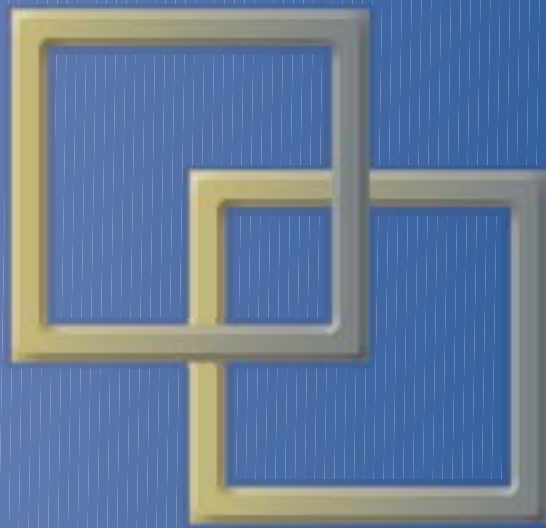


# Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones



Javier Fernández-Costales Muñiz



Consejo Económico y Social del Principado de Asturias  
Colección de estudios  
Número 4

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el CES incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

Promueve y Edita:  
Consejo Económico y Social del Principado de Asturias  
Plaza de la Paz, 9 - 1 Izq. 33006 Oviedo

E-mail: [correo@cesasturias.es](mailto:correo@cesasturias.es)  
Web: <http://www.cesasturias.es>

ISBN:84-689-1773-7  
Depósito Legal: AS. 1.529/05

Diseño y maquetación: Consejo Económico y Social  
Impresión: Gráficas Summa, S. A.

# Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones

Javier Fernández-Costales Muñiz  
Catedrático EU de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social



*A Pelayo y Beltrán, centro de gravedad permanente alrededor del cual la vida gira incansable. Presente y futuro les pertenecen.*

*A Lourdes, todo lo que hago, siempre.*



*Es una experiencia eterna que todo hombre que tiene poder siente la inclinación a abusar de él, yendo hasta donde encuentra límites ¡quién lo diría! La misma virtud necesita límites. Para que no se pueda abusar del poder es preciso que, por la disposición de las cosas, el poder frene al poder*

**Montesquieu.** Del espíritu de las leyes





## PRÓLOGO

Tal y como destaca el Dr. Fernández-Costales Muñiz, autor de esta monografía, en su cita inicial, extraída de entre las múltiples ideas que, en ocasiones, de forma tan certera reflejó el Barón de Montesquieu en su obra *Del Espíritu de las Leyes*, quien disfruta de un cierto poder tiende, a menudo, a cometer abusos amparado en su posición de supremacía. El ámbito laboral no puede ser excluido de esta posibilidad, de forma tal que la legislación social se ha preocupado, además de otorgar unos lógicos y necesarios poderes al empresario, de modalizar el uso que de los mismos pueda hacer, estableciendo unas pautas y, en lo que a este estudio interesa, unos límites que eviten un uso totalmente discrecional de facultades que deben servir para garantizar el buen funcionamiento de la empresa y un normal desarrollo de las relaciones y la convivencia en el ámbito del trabajo, tanto en el plano profesional como personal. Entre las distintas barreras impuestas, el proceso especial de impugnación de sanciones, como vía procesal de control del poder disciplinario, es la elegida por el Dr. Fernández-Costales Muñiz para desarrollar su brillante investigación.

Tras una breve introducción, que de manera sucinta refleja lo que más adelante nos vamos a encontrar, el trabajo aparece estructurado en dos grandes bloques principales, en los cuales quedan englobados los distintos apartados de los que se compone la obra.

En una primera parte, tomando como punto de referencia el hecho último que justifica la existencia en el ordenamiento laboral del proceso especial de impugnación de sanciones, eje vertebrador de este libro, y tras delimitar con evidente buena mano las diferentes posiciones que ocupan las partes en la relación de trabajo, el autor realiza un análisis de las facultades rectoras y disciplinarias de las cuales el empresario disfruta en el marco de su actividad. Partiendo de una acertada reseña histórica, ya habitual en los trabajos del Dr. Fernández-Costales Muñiz, se desgranán los orígenes, contenido y significación jurídico-laboral de esta figura, dando cabida en este espacio, al margen de lo ya mencionado, a las faltas y sanciones laborales, haciendo un repaso de las conductas sancionables, la graduación de las faltas, las posibles sanciones a imponer o el procedimiento que debe ser seguido a tal fin.

Finaliza esta primera parte con un interesante análisis de los límites que, al margen del proceso de impugnación de sanciones, la ley ha venido a imponer al empresario. Así, los principios de no discriminación, tipicidad y legalidad, *non bis in idem*, proporcionalidad y cuestiones como las sanciones prohibidas, la moderación en el ejercicio de esta facultad punitiva, la presunción de inocencia o los límites temporales, son desgranados uno a uno en una explicación en la que no faltan aportaciones de evidente interés. Cuestiones como la posibilidad de retirar sanciones que ya han empezado a ser cumplidas, las posibles connotaciones o similitudes con figuras penales, las dudas generadas por la suspensión de empleo y sueldo, los cambios de política en la empresa respecto a las conductas san-

cionables de sus empleados o las carencias legales surgidas respecto a la prescripción de las sanciones, son resueltos con evidente acierto proponiendo soluciones perfectamente válidas en unas páginas de indudable interés jurídico para el legislador y, especialmente, para los sujetos del contrato de trabajo.

El segundo gran bloque de la monografía queda integrado en su totalidad por todo lo referente al proceso especial de impugnación de sanciones. No podían quedar al margen de la investigación los requisitos a cumplir con carácter previo al inicio del proceso. Así, son tratadas con precisión las virtudes que poseen y los problemas de los cuales adolecen cuestiones como la apertura de expediente disciplinario, con su tramitación, requisitos y resolución; la audiencia sindical, y las "desigualdades" que puede provocar; la conciliación previa y el arbitraje laboral, planteando las indudables ventajas que posee la vía de solución extrajudicial de conflictos jurídicos en el ámbito laboral, y la reclamación administrativa previa, instituto que resulta objeto de una fuerte crítica al ser considerado por el autor como una figura carente de justificación, abogando, en sintonía con un sector relevante de la doctrina, por su desaparición del sistema judicial social.

La legitimación y representación constituyen el apartado que da inicio al estudio de todas las variantes y circunstancias que se producen a lo largo del proceso, con el análisis de las diferencias creadas por el hecho de ser un trabajador afiliado o no y de la posición ante el proceso de empresarios, asociaciones empresariales y sindicatos, momento en el cual cobra importancia el análisis de las dificultades prácticas e interpretativas que provocan los artículos 17 y el siempre polémico 182 de la Ley de Procedimiento Laboral cuando se trata de invocar, además, la lesión de la libertad sindical u otros derechos fundamentales, y respecto al cual se incorporan respuestas como la interpretación integradora del precepto, acumulando regímenes y garantías de las distintas modalidades procesales en juego, solución que había comenzado a ser apuntada en un excelente estudio sobre los medios instrumentales de la libertad sindical y la adecuación del proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales realizado por el propio autor junto al Dr. Juan José Fernández Domínguez.

Una vez situados los sujetos activo y pasivo en el proceso, la demanda constituye el punto de partida del mismo, procediendo al examen de los plazos existentes para su presentación, las causas y condiciones –con las cuestiones que ello suscita– para proceder a su suspensión y, por supuesto, el contenido que ésta habrá de tener de acuerdo con los requisitos establecidos por la Ley de Procedimiento Laboral, en su artículo 80, que en este caso no parecen cubrir suficientemente las precisiones necesarias en una demanda dentro de la modalidad procesal aquí analizada.

Las circunstancias que convierten este proceso en uno de los considerados especiales por la Ley de Procedimiento Laboral configuran el siguiente estudio en el *iter* del discurso de esta monografía. La conciliación judicial (y su considerable eficacia en estos procesos como consecuencia de la excepcionalidad del recurso) y vista oral, el desarrollo del juicio –una vez la conciliación no ha tenido éxito–, marcado por los parámetros establecidos en el artículo 114.3 de la mencionada Ley adjetiva laboral, que afecta a todas sus fases, procediendo el autor al análisis del objeto del proceso, la presunción de inocencia y su interacción con los principios que informan el Derecho Penal, las alegaciones del demandado (obligado a aportar el expediente contradictorio, con las consecuencias que acarrearía la omisión de tal deber) y demandante, la inversión de la carga de

la prueba como garantía para el trabajador al estar fundamentada en la presunción de inocencia, y las conclusiones.

Todo ello da entrada a un exhaustivo despiece del artículo 115 de la Ley de Procedimiento Laboral, que establece las posibilidades de las cuales dispone el Juez en el momento de enfrentarse al fallo ante un proceso de estas características. Tras desarrollar su contenido y el doble pronunciamiento que habrá de realizar el juzgador al decidir, por un lado, sobre la sanción y determinar, por otro, las consecuencias que de la misma derivan, una a una se canalizan las opciones legalmente fijadas y sus efectos. De tal forma, se da entrada a la confirmación de la sanción, construcción que, aun cuando posee indudables peculiaridades, discurre paralela a la establecida en los procesos de despido; la revocación, ya sea total o parcial, aspecto que provoca las mayores dificultades prácticas e interpretativas, al "autorizar" simplemente el Juez al empresario a imponer una sanción distinta, surgiendo la posibilidad, de acuerdo con el contenido de la sentencia, de suscitar un nuevo proceso o dirimir la controversia en sede de ejecución, al margen de otras cuestiones como la prohibición de la *reformatio in peius* o el carácter declarativo de aquélla; en fin, la declaración de nulidad de la sanción se constituye como la última posibilidad contemplada en la ley.

Se abordan también en este apartado algunos aspectos, normalmente olvidados, no carentes sin embargo de interés. El autor desgana cuestiones como la existencia de una sanción discriminatoria; la posibilidad de que ésta no haya existido en realidad y la coexistencia en el tiempo de un proceso penal sobre los hechos que ahora son debatidos ante el orden jurisdiccional social.

El punto final viene marcado por una forzosamente breve referencia a la presentación de recursos, dado que en este tipo de procesos resultan muy limitadas las posibilidades que ofrece la ley, restringiendo a situaciones excepcionales esta posibilidad, sin que ello suponga un obstáculo para que el investigador realice sus oportunas aportaciones y conclusiones al respecto.

