las personas a las que podía afectar o de las autoridades (17). En otro caso, el más hábil en la ocultación o disimulo se vería favorecido en muchos casos por unos plazos a veces brevísimos.

Otro de los problemas que planteábamos era el de concretar qué se entendía por «conocimiento de la Empresa». Si acudimos a la defi-

(16) El art. 113 señala los plazos de prescripción de las faltas y delitos según la gravedad de la pena prevista para los mismos.

(17) Sentencia de 16 de enero de 1905: «No es de estimar la prescripción si declara la sentencia que el hecho no era conocido antes de incoarse la causa.» Sentencia de 19 de enero de 1901: «Si el delito al cometerse quedó ignorado de las personas a que podía afectar y de las autoridades, no pudo comenzar a contarse el plazo para la prescripción desde que se realizó.»

nición legal de empresa o empresario (18) su interpretación nos llevaría a la conclusión de que tendría que ser el propietario o contratista de la obra, explotación o industria, el que tuviese conocimiento del hecho constitutivo de la falta para que comenzara a contar el plazo de prescripción, y esto en las grandes Empresas, en aquellas personalidades jurídicas complejas con Consejo de Administración, consejero delegado, gerentes, etc., que viven separados del trabajador por un muro de burocracia, permitiría retrasar la iniciación de la prescripción *sine die* y con mala fe, a voluntad de la Empresa, por lo dificultoso de probar el conocimiento de la falta por el empresario, ya que, salvo casos gravísimos, son resueltas por las jerarquías laborales de la Empresa, sin trascender a la auténtica personalidad jurídica de empresario.

Por ello hemos de ampliar este concepto legal de empresario para obtener un concepto que podríamos calificar de «laboral» amplísimo que incluso puede encontrar fundamento en la propia ley del Contrato de Trabajo, ya que el art. 77, apartado c) (19), en relación con el art. 69 de la misma viene a equiparar la falta de respeto u obediencia al empresario, representante y jefes del trabajo, criterio mantenido por nuestra jurisprudencia laboral en el sentido de considerar a los encargados, jefes de sección, maestros de taller, capataces de tajo, etcétera, como delegados del empresario en el trabajo, con un poder de mando más concreto y menos amplio que el del empresario, pero derivado de aquél. Si se exige a los trabajadores una obediencia cualificada a estos superiores como representantes «laborales» del empresario, debe ser suficiente el conocimiento por los mismos de las faltas

(18) Art. 5.º L. C. T.: «Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietario o contratista de la obra, explotación o industria donde (se) preste el trabajo.»

(19) Art. 77: «Se estimarán causas justas de despido del trabajador por la Empresa las siguientes: ... c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario..., a su representante o a los jefes y compañeros de trabajo.»

Art. 69: «Es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal de la misma que le asistan.»

de cualquier índole cometidas por un subordinado para que comience a correr el plazo de prescripción. Bastaría incluso el simple conocimiento de la falta por los compañeros de trabajo para comenzar el plazo de prescripción teniendo en cuenta la obligación de éstos de dar aviso de las anomalías que se observen en la explotación, como derivada del deber general de fidelidad que exige el art. 62 de la ley del Contrato de Trabajo (20). Aunque el texto de este artículo parece hacer alusión a defectos sólo materiales, coincidimos con el profesor Pérez Botija en que en el concepto de «entorpecimiento para ejercer el trabajo» cabe incluir cualquier dificultad de la índole que sea (21), y en un sentido amplio añadimos la misma alteración producida por la comisión de una falta.

Sin embargo, esto podría llevar a poner en oposición este deber con el a veces mal llamado «compañerismo» que utilizan algunos trabajadores como «patente de corso». Por ello sería y debe ser suficiente el conocimiento de la falta por cualquier trabajador con poder de mando para que se ponga en marcha el mecanismo de la prescripción.

Respecto al segundo grupo en que hemos clasificado las Reglamentaciones de Trabajo, surgen los mismos problemas señalados respecto a iniciación del plazo de la prescripción (en aquellas que señalan plazo, pero no fecha de iniciarse el mismo) y que se debe entender por conocimiento de la Empresa. Igualmente hemos expresado nuestro criterio sobre si es acertado el fijar, como lo hacen algunas Reglamentaciones, el plazo de prescripción a partir de la comisión de la falta.