En fin, simplemente añadir cómo la valoración que cabe otorgar a esta obra la dieron ya en su momento los Dres. Fernández Domínguez, Landa Zapirain, Blasco Pellicer, Blasco Lahoz y Martínez Barroso, miembros integrantes de la Comisión que juzgó los méritos del autor, otorgándole por unanimidad la categoría de Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Destacar, en cualquier caso, cómo, una vez más, en este nuevo trabajo, el Dr. Fernández-Costales Muñiz realiza una rigurosa, seria y brillante investigación, renunciando al artificio fácil de los temas más recurrentes o de máxima actualidad para ofrecernos, sobre una materia poco tratada –casi olvidada– por la doctrina científica, una interesante monografía, bien estructurada y cargada de buenas ideas. Valoración ésta refrendada no sólo por lo que queda dicho, sino también por la obtención del galardón otorgado por el jurado del prestigioso Premio de Investigación del Consejo Económico y Social del Principado de Asturias en su convocatoria del año 2004. El resto queda en manos del lector, que a buen seguro disfrutará con esta obra.

GERMÁN JOSÉ MARÍA BARREIRO GONZÁLEZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



## ÍNDICE

---

ABREVIATURAS.....	17
INTRODUCCIÓN.....	19
PARTE PRIMERA. LOS PODERES EMPRESARIALES Y SUS LÍMITES.....	25
I.- LA POSICIÓN DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO. EL EQUILIBRIO SINALAGMÁTICO EN LA RELACIÓN LABORAL.....	27
II.- EL PODER DE DIRECCIÓN Y SUS LÍMITES.....	31
III.- EL PODER DISCIPLINARIO.....	39
1.- Faltas y sanciones laborales.....	45
2.- Conductas sancionables.....	46
3.- Graduación de las faltas.....	48
4.- La sanción disciplinaria.....	49
5.- El procedimiento sancionador.....	50
5.1.- Sanciones por faltas leves.....	51
5.2.- Sanciones por faltas graves y muy graves.....	51
5.2.1.- Sanciones a los trabajadores en general.....	51
5.2.2.- Derecho a la información de los representantes de los trabajadores.....	52
5.2.3.- Sanciones a representantes de los trabajadores.....	53
5.3.- Efectividad de las sanciones: su ejecutividad.....	54
6.- Límites al poder disciplinario.....	54
6.1.- Sanciones prohibidas.....	55
6.2.- Principio de legalidad y tipicidad.....	55
6.3.- Principio de proporcionalidad.....	57
6.4.- Principio de non bis in idem.....	58
6.5.- Moderación en el ejercicio del poder disciplinario.....	60
6.6.- Principio de no discriminación e igualdad.....	61
6.7.- Límites temporales.....	62
6.8.- La presunción de inocencia.....	66
6.9.- Revisión ante los órganos jurisdiccionales.....	66

PARTE SEGUNDA. REQUISITOS PREPROCESALES, PROCESO Y RECURSOS.....	69
I.- REQUISITOS PREVIOS AL PROCESO.....	71
1.- Expediente disciplinario y contradictorio.....	71
1.1.- Concepto, naturaleza y fundamento.....	71
1.2.- Tramitación del expediente. Fases.....	74
1.2.1.- Fase de apertura.....	74
1.2.2.- Fase de instrucción.....	76
a) Nombramiento de instructor y secretario.....	76
b) Imputación del incumplimiento.....	76
c) Adopción de medidas cautelares .....	77
d) Alegaciones del interesado.....	77
e) Práctica de pruebas.....	78
f) Audiencia al comité de empresa.....	78
1.2.3.- Fase de resolución.....	79
2.- Audiencia sindical.....	79
3.- La conciliación previa y el arbitraje laboral.....	81
3.1.- El acto de conciliación extrajudicial.....	82
3.2.- El arbitraje laboral.....	84
4.- Reclamación administrativa previa.....	86
II.- LEGITIMACIÓN Y REPRESENTACIÓN.....	91
1.- El trabajador.....	91
1.1.- Trabajadores afiliados.....	91
1.2.- Trabajadores no afiliados.....	93
2.3.- Asunción de la propia defensa.....	93
2.- El empresario.....	94
3.- Sindicatos y asociaciones empresariales.....	95
III.- LA DEMANDA.....	101
1.- Plazo de presentación de la demanda. La suspensión de los plazos de caducidad.....	102
2.- Contenido de la demanda.....	109
IV.- LA TRAMITACIÓN PROCESAL. ESPECIALIDADES.....	113
1.- Conciliación y vista oral.....	113
2.- El juicio.....	114
3.- Las alegaciones.....	117
3.1.- Alegaciones del demandado. La obligación de aportar el expediente contradictorio.....	118
3.2.- Alegaciones del demandante.....	122
4.- La carga de la prueba.....	123

5.- Las conclusiones.....	125
V.- EL FALLO. EFECTOS.....	127
1.- Contenido de la sentencia.....	127
1. 1.- Sentencia confirmatoria de la sanción.....	131
1. 2.- Revocación total de la sanción.....	133
1. 3.- Revocación parcial de la sanción.....	134
1. 4.- Nulidad de la sanción.....	142
2.- Sanciones discriminatorias.....	147
3.- La posible inexistencia de la sanción.....	149
4.- Existencia de proceso penal sobre los hechos debatidos.....	150
VI.- LOS RECURSOS. LA CASI TOTAL IMPOSIBILIDAD DE SU PLANTEAMIENTO.....	153
A MODO DE CONCLUSIÓN.....	159
BIBLIOGRAFÍA.....	161





## ABREVIATURAS

AA.VV.: Autores varios  
ACARL: Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales  
ADC: Anuario de Derecho Civil  
AEDTSS: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
AICV: Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos  
AL: Revista Actualidad Laboral  
Ar.: Aranzadi  
art./s.: artículo/s  
Cap.: Capítulo  
CC: Código Civil  
CE: Constitución Española  
CEDECS: Centro de Estudios de Derecho, Economía y Ciencias Sociales  
CEF: Centro de Estudios Financieros  
CES: Consejo Económico y Social  
CGPJ: Consejo General del Poder Judicial  
cit.: citado  
Coord./s.: coordinador/es  
CP: Código Penal  
Dir./s.: director/es  
DL: Revista Documentación Laboral  
DS: Revista Droit Social  
ed.: edición  
EDERSA: Editoriales de Derecho Reunidas. Editorial Revista de Derecho Privado  
ET: Estatuto de los Trabajadores  
etc.: etcétera  
Excmo.: Excelentísimo  
IEE: Instituto de Estudios Económicos  
IEP: Instituto de Estudios Políticos  
LET: Estatuto de los Trabajadores  
LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical  
LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial  
LPL: Ley de Procedimiento Laboral  
MJ: Ministerio de Justicia

MT: Ministerio de Trabajo  
MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
núm./s.: número/s  
pág./s.: página/s  
RD: Real Decreto  
RDP: Revista de Derecho Privado  
REDA: Revista Española de Derecho Administrativo  
REDT: Revista Española de Derecho del Trabajo  
RL: Revista Relaciones Laborales  
RPS: Revista de Política Social  
RT: Revista de Trabajo  
RTSS: Revista de Trabajo y Seguridad Social  
RTSS (CEF): Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)  
SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional  
ss.: siguientes  
STC: Sentencia del Tribunal Constitucional  
STCo/SSTCo: Sentencia/s del Tribunal Constitucional  
STCT/SSTCT: Sentencia/s del Tribunal Central de Trabajo  
SSTJCE: Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas  
STS/SSTS: Sentencia/s del Tribunal Supremo  
STSJ/SSTSJ: Sentencia/s del Tribunal Superior de Justicia  
T.: tomo  
TCT: Tribunal Central de Trabajo  
TCo: Tribunal Constitucional  
TL: Revista Temas Laborales  
trad.: traductor  
TS: Revista Tribuna Social  
TS: Tribunal Supremo  
UNED: Universidad Nacional de Educación a Distancia  
Vol.: volumen

## INTRODUCCIÓN

A tenor de su artículo 1.1, el Estatuto de los Trabajadores, como norma fundamental que constituye el eje central de la disciplina laboral, "será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente 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". La simple lectura y análisis de este precepto descubre, en primer término –y amén de muchos otros aspectos de importancia en la materia–, las notas básicas del contrato de trabajo y la relación laboral, pero también, y en atención a la cuestión que a este estudio interesa, ofrece las claves principales a partir de las cuales aparecerá regulado el proceso especial de impugnación de sanciones. De un lado, establece claramente quien será el empresario, el cual ostenta el poder de dirección sobre sus empleados, constituyendo su máxima expresión la potestad sancionadora; de otro, aparece contenida la definición de trabajador, acotando, así, sobre quién podrá aquél ejercer tales facultades organizativas y directivas.

El Derecho del Trabajo trata alcanzar un adecuado equilibrio entre los derechos y obligaciones de las partes integrantes de la relación laboral, concediendo así una serie de amplias prerrogativas al operario (derecho al trabajo, a la libre sindicación, a la negociación colectiva, de huelga, a la participación en la empresa, a la ocupación efectiva, a la no discriminación, a la promoción profesional...), al tiempo que le impone el respeto a una serie de deberes (cumplir con las tareas propias de su puesto con diligencia y buena fe, observar las medidas de seguridad e higiene, no concurrir con la actividad de la empresa, acatar las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas...), cuyo incumplimiento puede ser objeto de sanción por parte del empresario en virtud de y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que hayan sido establecidas, bien por las disposiciones legales, bien por el convenio colectivo<sup>1</sup> aplicable al supuesto concreto, tal y como establece artículo 58.1 ET.

Asimismo, el artículo 58, en su apartado segundo, dispone que "la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente", la cual, conforme instituyen los artículos 1 y 2.a) de la Ley de Procedimiento Laboral, será la social, habida cuenta tal situación constituye una manifestación casi exclusiva del ámbito del vínculo contractual laboral<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Supuesto éste "cada vez más frecuente habida cuenta de la tendencia a sustituir aquella regulación heteronómica por la resultante de la negociación colectiva", GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario", *REDT*, núm. 21, 1985, pág. 47.

<sup>2</sup> "Las únicas salvedades las constituyen las relaciones estatutarias y funcionariales, que comparten el concepto material de trabajador", MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "Comentario al artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, T. I, *Arts. 1 a 160*, Granada (Comares), 2001, pág. 721.

De tal forma, el castigo impuesto, ya sea leve, grave o muy grave, es, en cualquier caso, impugnabile ante los Tribunales de lo social siguiendo los cauces del proceso especial arbitrado por la legislación a tales efectos<sup>3</sup>. Así, el proceso especial de impugnación de sanciones posee un evidente "carácter revisor a favor del trabajador"<sup>4</sup>.

Tal reclamación podrá tener lugar por motivos de fondo o de forma, en el primer caso cuando se haya sancionado "con desconocimiento de las reglas del derecho o de la equidad", y en el segundo si su aplicación ha sido llevada a cabo "con vulneración de los procedimientos previstos para ello"<sup>5</sup>.

En este sentido, algún autor ha destacado cómo la protección del trabajador en materia de sanciones tiene su sede ante los Tribunales de lo social y "por ello no hay probablemente problemas de prueba en relación con el acto mismo de imposición; es más, el empleador puede incluso castigar sin mediar prueba de la conducta que sanciona. Surgirán posteriormente, cuando, puesta en duda la legitimidad de una sanción, deba demostrar en juicio ser conforme a derecho su actuar disciplinario"<sup>6</sup>.

Dentro del Capítulo II de la Ley de Procedimiento Laboral, primero de los dedicados por este texto legal a las modalidades procesales especiales, aparecen regulados de manera conjunta y en dos secciones consecutivas, los procesos de despido disciplinario y de impugnación de sanciones, pues ambos constituyen una traslación al ámbito revisorio judicial de las particularidades del ejercicio del poder disciplinario<sup>7</sup>.

Así, considerando al despido como el más grave de los castigos posibles que puede ser impuesto en el marco de la relación de trabajo habida cuenta los efectos resolutorios que genera, no debe extrañar que la regulación del proceso especial creado para la impugnación de sanciones muestre grandes analogías con la modalidad procesal diseñada para la reclamación contra el despido, hasta el punto de formar ambas las dos secciones de un mismo capítulo, en el cual la pretensión aparece centrada en trasladar las peculiaridades específicas del ordenamiento jurídico español a la hora de configurar el poder disciplinario del empleador a la esfera del conocimiento judicial<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> "El ET, en su artículo 58.2 establece que la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, precepto que según la doctrina de esta Sala es revelador de la facultad otorgada a los trabajadores para impugnar ante la jurisdicción laboral las sanciones que les fueran impuestas y de las atribuciones de aquella para enjuiciarlas conforme a la normativa jurídica aplicable", STS 3 julio 1986 (Ar. 3942).

<sup>4</sup> STCo 206/1987, de 21 de diciembre.

<sup>5</sup> DIEGUEZ CUERVO, G.: "Las reglas disciplinarias del trabajo", *RPS*, núm. 67, 1965, pág. 31.

<sup>6</sup> CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa (Estudio de la responsabilidad disciplinario-laboral del trabajador)*, Madrid (IEP), 1969, pág. 245.

<sup>7</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "Comentario al artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., pág. 720.

<sup>8</sup> En este sentido, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996, pág. 549.

Tal vinculación encuentra su precedente inmediato en la relación entre despido y sanción recogida por el artículo 38 RDLRT, el cual preveía cómo también la sanción de despido podía ser degradada por el fallo judicial que, "tras la calificación de la improcedencia y el pronunciamiento de condena general, estableciera la facultad empresarial de imponer la sanción adecuada"<sup>9</sup>.

La cuestión no resulta sencilla<sup>10</sup>, habida cuenta de admitir que el proceso de impugnación de sanciones constituye un modalidad procesal con autonomía y sustantividad propia frente a la de despido, tal circunstancia implicaría la aplicación de la regla de subsidiariedad establecida en el artículo 102 LPL, en virtud de la cual todo lo que no esté previsto de forma expresa en las distintas modalidades procesales se regirá por lo dispuesto para el proceso ordinario<sup>11</sup>.

Por contra, en caso de entender que el proceso de impugnación de sanciones no es más que una variante o modalidad del de despido, a juicio de la mayor parte de la doctrina "la conclusión inmediata sería que en lo no previsto expresamente en el proceso de impugnación de sanciones se aplicarían las reglas establecidas para el proceso de despido"<sup>12</sup>.

Cabría, finalmente, un interpretación intermedia entre ambas tesis<sup>13</sup>, cuyos razonamientos consideran cómo, en la mecánica de la Ley de Procedimiento Laboral, el proceso de impugnación de sanciones es deudor del de despido, cuyas normas resultan de aplicación, a salvo de las concretas especialidades que en los artículos de referencia establece el propio texto legal y a salvo, también, de las oportunas remisiones del proceso de despido al ordinario.

---

<sup>9</sup> "Función judicial desaparecida con la promulgación del ET, habida cuenta su expresión no debe ser entendida como literalmente necesaria, pudiendo afectar al derecho de defensa en tanto introduce cuestiones ajenas al enjuiciamiento de una causa extintiva del contrato: naturaleza del despido –obviamente– que debe prevalecer sobre la medida disciplinaria", FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 549.

<sup>10</sup> Al punto de haber sido calificada como un problema práctico de evidente y considerable envergadura, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla 28 abril 2001 (Ar. 3378).

<sup>11</sup> RUBIO DE MEDINA, M<sup>a</sup>. D.: *El proceso de impugnación de sanciones*, Barcelona (Bosch), 2000, págs. 16-17, quien destaca cómo "el hecho de que ambas modalidades especiales del proceso laboral se regulen en el mismo título, pero en distintas secciones, nos da a entender que la intención del legislador ha sido la de sustraer del proceso de impugnación de sanciones las especialidades referidas al despido disciplinario". En este sentido, también, por todos, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *RTSS*, núm. 4, 1991, pág. 102; ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones: tramitación procesal", *AL*, núm. 5, 1992, pág. 47; CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 114", en MONTROYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000, pág. 367; FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2001, págs. 18 y ss. ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", *RTSS (CEF)*, núm. 236, 2002, págs. 17-20.

<sup>12</sup> Entre otros, y por todos, DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 18 ó NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 102.

<sup>13</sup> BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, págs. 256-257.

La matización de esta última argumentación parece situarse como la posición más lógica. Desde luego, sin ningún género de dudas, el proceso de impugnación de sanciones es una modalidad completamente autónoma, y como tal parece haberla concebido el legislador, lo cual no impide que deba hacer uso supletoriamente de lo dispuesto para el proceso ordinario –como cualquier tipo procesal–, pero también de determinadas –no todas– reglas previstas para el despido, pues no en vano a ellas se remite expresamente su regulación específica.

La existencia de normas procesales reguladoras de la impugnación judicial de las sanciones ha estado presente en las distintas redacciones que a lo largo del tiempo ha tenido la Ley de Procedimiento Laboral y que han ido sucediéndose hasta llegar a la actualmente vigente<sup>14</sup>. Su regulación en anteriores textos legislativos podía ser interpretada como excluyente de las faltas leves, habida cuenta únicamente se limitaba a establecer cómo no resultaba "necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones distintas al despido por faltas graves o muy graves", las cuales podía el trabajador "impugnarlas por medio de demanda"<sup>15</sup>. De esta forma, tal facultad del operario quedaba aparentemente reducida a las dos categorías mencionadas por el precepto; interpretación acogida por una parte de la doctrina<sup>16</sup>, aunque claramente rechazada por reiterada jurisprudencia, para la cual, aun cuando el legislador omitía cualquier referencia a las faltas leves, ello no debía suponer la imposibilidad de ejercer defensa alguna contra las sanciones derivadas de aquéllas ni, por supuesto, de tener que acatarlas y soportarlas por el simple hecho de no aparecer citadas en los preceptos antes mentados, dado que esto "significaría cerrar las puertas a la justicia en cuanto a este aspecto de la relación laboral se refiere"<sup>17</sup>.

Este problema fue solventado con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores y, posteriormente, con los más modernos textos de la Ley de Procedimiento Laboral, habida cuenta el ya mencionado artículo 58.2 del primero establece que "la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente", recogiendo el artículo 114 LPL la posibilidad de la cual dispone el trabajador de "impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda". La posibilidad de excluir la facultad de instar la revisión de alguna de las categorías de sanciones –ni siquiera la de una posible interpretación en tal sentido– no aparece recogida, por tanto, en los actuales textos normativos.

---

<sup>14</sup> Sobre la cuestión, GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., págs. 47-48.

<sup>15</sup> Artículos 106 de los Textos Refundidos de las Leyes de Procedimiento Laboral de 1973 y 1966 ó 102 de las de 1963 y 1958.

<sup>16</sup> Así, CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa...*, cit., pág. 271; DIEGUEZ CUERVO, G.: "Las reglas disciplinarias del trabajo", cit., pág. 35 ó DURAN LOPEZ, F.: "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", RPS, núm. 123, 1979, págs. 38 y 40.

<sup>17</sup> Sirva como ejemplo, STCT 28 noviembre 1970 (Ar. 534). En el mismo sentido, SSTCT 15 diciembre 1970 (Ar. 528), 17 septiembre 1971 (Ar. 408) ó 29 marzo 1972 (Ar. 175).

El tratamiento procesal de las sanciones –en cuanto acto de especificación del poder disciplinario– constituyó una de las manifestaciones del carácter semiplúblico predicado de la empresa y de los poderes del empresario durante la Segunda República y la etapa franquista, nota que no ha desaparecido completamente en el régimen actual a pesar de la función de normalización que los convenios colectivos y la legislación estaban llamados a cumplir y que sólo ha solventado en parte las expectativas inicialmente creadas. Los interlocutores sociales eligieron con frecuencia realizar una remisión a la antigua regulación contenida en las Ordenanzas o Reglamentaciones de Trabajo. Es más, incluso el Estado, a través de sus órganos judiciales, ha conservado un dominio específico sobre el poder disciplinario<sup>18</sup>.

Es precisamente este último hecho del dominio formal final del órgano judicial sobre la valoración que previamente había efectuado la unidad productiva del daño sufrido en sus intereses donde podría resultar factible situar la diferencia fundamental con el proceso de despido (en el cual tal posibilidad no existe) y el origen de la confusión que, igualmente, podría originar la naturaleza de algunos aspectos del régimen jurídico del despido en el intento de acomodarlos a la teoría general de las obligaciones, cuando únicamente comprendiendo la unión de ambos modelos de proceso cabe explicar la causa de alguno de los potenciales contenidos del fallo en materia de despido<sup>19</sup>.

Así, y aun cuando el proceso especial de impugnación de sanciones reciba una escasa regulación en la Ley, resulta esencial para comprender otras modalidades procesales "simplemente porque es el más claro resto de un tronco común del que se desgajaron en la etapa final del franquismo"<sup>20</sup>, y de ahí su importancia teórica.

El control judicial del ejercicio de la facultad sancionadora empresarial viene a constituir, por una parte, un soporte a su propia legitimidad y, por otra, la garantía última para evitar que desde la unidad productiva tal potestad pueda ser utilizada de manera arbitraria<sup>21</sup>. Su efecto consistirá en introducir un control con objeto de verificar hasta qué punto la evaluación empresarial de la falta y su posterior sanción han sido correctas y adecuadas a los fines para los cuales fueron establecidas y concedidas tales potestades. En este sentido, ha llegado a afirmarse que en el control posterior está el verdadero contrapeso, el verdadero mecanismo asegurador del equilibrio entre las partes<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Madrid (Trotta), 1991, pág. 325.

<sup>19</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 549.

<sup>20</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, cit., pág. 325.

<sup>21</sup> CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 114", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARABOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 366.