El criterio señalado por el art. 429 de la Orden de 23 de diciembre de 1952 sobre condiciones de trabajo en la Marina Mercante lo estimamos sumamente confuso, ya que señala alternativamente como momento de iniciación el de la comisión o conocimiento del armador o su representante legal. ¿Cómo se elegirá entre ambos criterios?

(20) Art. 62: «Si el trabajador observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, faltas en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a denunciarlo inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.»

(21) E. PÉREZ BOTIJA: *Curso...* pág. 183, nota 32.

¿Quién decidirá su aplicación? Ciertamente esta ordenanza de trabajo, por la situación especial del «local» donde se prestan los servicios ofrece peculiaridades respecto a las demás actividades; pero podrían haberse señalado otros criterios respecto al conocimiento de la falta teniendo en cuenta la distancia con la residencia del armador o empresario, etc.

Problema fundamental es el fijar la duración de estos plazos de prescripción para las distintas faltas. Ya indicábamos la tendencia de que en ningún caso excediera del plazo máximo de dos meses señalado por el Código penal para las faltas penales. Podrá parecerle escaso a algún empresario, pero siempre supondría un trato de favor respecto al trabajador, al que se le conceden quince escasos días hábiles de caducidad para recurrir contra la sanción de despido (22), mientras que al empresario se le concederían dos meses de prescripción para iniciar el procedimiento de sanción, tiempo más que suficiente para castigar aun las faltas muy graves.

Los mismos argumentos de rapidez y celeridad que exige la vida laboral, la necesidad de resolver rápidamente las situaciones laborales dudosas entre empresa y trabajador, etc., que aconsejaron fijar el plazo citado de quince días hábiles, que incluso alguna reglamentación pretendió reducirlo, nos sirven para aconsejar la fijación de plazos reducidos equivalentes para la prescripción de las faltas laborales, equivalencia que parece sirvió de guía a los redactores de la Reglamentación de Trabajo en las Minas de Carbón aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946 (23).

Todo ello sin perjuicio de si constituyesen las faltas un hecho incurso en la legislación penal común se aplicasen en dicho caso los plazos de prescripción señalados en la misma.

Resumiendo lo expuesto se hace necesario establecer expresamente la prescripción de las faltas laborales fijando unos plazos que, sin perjuicio de su correlación con la calificación de gravedad de las faltas, sean uniformes para todas las ramas de la actividad humana, ya

(22) Art. 82 L. C. T.: «La acción por despido injustificado caducará a los quince días siguientes de aquel en que se hubiera producido...»

(23) Véase cuadro anexo.

que de una reglamentación a otra podrá variar la calificación que merezca una falta, pero no existe razón alguna para que una vez calificada como leve, grave o muy grave no entre en juego el mecanismo de la prescripción con carácter general y uniforme.

Los plazos de prescripción de las faltas laborales que no constituyan delito no deberán exceder de dos meses. En otro caso se aplicarían las normas contenidas en los arts. 113 y 114 del Código penal.

El plazo de prescripción deberá comenzarse a contar a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del hecho la Empresa o su representante en el trabajo, interrumpiéndose por la incoación del expediente laboral que corresponda y volviendo a correr transcurrido el plazo de conclusión del expediente si éste no se hubiera terminado por causa no imputable al trabajador.

Por tratarse de un derecho punitivo deberán aplicarse con carácter subsidiario, y por analogía, las normas penales de carácter general.

Todo lo indicado vuelve a poner de manifiesto una vez más la necesidad de unificar las normas laborales, tanto en ésta como en cuantas materias sea posible realizarlo, con lo que, aparte de simplificar la complejidad normativa de la vida laboral, se habrán evitado diferencias de trato injustificadas que innecesariamente perturban o causan malestar entre los trabajadores.

*Reglamentaciones que contienen normas específicas sobre
prescripción de faltas laborales*

a) Señalan plazo de prescripción sin indicar momento de iniciarse el mismo (un mes para las faltas leves; tres meses para las faltas graves y muy graves):

Artes Gráficas (O. de 29 abril 1950, art. 80).

Bacaladeras (O. de 18 enero 1947, art. 73).

Cáñamo y fabricación manual de hilados y redes para pesca de arrastre (O. de 18 junio 1949, art. 85).

Cartón (O. de 30 septiembre 1944). Se remite a Artes Gráficas.

Colegios Médicos (O. de 9 agosto 1948, art. 53).

Correas y cueros (O. de 2 marzo 1948). Se remite a Curtido.