<sup>22</sup> En este sentido, MONTUSCHI, L.: *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milán (Giuffrè), 1973, pág. 196 ó FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Civitas), 1991, pág. 385



No faltan, sin embargo, opiniones considerando que las facultades atribuidas a los órganos judiciales podrían ser constitutivas de "probables agresiones judiciales a la libertad empresarial en materia de política de personal", pues, en el fondo, queda en manos del Juez la determinación de la sanción aplicable, dando lugar al peligro –real o potencial– de la sustitución del empresario por aquél<sup>23</sup>.

La ya destacada escasa regulación de la que disfruta la modalidad procesal de impugnación de sanciones y sus contenidos conducen, lógicamente, a afirmar la supletoriedad de las normas del proceso ordinario, conforme prevé el artículo 102 LPL, excepto en los supuestos de expresa remisión a las normas que rigen el funcionamiento del procedimiento especial de despido<sup>24</sup>.

Se trata, en definitiva, de una especialidad fuertemente vinculada "a las paralelas singularidades del ejercicio del poder disciplinario en el seno de la relación laboral, analizado éste desde la perspectiva sustantiva y, por tanto, con marcadas diferencias institucionales. Diferencias institucionales tanto por lo que se refiere al régimen de reacción frente a incumplimientos de una de las partes de cualquier otro contrato civil que se desenvuelve en el ámbito de las relaciones jurídico privadas, como a instituciones laborales que habitualmente se han considerado próximas, como es el caso prototípico del despido disciplinario"<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Adquiriendo así carácter de "auténtico administrador empresarial en segunda instancia", aun cuando tal control articulado como una segunda instancia "carece de apoyo dogmático, porque la función del Juez... es controlar lo administrado por el empresario a nivel empresarial", CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa (Estudio de la responsabilidad...*, cit., págs. 273-274.

<sup>24</sup> Sobre la cuestión, ALBIOL MOTESINOS, I.: "Modalidades procesales", en ALBIOL MONTESINOS, I.; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M<sup>a</sup>.: *Derecho Procesal Laboral*, 4ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, pág. 241.

<sup>25</sup> CRUZ VILLALON, J.: "Prólogo", en FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2001, pág. 11.

PARTE PRIMERA

LOS PODERES EMPRESARIALES Y SUS LÍMITES



## CAPÍTULO I

### LA POSICIÓN DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO. EL EQUILIBRIO SINALAGMÁTICO EN LA RELACIÓN LABORAL

El contrato constituye una de las manifestaciones fundamentales –sin duda la mayor– del ejercicio de la autonomía privada, habida cuenta gran parte de las relaciones jurídicas nacen, se modifican o bien se extinguen a través suyo. Es un negocio jurídico bilateral cuyo fundamento radica en el acuerdo de voluntades alcanzado entre las partes a través del cual una o varias personas deciden "obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio", tal y como establece el artículo 1254 CC.

El vínculo laboral, como estructura jurídica originaria y conformadora de una relación de cambio, constituye, sin duda, una de las expresiones más significativas, dando lugar a una relación –entendida como conjunto de situaciones y posiciones jurídicas desarrolladas durante su existencia– "cuya realidad no se agota, ni mucho menos, en los intercambios patrimoniales, sino que inciden sobre aquellas otras situaciones que tienen que ver con los derechos de la persona o que son derechos exclusivos de los trabajadores o sus representantes" <sup>26</sup>.

Cabe comprender así la fundamentación y regulación de la relación laboral a través del contrato, figura que, además, aparece como la institución central del Derecho del Trabajo; constituyendo a la vez "la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma"<sup>27</sup>. No obstante, y a un tiempo, aquél instituto no podrá abarcar todas las contingencias, circunstancias y consecuencias surgidas en relación con la persona del trabajador y del empresario en tanto permanezca vigente.

Se trata, por otra parte, de un negocio jurídico bilateral, de índole patrimonial y carácter normado (pues encuentra su desarrollo dentro de un ámbito regido por una normativa laboral de origen estatal o convencional), consensual (habida cuenta queda perfeccionado por el mero consentimiento de

---

<sup>26</sup> "Esta constatación es suficiente para afirmar que el contrato... regula la relación de trabajo, es su fundamento, pero no abarca todas las consecuencias de la directa e inmediata implicación de la persona del trabajador durante la vida del contrato", PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 8ª ed., Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2000, pág. 627.

<sup>27</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª. E.: *Derecho del Trabajo*, 20ª ed., Madrid (Civitas), 2002, pág. 55, ó MONTOYA MELGAR, A.: *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*, Murcia (Universidad de Murcia), 1972, pág. 14 y *Derecho y Trabajo*, 21ª ed., Madrid (Tecnos), 2000, pág. 30, para quien constituye el "eje institucional de todo el Derecho del Trabajo" y es "su razón de ser".

las partes), oneroso<sup>28</sup> (cada una de las privaciones recaídas sobre los sujetos quedan compensadas por el beneficio encontrado por cada parte en la prestación de la otra<sup>29</sup>), conmutativo (la equivalencia entre las prestaciones será cierta y no aleatoria<sup>30</sup>) personalísimo, sinalagmático (puesto que origina obligaciones recíprocas) y de tracto sucesivo, mediante el cual una persona –trabajador– presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de otra persona, física o jurídica, denominada empresario.

El contrato sinalagmático hace surgir en las partes "obligaciones y derechos de prestaciones recíprocas"<sup>31</sup>, ligadas entre sí por una relación de interdependencia<sup>32</sup>. Constituye necesariamente obligaciones a cargo de ambas<sup>33</sup> (tal es el sentido del término "sinalagma"), tanto desde el punto de vista de la existencia como de la exigencia –para trabajador y empresario– de los deberes recíprocos de trabajar y remunerar a partir del momento mismo del origen del contrato ("sinalagma genético"), como desde la necesaria conexión entre estas prestaciones básicas establecida a lo largo de todo su desarrollo ("sinalagma funcional")<sup>34</sup>.

De tal forma, el vínculo debe seguir –y sigue– en tanto dure la relación: la "tutela jurídica de la interdependencia de las respectivas obligaciones no puede limitarse al modelo formativo, porque en ocasiones resultaría ilusoria, en virtud de que no garantizaría al otro contratante la realización del deber recíproco, sino que es menester extender esta interdependencia de las obligaciones mutuas a la fase de ejecución del contrato"<sup>35</sup>. Así, el nacimiento de obligaciones contrapuestas y ligadas entre sí por una razón de justificación genética, no parece suficiente.

<sup>28</sup> Un contrato, "como un negocio, se considera oneroso cuando cuesta a cada parte hacer o prometer una prestación en favor de la otra" [DE CASTRO Y BRAVO, F.: *El negocio jurídico*, Madrid (Instituto Nacional de Estudios Jurídicos), 1971, pág. 262]. Por oposición a la idea de gratuidad, "supone siempre la carga que ha de soportar cada parte para satisfacer la pretensión obligacional de la otra. Es el sinalagma a que reiteradamente alude la doctrina y que caracteriza la causa de los contratos onerosos como típica causa de cambio", CABRERA BAZAN, J.: "Sobre la causa y el principio de equivalencia de las prestaciones en el contrato de trabajo", en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980, pág. 160.

<sup>29</sup> VALDES DE LA VEGA, B.: "El contrato de trabajo. Concepto y sujetos del contrato de trabajo", en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Coord.): *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994, pág. 462.

<sup>30</sup> RIVERO LAMAS, J.: "Tipificación y estructura del contrato de trabajo", ADC, XXV, 1972, pág. 175, quien señala cómo, aun cuando lo habitual es tal carácter conmutativo, cabe la existencia de contratos laborales aleatorios, cuando el salario "depende de las comisiones, de la participación en beneficios o en el producto de la empresa".

<sup>31</sup> SANCHEZ-MENDAL URQUIZA, J. R.: *La resolución de los contratos por incumplimiento*, 2ª ed., México (Porrúa), 1980, págs. 98-99.

<sup>32</sup> La reciprocidad "se configura, pues, como unión o nexo indisoluble que se establece entre las obligaciones... o entre las prestaciones... de forma que ambas son interdependientes, tienen su causa una en la otra y con carácter principal proceden de un mismo contrato", ALONSO PEREZ, M.: *Sobre la esencia del contrato bilateral*, Salamanca (Universidad de Salamanca), 1967, pág. 33.

<sup>33</sup> El fundamento de las prestaciones sinalagmáticas es "el cumplimiento simultáneo de las obligaciones bilaterales o recíprocas", OGAYAR Y AYLLON, T.: *Efectos que produce la obligación bilateral. Doctrina jurisprudencial sobre los artículos 1124 y 1504 del Código Civil*, Pamplona (Aranzadi), 1983, pág. 35.

<sup>34</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 631.

<sup>35</sup> SANCHEZ-MENDAL URQUIZA, J. R.: *La resolución de los contratos por incumplimiento...*, cit., pág. 99.

En virtud de tal premisa, ambas partes disponen de múltiples y variados instrumentos y medios de protección ante posibles –y, cabe destacar, habituales– circunstancias concretas, incumplimientos o controversias surgidas durante el período de vida efectiva del contrato de trabajo y del desarrollo de la prestación laboral. No resulta posible, por tanto, alcanzar otra conclusión en un instituto jurídico "donde los derechos y deberes del trabajador emanados del mismo están en un plano de conmutatividad e igualdad con los del empresario"<sup>36</sup>. Uno de dichos instrumentos será, para el segundo, la facultad de imponer a sus empleados sanciones fundadas en incumplimientos laborales; para el primero, la posibilidad de impugnar tales castigos ante la jurisdicción competente, esto es, la laboral.

Derechos y obligaciones surgen (parece claro y sin posibilidad de discusión) sólo a raíz de la existencia de un acuerdo mutuo de empresario y trabajador cuyo reflejo lo constituirá el contrato<sup>37</sup>, no en vano el Estatuto de los Trabajadores resulta marcadamente contractualista en este aspecto cuando establece que la relación laboral sólo nace de aquél.

La voluntad de las partes queda ampliamente limitada, empero, en el momento de determinar las condiciones de trabajo, habida cuenta resulta menester ineludible atender a la existencia de normas laborales de obligado cumplimiento atinentes a sus derechos y obligaciones, las cuales vienen a sustituir en buena medida la autonomía individual. De esta forma, los sujetos del negocio jurídico poseen la facultad de acordar el conjunto de obligaciones a él inherentes, pero siempre sin contrariar "las leyes, la moral ni el orden público" (arts. 1255 CC y 3.1 ET, al establecer el necesario "objeto lícito" de éste).

La intervención estatal y la autonomía colectiva median, por tanto, entre las partes en el intento de asegurar un equilibrio real entre ambas, por un lado, y para proteger los derechos fundamentales de la persona recogidos en la Constitución<sup>38</sup> sobre los cuales incide la relación de trabajo, por otro.

El principio de autonomía de la voluntad, en consecuencia, "aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, del principio de igualdad" y, de tal manera, son "constitucionalmente justificables sacrificios de la esfera de lo individual en función de intereses colectivos tutelados por la representación del personal"<sup>39</sup>.

En cualquier caso la actual tendencia de las empresas a la obtención de mayores y más rápidos beneficios, o la necesidad de simplificación del tráfico jurídico las ido conduciendo –precisa, y paradigmáticamente, a la sombra de la libertad contractual– a la utilización de contratos tipo, contratos

---

<sup>36</sup> STS 7 febrero 1984 (Ar. 847).

<sup>37</sup> Sobre la cuestión, en este sentido, FERNANDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: *La imposibilidad de la prestación del trabajador por causas imputables al empresario*, León (Universidad de León), 2003, págs. 69 y ss.

<sup>38</sup> La celebración del contrato no debe suponer, en modo alguno, "la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano" (STCo 88/1995, de 6 de junio). Resulta necesario, además, "preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato del trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial", STCo 204/1997, de 25 de noviembre.

<sup>39</sup> STCo 142/1993, de 23 de abril.

a base de formularios o impresos, previamente redactados por ellas. El objeto de éstos generalmente aparece constituido por bienes de primera necesidad –en sí mismos o en relación con un nivel de vida exigido–, otorgando una única opción a la contraparte: aceptar o rechazar un contenido contractual en cuya elaboración no ha participado o ni siquiera conoce dado su tecnicismo, oscuridad conscientemente buscada o redacción en "letra pequeña", entre otras cuestiones.

En definitiva, hoy día constituye ya un tópico el hecho de poner de relieve cómo, "frente a las figuras contractuales clásicas, en las que el principio de autonomía de la voluntad tenía un campo de aplicación casi absoluto..., han surgido en nuestro tiempo una serie de modalidades que, utilizando igualmente el molde contractual, sin embargo rompen el paradigma de contrato tradicional. Porque, a nivel general, no es fácil detectar en ellas ni la libertad de iniciativa individual, ni la teórica igualdad de los contratantes"<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> "Surgen así los contratos de adhesión... y las llamadas condiciones generales de la contratación", GOMEZ LAPLAZA, M<sup>a</sup>. C.: "Condiciones generales de los contratos y tutela de los consumidores", en AA.VV.: *Reforma del Derecho privado y protección del consumidor* (Jornadas organizadas por la Universidad de Salamanca y el Centro Asociado de la UNED de Avila), Valladolid (Consejería de Fomento/Dirección General de Comercio y Consumo de la Junta de Castilla y León), 1994, págs. 51-52.

## CAPÍTULO II

## EL PODER DE DIRECCIÓN Y SUS LÍMITES

Partiendo de lo anteriormente expresado, en el origen del contrato y durante su desarrollo y prestación de servicios cabe apreciar la aparición de una evidente desigualdad genética entre las partes, originando una notable corrección del sinalagma funcional tal y como es concebido por el Derecho Civil. Así, el equilibrio sinalagmático exigido por el ordenamiento laboral y reflejado en las relaciones de trabajo dista considerablemente de ser idéntico al recogido por el Derecho Común.

El Estatuto de los Trabajadores dispone, en su artículo 20.1, la obligación del trabajador de "realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue". El reparto de poder en la relación laboral aparece, en consecuencia, indefectiblemente marcado por el diferente equilibrio de fuerzas entre empresario y trabajador como reflejo de la particular naturaleza del contrato<sup>41</sup>, en el cual las situaciones de uno y otro son marcadamente desiguales<sup>42</sup> en virtud de la distinta posición económica de ambas partes y de la respectiva ubicación de éstas en el propio y peculiar orden jurídico que las vincula<sup>43</sup>: la dependencia y subordinación<sup>44</sup> de uno frente al otro<sup>45</sup>.

Provoca, de tal forma, y "a diferencia de lo que ocurre en otras relaciones jurídicas privadas, una desigualdad jurídica y una situación de jerarquía del empresario sobre el trabajador"<sup>46</sup>.

<sup>41</sup> "La celebración de un contrato de trabajo... hace presentes unos poderes y facultades del empresario, situando al trabajador en posición dependiente respecto de aquél", PEDRAJAS MORENO, A.: *Despido y derechos fundamentales: estudio especial de la presunción de inocencia*, Madrid (Trotta), 1992, pág. 22.

<sup>42</sup> DESPAX, M.: "L'evolution du rapport de subordination", *Droit Social*, núm. 1, 1982, págs. 11 y ss.

<sup>43</sup> "En el cambio institucionalizado por el contrato de trabajo se da por esencia un desequilibrio entre las prestaciones respectivas de los sujetos", CABRERA BAZAN, J.: *Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico*, Madrid (Akal), 1982, pág. 102.

<sup>44</sup> Sobre la subordinación del trabajador al "interés general de la producción", LUCARELLI, F.: *Diritti Civili e istituti privatistici*, Padua (CEDAM), 1983, págs. 29-30.

<sup>45</sup> Entre otras, SSTCo 109 y 114/1983, de 29 de noviembre y 6 de diciembre ó 99/1994, de 11 de abril.

<sup>46</sup> RODRIGUEZ RAMOS, M. J.: "La prestación debida", en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Coord.): *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994, pág. 609.



El empleador ostenta un elenco de poderes cuyo fundamento radica en la organización general de la empresa y la ordenación de las prestaciones laborales. Constituyen un haz de facultades inherente a la propia idea de empresa en el ordenamiento social, que le permitirá fijar los fines a conseguir y adecuar a éstos la prestación debida por el trabajador o trabajadores bajo su mando<sup>47</sup>. Será, en definitiva, la figura conocida como poder de dirección.

La dependencia aparece, en fin, como consecuencia de la realización de una actividad dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. Tal circunstancia puede observarse "en la nota de dependencia en razón a la incorporación al círculo organizativo del empresario, donde éste despliega las facultades legales para ordenar el trabajo"<sup>48</sup>.

La doctrina no ha adoptado una posición única respecto al fundamento de tales poderes, dando lugar a diferentes tesis, pero inclinándose la mayor parte de autores por una de ellas.

La primera postura defiende su origen en la autoridad del empresario sobre los medios de producción y sobre el trabajo<sup>49</sup>, convirtiendo de tal forma la propiedad en el "fundamento del trabajo dependiente, y mostrando así una doble proyección: sobre las cosas y sobre las personas"<sup>50</sup>.

La mayor parte de la doctrina, en cambio, destaca cómo "de la propiedad sobre cosas no se desprende un poder jurídico sobre las personas, que justamente es el que se da en la relación de trabajo, caracterizada por entablarse entre uno que tiene poder y otro que no lo tiene"<sup>51</sup>. Su fuente traería razón de ser en la celebración del contrato de trabajo amparada por una decisión normativa que ha puesto en sus manos la organización y disciplina del trabajo en la empresa<sup>52</sup>.

Entre ambas, una tercera posición doctrinal intermedia, para la cual "la pretensión de estimar la potestad directiva como situación vinculada exclusivamente a la relación de trabajo, ignorando la formidable trascendencia que la empresa tiene como campo de investigación sociológico y jurídico de los poderes del empresario, resulta tan unilateral como el intento de construir una teoría del poder

---

<sup>47</sup> APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: "Autoridad y democracia en la empresa", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992, pág. 10.

<sup>48</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 634, quienes destacan cómo "no se trata de una dependencia pasiva, sino de entronque y participación en el conjunto organizado que es la empresa". En la jurisprudencia, entre muchas, SSTS 16 febrero y 21 mayo 1990 (Ar. 1099 y 4933) ó 6 mayo 1992 (Ar. 3677).

<sup>49</sup> LYON-CAEN, G.: "Idéologies et doctrines en Droit du Travail", *Annales de l'Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité Sociale*, 1971, pág. 13.

<sup>50</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: "Análisis crítico", en VON GIERKE, O.: *Las raíces del contrato de servicios*, (BARREIRO GONZALEZ, G., trad.), Madrid (Civitas), 1982, pág. 89.

<sup>51</sup> APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: "Autoridad y democracia en la empresa", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa* cit., pág. 89.

<sup>52</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed., Madrid (Tecnos), 2002, pág. 361 ó PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 684.

directivo prescindiendo de toda referencia a la relación laboral; consiguientemente, la investigación del poder de dirección del empresario ha de comprender tanto el análisis del poder de dirección del empresario en la relación de trabajo, como el estudio de ese poder en la empresa"<sup>53</sup>.

Amparado en la libertad de empresa<sup>54</sup>, reconocida en el artículo 38 CE, su titular podrá participar libremente en la fundación de entidades productivas mediante la aportación de recursos<sup>55</sup> y tendrá derecho a tomar "decisiones económicas primarias, tales como la fijación de inversiones, el diseño de objetivos y estrategias de funcionamiento o la combinación de los medios personales o materiales"<sup>56</sup>.

En definitiva, las facultades organizativas del empresario referidas, bien al capital, bien al trabajo, formarán parte de su contenido general<sup>57</sup>, entendiéndose por tal un derecho "para crear y mantener la empresa y gestionarla en el marco de la autonomía de mercado"<sup>58</sup>; comprendiendo también un "derecho ad extra" y una expectativa de ostentar la titularidad del poder de autoorganización y decisión empresarial a partir del nacimiento del vínculo laboral<sup>59</sup>.

El poder de dirección puede ser definido, a partir de tales premisas, como un "conjunto de facultades jurídicas (decisorias, ordenadoras y de control) a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa"<sup>60</sup>. Algún autor, por el contrario, muestra su abierta oposición a establecer una definición positiva del poder de dirección, al considerarlo "abierto e indefinible positivamente" y destacando cómo "el empresario puede, al organizar el trabajo en su empresa, todo lo que el Derecho (convenio colectivo, decisiones arbitrales, sentencias, ley pública, y usos y costumbres de empresa) no le impide. De este modo, la cuestión del contenido queda remitida al continente, es decir, los límites"<sup>61</sup>.

<sup>53</sup> ALONSO OLEA, M.: "Sobre el poder de dirección del empresario", *RPS*, núm. 65, 1965, pág. 104.

<sup>54</sup> Por libertad de empresa cabe entender aquella "que se reconoce a los ciudadanos para afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicos del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia", BASSOLS COMA, M.: *Constitución y sistema económica*, Madrid (Tecnos), 1985, pág. 137.

<sup>55</sup> GARCIA PELAYO, M.: "Consideraciones sobre las cláusulas económicas en la Constitución", en AA.VV.: *Estudios sobre la Constitución Española de 1978*, Zaragoza (Pórtico), 1979, pág. 39.