Cueros y pieles (O. de 11 marzo 1948). Se remite a Curtido.

Curtido (O. de 12 diciembre 1946, art. 80).

Fósforos (O. de 17 julio 1947, art. 72).

Fotográficas (O. de 31 enero 1948, art. 91).

Papel de fumar (O. de 28 julio 1945). Se remite a Artes Gráficas.

Peletería (curtición de pieles) (O. de 22 marzo 1950). Se remite a Curtido.

Prensa (O. de 15 julio 1950, art. 89).

Siderometalúrgica (O. de 27 julio 1946, art. 82).

Trabajos portuarios (O. de 14 marzo 1947, art. 75, ap. 6.^o).

b) Señalan el momento de iniciarse el plazo de prescripción:

a') A contar del conocimiento de la falta por la Empresa:

1. Un mes para las faltas leves; tres meses para las faltas graves y muy graves:

Aceite y sus derivados (O. de 18 abril 1947, art. 67).

Agua (O. de 28 agosto 1946, art. 74).

Arroz (O. de 26 agosto 1950, art. 60).

Botones, artículos de vestido y tocado y juguetería de celuloide (O. de 31 diciembre 1948, art. 72).

Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana (O. de 9 agosto 1948). (Las faltas leves han de ser conocidas por el Secretario, y las graves y muy graves por el Presidente, a efectos de la prescripción, art. 48).

Comercio (O. de 10 febrero 1948, art. 77).

Chocolates, bombones y caramelos (O. de 28 octubre 1947. Resolución de 27 enero 1948).

Electricidad (O. de 22 diciembre 1944, art. 76).

Exportadores de pescado fresco (O. de 10 junio 1948). Se remite a Comercio.

Farmacias (O. de 30 abril 1948, art. 59).

Frutos secos (O. de 18 junio 1949, art. 59).

Galletas (O. de 28 noviembre 1947, art. 68).
Gas (O. de 8 marzo 1946, art. 77).
Harinera (O. de 28 julio 1945, art. 40).
Juntas de Obras y Comisiones administrativas de Puertos de España (O. de 17 junio 1946, art. 74).
Lácteas (O. de 24 septiembre 1947, art. 77).
Maderera (O. de 3 febrero 1947, art. 99).
Pastas para sopa (O. de 30 septiembre 1948, art. 72).
Peluquerías (O. de 16 marzo 1950, art. 52).
Pimentonera (O. de 31 marzo 1949, art. 78).
Purés y similares y piensos compuestos (O. de 4 de octubre 1949). Se remite a Harinera.
Radiodifusión (O. 11 junio 1947, art. 63).
Servicio de Trabajos Portuarios (O. de 15 diciembre 1947, artículo 100, ap. 12).
Tintorería y quitamanchas (O. de 30 abril 1949, art. 69).
Torrefactores de café y sucedáneos (O. de 23 febrero 1948, artículo 58).

2. Tres días para las faltas leves; quince días para las graves y muy graves:

Minas de carbón (O. de 26 febrero 1946, art. 71).
Minas de carbón. Aglomerados (O. de 22 febrero 1947).
Se remite a Minas de carbón.

3. Un mes para las faltas leves; dos meses para las faltas graves; tres meses para las faltas muy graves:

Banca privada (O. de 3 marzo 1950, art. 47).
Cajas Generales de Ahorro Popular (O. de 27 septiembre 1950, art. 45).
Cueros repujados; Marroquinería y estuchería; Cinturones. ligas y tirantes; Correas de reloj; Guarnicionería, Talabartería y Artículos de deportes; Artículos de viaje y botería (O. de 1.º diciembre 1948, art. 72).

b') A contar de la comisión de la falta :

1. Un mes para las faltas leves; dos meses para faltas menos graves; tres meses para las faltas graves y muy graves :

Fibra de algodón y subproductos (O. de 30 abril 1948, artículo 68).

Saquerío (Res. de 24 septiembre 1948). Se remite a Trapos y demás desperdicios.

Trapos y demás desperdicios (O. de 31 mayo 1948, art. 65).

c') A contar de su comisión o conocimiento del armador o representante legal :

Tres meses para las faltas leves; seis meses para las faltas graves; un año para las faltas muy graves :

Marina Mercante (O. de 23 diciembre 1952, art. 429).

Las reglamentaciones que no figuran en la anterior relación carecen de normas específicas sobre prescripción de faltas laborales.

ARTURO NÚÑEZ-SAMPER