<sup>56</sup> VALDES DAL-RE, F.: "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, cit., pág. 31.

<sup>57</sup> ROMAN DE LA TORRE, M<sup>a</sup>. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Grapeus), 1992, pág. 27.

<sup>58</sup> RIVERO LAMAS, J.: "Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo", *REDT*, núm. 80, 1996, pág. 983.

<sup>59</sup> LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Barcelona (Bosch), 1999, pág. 89.

<sup>60</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Madrid (IEP), 1965, pág. 44.

<sup>61</sup> DIEGUEZ CUERVO, G.: "Poder empresarial: fundamento, contenido y límites", *REDT*, núm. 27, 1986, págs. 328-329 ó "Las reglas disciplinarias del trabajo", *RPS*, núm. 67, 1965, págs. 15 y ss.

Integra aspectos tan fundamentales como la determinación del modo, el tiempo o el lugar de ejecución del trabajo<sup>62</sup>, haciendo referencia así "a aspectos muy variados de la organización del trabajo, yendo desde la ordenación de los puestos de trabajo..., intervención en el régimen de ingresos y ascensos, calificación personal, etc, hasta la organización técnica del trabajo..., y la disciplina de la empresa"<sup>63</sup>. Tales facultades quedan atribuidas a los titulares de la unidad productiva<sup>64</sup>, constituyendo un elemento fundamental en la relación de trabajo<sup>65</sup> y presentando una serie de caracteres típicos y esenciales como su juridicidad, unilateralidad, discrecionalidad, irrenunciabilidad e intransmisibilidad <sup>66</sup>.

A un tiempo, abarca diferentes facultades interrelacionadas entre sí "en razón de las condiciones laborales sobre las que recae o de la actividad productiva a la que se refiere"<sup>67</sup>. De este modo, y en primer lugar, el empresario puede dictar instrucciones generales acerca de la organización y funcionamiento de la empresa y la prestación desarrollada<sup>68</sup> o, en segundo término, impartir órdenes<sup>69</sup> particulares y concretas a un trabajador o grupo de trabajadores en la medida en que afecten al contenido y circunstancias de su trabajo<sup>70</sup>.

<sup>62</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>o</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 370.

<sup>63</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 362, destacando, entre otras, cuestiones como el sistema de clasificación de puestos en defecto de convenio o acuerdo colectivo sobre la materia, especificación de las tareas de cada unidad de trabajo, instrucciones sobre los procedimientos técnicos de trabajo, controles de entrada y salida, prohibiciones de hablar o de fumar ó, por no seguir, obligación de llevar uniforme.

<sup>64</sup> Sus fines, en el ámbito laboral, aparecen encaminados a "lograr que las personas que en ella se integran actúen coordinadas, "cada una en su tarea diferenciada, pero con el sentido orquestal que ha de reinar en todo quehacer comunitario, y conseguir que todas participen en sus frutos con arreglo a la justicia; en lo personal, en lo profundamente humano operar cuantos se integran en la empresa y fundamentalmente quienes la dirigen, de tal suerte que resalte la dimensión subjetiva del trabajo, ello es la calidad humana de quien consume sus prestaciones", MUÑOZ CAMPOS, J.: "Poder de dirección y deber de obediencia: criterios jurisprudenciales", *AL*, núm. 27, 1989, pág. 349.

<sup>65</sup> Habida cuenta constituye un elemento encargado de precisar y delimitar el contenido de la denominada "puesta a disposición" del operario, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Aparcería agrícola y poder de dirección en el contexto de relaciones laborales", *AL*, núm. 21, 1991, pág. 265.

<sup>66</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, cit., págs. 24 y ss.

<sup>67</sup> MARTINEZ ROCAMORA, L. G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Barcelona (Cedecs), 1998, pág. 42.

<sup>68</sup> Se trata de una "facultad cuasilegislativa imprescindible para la organización del trabajo, que incluye también la facultad de modificar las órdenes dadas cuando el transcurso del tiempo y la mutación de las circunstancias lo aconseje", MARTINEZ ROCAMORA, L. G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, cit., pág. 43

<sup>69</sup> Existe en este punto una doble perspectiva, la del trabajador obligado a la realización de la actividad comprometida, y la del empresario, respecto al cual ese deber de obediencia vendrá referido a las órdenes dadas en el ejercicio regular de sus facultades directivas. PEREZ DEL RIO, T.: "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida", *TL*, núm. 8, 1986, págs. 93 y ss. ó RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Obediencia debida y desobediencia injustificada", *RL*, núm. 2, 1988, págs. 1 y ss.

<sup>70</sup> Aun cuando el poder de dirección que ostenta el empleador viene referido, entre otras cuestiones, a la facultad de dictar ordenes e instrucciones en el ámbito de la relación laboral, no puede, en ningún caso, ser extendido a orientar y dirigir la actividad de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones representativas, STCo 134/1994, de 9 de mayo.

La facultad expresamente prevista en el artículo 20.3 ET de controlar el efectivo cumplimiento del trabajador<sup>71</sup> constituye el complemento lógico a esta potestad empresarial<sup>72</sup>.

Cabe mencionar en este contexto<sup>73</sup>, y por último, la capacidad de modalizar la ejecución del contrato con objeto de adaptar sus prestaciones a las necesidades del trabajo, a los cambios estructurales y organizativos o tecnológicos de la empresa y las mejoras en la cualificación profesional del trabajador<sup>74</sup>.

Así pues, la distinta posición de las partes durante la vigencia de la relación de trabajo coloca al empresario en una situación de preeminencia, manteniendo al trabajador en una esfera de subordinación frente a aquél, de forma tal que resulta de todo punto indispensable limitar las facultades de las cuales el primero disfruta. Por una parte, "es necesario que el jefe de empresa esté dotado de un poder que asegure el funcionamiento de la entidad y la salvaguarda de los derechos y aportaciones del empresario que corre con los riesgos mercantiles de las actividades de la empresa. Pero por otra parte es necesario que estos poderes tengan un límite a fin de evitar abusos de poder, y a fin de evitar que al amparo de un poder ilimitado se soslaye el cumplimiento de las obligaciones por parte empresarial"<sup>75</sup>.

En virtud de tal se establecen parcelas exentas de la influencia dominante empresarial y controles tendentes a modalizar su aplicación<sup>76</sup>. Quien dirige la actividad productiva deberá respetar los derechos reconocidos a los trabajadores en la Constitución, las leyes, los convenios colectivos o el con-

<sup>71</sup> En este sentido, las nuevas formas de relación laboral surgidas en los últimos tiempos, como el teletrabajo, pueden plantear mayores dificultades para ejercer esa actividad de control. Las posibilidades de dirección y control de la actividad "serán prácticamente inexistentes en algunos casos --limitándose al momento inicial, mediante la emisión de órdenes y al final, a través del control del resultado-- y, sin embargo, en otros el control se efectuará de forma continua y en tiempo real", SANTOS FERNANDEZ, D.: "Poder disciplinario en el teletrabajo", en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2000, págs. 959 y ss. Sobre la cuestión, también, SANCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: "Teletrabajo y poder de dirección", en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2000, págs. 939 y ss.

<sup>72</sup> MONYOYA MELGAR, A.: "Dirección de la actividad laboral", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. V, Madrid (EDERSA), 1985, pág. 143.

<sup>73</sup> Aun cuando algunos autores la hayan calificado como una "facultad extraordinaria distinta del poder de dirección", CRUZ VILLALON, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (MTSS), 1983, págs. 90 y ss.

<sup>74</sup> El denominado *ius variandi*, reconocido en los artículos 39.1 ET, en cuanto hace a la movilidad funcional; en el 40 ET, respecto a la movilidad geográfica específicamente contratada o a las variaciones menores del lugar de trabajo; en fin, en el 41.1, cuando autoriza al empresario con toda amplitud la modificación no sustancial de las condiciones de trabajo, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 372 ó MARTINEZ ROCAMORA, L. G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, cit., pág. 366.

<sup>75</sup> LLUIS Y NAVAS, J.: *El régimen jurídico de facultades y deberes laborales del director de empresa*, Barcelona (CEAHE), 1979, cit., pág. 137.

<sup>76</sup> RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 1986, pág. 13.

trato. La celebración de éste último en modo alguno puede conllevar "la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano"<sup>77</sup>, aun cuando, inevitablemente, el trabajador deba perder, "por mor de la técnica, un poco de su intimidad laboral"<sup>78</sup>.

En todo caso, y a fin de no convertir esta facultad empresarial en una potestad absoluta, el empleador deberá asumir ciertas obligaciones para así facilitar a los empleados el ejercicio de sus derechos<sup>79</sup>, y llevar a "una situación de equilibrio entre el poder directivo y los derechos fundamentales del trabajador, sopesando prudencialmente los intereses en juego y evitando ilógicos e irracionales ataques frontales e insidiosos a los derechos fundamentales de los trabajadores"<sup>80</sup>.

Habrà de ejercerlo, además, de forma regular y respetando el principio general de buena fe<sup>81</sup> (los considerados límites de naturaleza interna). Existe una presunción *iuris tantum* sobre la licitud de las órdenes y una obligación de acatarlas (aun cuando se consideren inadecuadas) si emanan de quién esté legitimado para darlas<sup>82</sup>. Su incumplimiento estará plenamente justificado<sup>83</sup> en caso contrario o cuando sean abusivas, impongan conductas antijurídicas<sup>84</sup>, nocivas o técnicamente incorrectas capaces de provocar un daño al trabajador o a un tercero<sup>85</sup>.

Asimismo, la facultad de control anteriormente mencionada queda limitada por la posibilidad de poder aceptar únicamente aquellas medidas directamente relacionadas con la ejecución de la pres-

<sup>77</sup> STCo 88/1985, de 19 de junio. En idéntico sentido, SSTCo 104/1987, de 17 de junio; 6/1988, de 21 de enero; 99/19994, de 11 de abril ó 90/1997, de 6 de mayo.

<sup>78</sup> ZANELLI, P.: *Nuove tecnologie: legge e contrattazione collettiva*, Milán (Giuffrè), 1993, pág. 21.

<sup>79</sup> Corresponde al empresario "la planificación y organización del trabajo, aunque no de manera ilimitada, sino respetando los legítimos derechos de los trabajadores y los compromisos adquiridos en pactos celebrados con éstos o con sus representantes", SAN 17 febrero 1995 (Ar. 3678).

<sup>80</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: *Utilización y control de datos laborales automatizados*, Madrid (Agencia de Protección de Datos), 1997, pág. 89.

<sup>81</sup> En relación con la importancia de la buena fe como límite al ejercicio del poder de dirección, LUQUE PARRA, M.: *Límites jurídicos de los poderes empresariales...*, cit., págs. 117 y ss.

<sup>82</sup> Pudiendo efectuar, en un momento posterior, la reclamación correspondiente contra la orden recibida, ROMAN DE LA TORRE, M<sup>a</sup>. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, cit., pág. 351.

En la jurisprudencia, entre muchas, SSTs 1 octubre 1987 (Ar. 6976) ó 10 mayo 1988 (Ar. 3589). La orden debe ser obedecida "sin perjuicio de su posterior denuncia", STCT 8 abril 1980 (Ar. 1997). En la misma línea SSTCT 16 abril 1986 (Ar. 2546) ó 23 marzo 1988 (Ar. 2266).

<sup>83</sup> En estos casos, aun cuando no sean frecuentes, "juega en favor del trabajador que se niega al cumplimiento de su prestación la exceptio de contrato no cumplido por el empresario", ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 377.

<sup>84</sup> El ejercicio de un derecho o un poder "habrá de reputarse ilegítimo cuando se ejerza de forma irrazonable... Sea cual sea el motivo que se invoque para apoyar su licitud, el comportamiento irrazonable no puede considerarse como jurídicamente válido", GIL Y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 123.

<sup>85</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, cit., págs. 246 y ss.

tación<sup>86</sup> ("no puede alcanzar más que a los extremos que guarden relación directa con el trabajo"<sup>87</sup>) o con la propia organización productiva<sup>88</sup>; cualquier actividad de control o vigilancia no justificada convenientemente por exigencias organizativas o técnicas del trabajo deben ser rechazadas<sup>89</sup>. Al empresario corresponderá demostrar la imposibilidad de utilizar un medio distinto<sup>90</sup>, menos perjudicial para los derechos fundamentales de los trabajadores.

Cabe constatar cómo "las limitaciones y los controles del poder empresarial de mando no cabe duda de que se han multiplicado... Han disciplinado el ejercicio del poder; lo han devuelto a sus justas dimensiones; lo han racionalizado. La normativa en suma, ha trazado el cuadro de las coherencias que impiden al poder privado corromperse con arbitrariedades"<sup>91</sup>.

En los últimos años, sin embargo, los poderes de la dirección empresarial han recuperado el terreno que anteriormente habían ganado la ley y la negociación colectiva<sup>92</sup>, en lo que algún autor ha denominado como "reconquista del poder empresarial"<sup>93</sup>; ello como consecuencia de las insistentes demandas de flexibilidad en la gestión de la mano de obra.

La reforma laboral de 1994 es una clara muestra de esta tendencia, habida cuenta uno de sus núcleos formales fue la devolución al empleador de su derecho a organizar la empresa de acuerdo con las

<sup>86</sup> MARTINEZ GIRON, J.: "La potestad patronal de mando sobre el testigo dependiente", *REDT*, núm. 27, 1986, págs. 365-366.

<sup>87</sup> Por todas, STCT 12 enero 1982 (Ar. 26).

<sup>88</sup> Parece de todo punto necesario advertir acerca de los peligros de una posible utilización abusiva de las potestades de control, en especial a partir de la aplicación de las nuevas tecnologías en este campo, habida cuenta "la tecnificación e informatización de la empresa, como instrumento de vigilancia, conceden al empresario --por vía directa o indirecta-- una 'fuerza de choque' superior a la derivada de su poder de dirección o disciplinario", FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: *Utilización y control de datos laborales automatizados*, cit., pág. 86.

<sup>89</sup> MARTIN AGUADO, A.: "Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador. Límites constitucionales al poder de dirección empresarial", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, cit., pág. 51.

<sup>90</sup> GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid (Civitas), 1994, pág. 132.

<sup>91</sup> ROMAGNOLI, U.: "Weimar, ¿y después?", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, cit., pág. 22.

<sup>92</sup> Al respecto, RIVERO LAMAS, J.: "Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo", cit., pág. 971; ARAMENDI SANCHEZ, J. P.: "Reflexiones para la aplicación de la reforma laboral", *RL*, 1994, T. II, pág. 1290 ó CONDE-PUMPIDO TOUTON, M. T.: "El nuevo poder de dirección del empresario", en AA.VV. (BODAS MARTIN, R., Coord.): *El poder de dirección del empresario*, Madrid (Ibidem), 1997, págs. 10-11.

<sup>93</sup> RODRIGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado?", *RL*, núm. 3, 1987, pág. 1.

Llegando más lejos aún, algún autor ha llegado a afirmar cómo esta norma reflejó en realidad "un contrato de trabajo sustancialmente distinto al existente con anterioridad", SENRA BIEDMA, R.: "Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial", *RL*, núm. 6, 1995, pág. 11.

necesidades del mercado<sup>94</sup>, reforzando sus poderes en ciertas situaciones de reorganización laboral (movilidad funcional y geográfica, modificación de condiciones de trabajo, suspensiones y despido colectivo), mediante los cuales aspirar a obtener una gestión más flexible de los recursos humanos<sup>95</sup>.

El sentido en el cual estas potestades empresariales fueron objeto de reforma es claro, pues "se trata de facilitar su ejercicio, ampliar sus posibilidades, liberar al empresario de anteriores limitaciones"<sup>96</sup>.

Como algún autor ha apuntado, el interés protegido "es esencialmente el de la empresa, que debe distinguirse del interés exclusivo del empresario o del interés del trabajador ya que lo que se pretende promover con la modificación de condiciones de trabajo, es la competitividad de la empresa, garantizando su mejor adaptabilidad a las necesidades cambiantes del mercado"<sup>97</sup>.

---

<sup>94</sup> GARCIA MURCIA, J.: "La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores", en AA.VV. (VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M<sup>o</sup>. E., Coords.): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994, págs. 80 y ss.

<sup>95</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J. M.: "Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo", en AA.VV.: *VII congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid (AEDTSS), 1996, pág. 2.

<sup>96</sup> MONTOYA MELGAR, A.: "La nueva configuración del poder de dirección del empresario", en AA.VV. (DE LA VILLA GIL, L. E., Coord.): *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, Madrid (AEDTSS/Marcial Pons), 1995, pág. 190.

<sup>97</sup> BODAS MARTIN, R.: "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", en AA.VV. (BODAS MARTIN, R., Coord.): *El poder de dirección del empresario*, Madrid (Ibidem), 1997, pág. 115.

## CAPITULO III

## EL PODER DISCIPLINARIO

Dentro de la situación general de subordinación propia del trabajador que surge de la especial relación laboral, "uno de sus elementos más significativos es precisamente la existencia de las facultades disciplinarias del empresario, evidenciadoras de su posición de supremacía"<sup>98</sup>.

Las facultades a las cuales se ha venido haciendo referencia hasta ahora constituirían simplemente un "mero poder moral"<sup>99</sup>, claramente insuficiente<sup>100</sup>, en caso de no ser reconocida al empresario capacidad para sancionar a sus empleados cuando incumplan sus obligaciones laborales<sup>101</sup>. No sólo constituye un reflejo "de la subordinación del trabajador derivada del contrato, sino de su inserción en el 'ámbito de organización' de que habla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.1, respondiendo en esto... a una necesidad técnica u organizativa de la empresa, por lo que aunque se limite o comparta forzosamente ha de existir"<sup>102</sup>.

El poder disciplinario se presenta así como el "corolario indispensable"<sup>103</sup> –y lógico– del poder de dirección<sup>104</sup>. Introduce un instrumento en la dinámica de la relación laboral en virtud del cual el titular de la unidad productiva puede asegurar jurídicamente su autoridad y el cumplimiento de sus órdenes

<sup>98</sup> CONDE MARTIN DE HIJAS, V.: "Libertad empresarial y principio de igualdad en el ejercicio de las facultades disciplinarias en la empresa", *AL*, núm. 4, 1996, pág. 117.

<sup>99</sup> La existencia del poder disciplinario resulta necesaria para que el de dirección "sea un verdadero poder jurídico", STS 25 mayo 1987 (Ar. 3872).

<sup>100</sup> Las facultades directivas quedarían "indiscutiblemente mermadas si no se contara con el instrumento ágil y contundente del poder disciplinario", FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Perfiles del poder disciplinario", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 10.

<sup>101</sup> Todos los poderes empresariales carecerían de eficacia "si el empresario no tuviese la oportunidad de actuarlos coactivamente", DIEGUEZ CUERVO, G.: *Derecho y trabajo*, Madrid (Rialp), 1979, pág. 107.

<sup>102</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 377.

<sup>103</sup> CAMERLYNCK, G. H. y LYON-CAEN, G.: *Derecho del Trabajo* (RAMIREZ MARTINEZ, J. M., trad. de la 5ª ed. francesa), Madrid (Aguilar), 1974, pág. 270.

<sup>104</sup> En este sentido, el poder disciplinario ha sido definido como "la facultad reconocida al empresario acreedor del trabajo, en virtud de la cual éste puede, dentro de los límites legales y contractualmente señalados y con las garantías formalmente establecidas, imponer determinadas sanciones a los trabajadores ligados a él por un contrato laboral, cuando se den los supuestos determinantes de aquéllas", ALONSO GARCIA, M.: *Derecho del Trabajo*, T. II, Barcelona (Bosch), 1960, pág. 511.



y mandatos, con objeto de alcanzar el interés colectivo de la institución<sup>105</sup>. Forma, pues, parte integrante de las prerrogativas de las cuales dispone aquél para defender la disciplina en la empresa<sup>106</sup>.

El mantenimiento y garantía del orden<sup>107</sup> en las relaciones laborales<sup>108</sup>, por tanto, ha llevado al legislador a dejar en manos del empresario la posibilidad de imponer sanciones de "eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad"<sup>109</sup>; evitando, así, la obligación de tener que proponerlas a una instancia externa<sup>110</sup>, en tanto en cuanto un incumplimiento laboral proveniente de un trabajador requerirá de una respuesta inmediata y no resultaría conveniente que debiera esperar los trámites –que sin duda se dilatarían en el tiempo– de un pronunciamiento sobre la cuestión del orden jurisdiccional competente en la materia<sup>111</sup>.

Los orígenes históricos de este instituto laboral es posible situarlos en el sistema de producción centrado en las fábricas<sup>112</sup>, habida cuenta "el proceso de surgimiento y de consolidación de la producción en fábrica es, entre otras cosas y básicamente, el proceso de instauración de un nuevo sistema de disciplina en el trabajo. Con la generalidad del trabajo asalariado como sistema socialmente imperante de trabajo, que se produce tras la revolución burguesa y la consiguiente aparición de la sociedad capitalista, se hacía necesario establecer una nueva disciplina del trabajo adaptada a las nuevas circunstancias y que sustituyese, por tanto, a la disciplina característica de los sistemas anteriores de esclavitud o servidumbre"<sup>113</sup>.

La insuficiencia en esta materia de los mecanismos civiles de resolución por incumplimiento y de la indemnización de daños provocó la recepción del sistema sancionador. El Derecho del Trabajo, tomando como fuente de inspiración la construcción penal de los delitos y las penas y en la administrativa de las contravenciones y sanciones, establece un sistema disciplinario basado en la graduación de las faltas y las correspondientes sanciones empresariales. La estructura de la empresa

---

<sup>105</sup> DE MESQUITA, L. J.: "El poder disciplinario laboral", *RPS*, núm. 9, 1951, pág. 10.

<sup>106</sup> STS 22 septiembre 1988 (Ar. 7096).

<sup>107</sup> Por cuanto "la finalidad inmediata del ejercicio del poder disciplinario es efectivamente mantener la disciplina en la empresa, sin perjuicio de que la intención mediata sea la de asegurar su buen funcionamiento, para realizar sus fines, gracias al mantenimiento interno de la disciplina", LLUIS Y NAVAS, J.: *El régimen jurídico de facultades y deberes laborales...*, cit., pág. 94.

<sup>108</sup> ROMAN DE LA TORRE, M<sup>a</sup>. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, cit., pág. 121.

<sup>109</sup> STCo 206/1987, de 21 de diciembre. Sobre la cuestión, también, SSTCo 81/1988 de 22 de abril ó 125/1995, de 24 de julio.

<sup>110</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 68.

<sup>111</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Bilbao (Deusto), 1990, pág. 18.

<sup>112</sup> La sociedad inaugurada con la Revolución Industrial se presenta como una "sociedad disciplinaria", MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 367.

<sup>113</sup> DURAN LOPEZ, F.: "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *RPS*, núm. 123, 1979, pág. 6.

y la existencia en su seno, "cuando alcanza ciertas dimensiones, de múltiples relaciones y niveles jerárquicos, hace inadecuado el uso del puro mecanismo contractual de la resolución del vínculo como reacción frente al incumplimiento de la otra parte (art. 1124 CC); inadecuado porque la resolución del contrato es un recurso extremo e irreversible al que sería excesivo acudir para reaccionar frente a los incumplimientos leves que con gran frecuencia se dan en el curso de las relaciones de trabajo... De igual modo, la atribución de meras consecuencias indemnizatorias resulta insuficiente respuesta frente al incumplimiento del trabajador, tanto por la normal debilidad patrimonial de éste... como por la complicación que supondría para el empresario exigir judicialmente tal indemnización, previa prueba del incumplimiento laboral y del daño por él producido"<sup>114</sup>.

Claro está, sanción disciplinaria y responsabilidad resarcitoria no se excluyen en materia laboral; es más, están, con toda seguridad, "vinculadas en una relación mutua de complemento"<sup>115</sup>. En amplia medida, el castigo disciplinario cubre o hace efectiva la responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios causados como consecuencia de sus incumplimientos contractuales. Cabe tomar en consideración "una acción autónoma civil (o derivada de la penal, en su caso) de resarcimiento si los daños son cuantiosos e imputables a dolo, o a negligencia en éste rayana, del trabajador, que en cambio no responde por esta vía en los demás casos, cubiertos por el riesgo de empresa"<sup>116</sup>.

En este sentido, no cabe duda alguna sobre cómo el Derecho Laboral articula en favor del trabajador una protección liberatoria. Tal circunstancia exige, a un tiempo, un reforzamiento de su sometimiento disciplinario, habida cuenta lo contrario significaría situarle en una posición "fáctica de impunidad"<sup>117</sup>.

Las potestades disciplinarias son poderes consustanciales al resto de los reconocidos al empresario en la modulación del desarrollo, suspensión o extinción del vínculo de trabajo. Su finalidad no será simplemente de carácter resarcitorio por los daños causados<sup>118</sup>, sino, y fundamentalmente, punitiva. Se trata, en definitiva, de una capacidad preventiva al tiempo que represiva<sup>119</sup> de comportamientos ilícitos en el ámbito de la actividad laboral<sup>120</sup>. Así concebido, cabría definir el poder disci-

<sup>114</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 367-368.

<sup>115</sup> CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa (Estudio de la responsabilidad disciplinario-laboral del trabajador)*, Madrid (IEP), 1969, pág. 168.

<sup>116</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 378.

<sup>117</sup> CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa...*, cit., pág. 168.

<sup>118</sup> LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales...*, cit., pág. 465.

<sup>119</sup> "Por otro lado, la vía represiva no es la única que la empresa posee para conseguir objetivos similares; los incentivos salariales, la promoción profesional, los aumentos de descanso, etc., utilizados como parte de la 'política de personal' pueden ser tan eficaces --o más-- como las propias sanciones", SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario...", cit., págs. 68-69.

<sup>120</sup> En este sentido, DEL REY GUANTER, S.: *Potestad sancionadora de la administración y jurisdicción penal en el ordenamiento social*, Madrid (MTSS), 1990, pág. 90 ó ZOPPOLI, L.: "La corresponsabilità nel Diritto Civile e nel Diritto del Lavoro: spunti critici e ricostruttivi", en AA.VV. (SANTORO PASSARELLI, G., Coord.): *Diritto del Lavoro e categorie civilistiche*, Torino (Giappichelli), 1992, pág. 181.

plinario como el "conjunto de facultades derivado del contrato, que posibilita al empresario para imponer sanciones como reacción frente al incumplimiento de las obligaciones asumidas por los trabajadores en el seno de la relación de trabajo"<sup>121</sup>.

Tal elenco de facultades encuentra fundamento constitucional en la ya mencionada libertad de empresa del artículo 38 CE, habida cuenta supone "una libertad de constitución y organización de la actividad empresarial"<sup>122</sup> a la cual quedarán vinculadas determinadas prerrogativas, que abarcan tanto el poder de organización como el sancionador<sup>123</sup>, sin los cuales "sería incongruente hablar de actividad empresarial libre"<sup>124</sup>.

El artículo 58 ET es el encargado de materializar a nivel legal tal prerrogativa. Su tenor literal, aun cuando pueda parecer parco ("precisamente porque la ley como regla general no se ha preocupado en exceso de las condiciones de ejercicio del poder disciplinario, hay que buscar su régimen jurídico en el conjunto normativo regulador de las condiciones de trabajo; también en aquellos apartados que regulan genéricamente el poder de dirección, porque... son manifestaciones de éste teleológicamente caracterizadas las que individualizan los actos de ejercicio de aquél"<sup>125</sup>), condiciona su ejercicio a la existencia de una graduación previa de faltas y sanciones<sup>126</sup>, prohíbe ciertas medidas correctoras, obliga a cumplir determinadas formalidades, fija plazos distintos de prescripción de las faltas tomando en consideración su gravedad, en fin, y por lo que aquí interesa, reconoce al trabajador una vía para recurrir, tanto la valoración de las faltas como las sanciones impuestas<sup>127</sup>.

<sup>121</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Civitas), 1991, pág. 68.

<sup>122</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Pamplona (Aranzadi), 1993, pág. 35.

<sup>123</sup> Así, APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: "Autoridad y democracia en la empresa", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, cit., págs. 9 y ss.

<sup>124</sup> MONTOYA MELGAR, A.: "Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral", *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 342.

<sup>125</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Perfiles del poder disciplinario", cit., pág. 11.

<sup>126</sup> La tipicidad, legalidad, culpabilidad, proporcionalidad, inmediatez, graduabilidad, no discriminación o *non bis in idem* regulan su ejercicio. En relación con estos principios, RAMIREZ MARTINEZ, J. M.: "Principio de igualdad y resolución del contrato de trabajo", *RDP*, núm. 57, 1975, págs. 87 y ss.; DURAN LOPEZ, F.: "Principio de igualdad de trato en el ejercicio de la facultad del empresario", *RPS*, núm. 106, 1975, págs. 308 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 145 y ss.; MARTINEZ ROCAMORA, L. G.: "El despido en ejercicio desigual de la potestad disciplinaria", *AL*, núm. 48, 1991, págs. 621 y ss.; GALIANA MORENO, J. M.: "Despido selectivo y discriminación (Comentario a la STCo 21/1992, de 14 de febrero)", *REDT*, núm. 61, 1993, págs. 737 y ss.; BODAS MARTIN, R.: "El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales", *DL*, núm. 40, 1993, págs. 11 y ss.; CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., págs. 56 y ss.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. M<sup>a</sup>.: "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario", *RL*, núm. 19, 1994, págs. 9 y ss. ó LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales...*, cit., págs. 457 y ss.

<sup>127</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., págs. 64 y 67.

En consecuencia, para que un incumplimiento laboral (entendido éste como una violación de "los deberes impuestos al trabajador por las exigencias de la organización: deber de convivencia o de disciplina y orden"<sup>128</sup>) pueda recibir su correspondiente sanción será de todo punto necesario que aparezca expresamente previsto como un comportamiento punible<sup>129</sup>. El propio artículo 58 ET actuará como muro de contención a este respecto al considerar nula cualquier imposición de castigos no contemplados *ex ante*<sup>130</sup>.

Será el empresario, por otra parte, quien tenga en sus manos la capacidad para determinar si la sanción es o no impuesta, en tanto el ejercicio de las facultades disciplinarias no es legalmente obligatorio<sup>131</sup>, sino potestativo para aquél<sup>132</sup>. De tal forma, y aun cuando se trata de un poder irrenunciable (habida cuenta constituye una "facultad inherente a la propia esencia del contrato"<sup>133</sup>), es posible tanto su delegación como su no ejercicio, actuando así como condonación de una falta<sup>134</sup>, y dando lugar a la configuración de un "verdadero sistema de penas privadas"<sup>135</sup>. Cabrá distinguir, por tanto, entre la renuncia definitiva e irrevocable de la potestad disciplinaria, que sería nula, y la ocasional, perfectamente admisible en Derecho<sup>136</sup>. Eso sí, una vez impuesta la sanción, la unidad productiva no podrá dejarla sin efecto para imponer otra más grave<sup>137</sup>.

El primer beneficiado de este poder será, evidentemente, el empresario; sin embargo, y aun cuando pueda parecer paradójico, el trabajador también resultará favorecido con tal facultad represiva, habida cuenta ante la unidad productiva quedan abiertas "posibilidades que satisfagan su deseo de obtener una compensación del incumplimiento sin necesidad de poner en juego el expeditivo mecanismo de la acción resolutoria a la que alude el artículo 1124 del Código Civil"<sup>138</sup>.

<sup>128</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 47.

<sup>129</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: "Las infracciones o faltas laborales", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 17.

<sup>130</sup> GIL Y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (MJ), 1993, pág. 37.

<sup>131</sup> CONDE MARTIN DE HIJAS, V.: "Libertad empresarial y principio de igualdad en el ejercicio...", cit., pág. 119.

<sup>132</sup> Por todos, DURAN LOPEZ, F.: "El poder disciplinario del empresario como facultad de ejercicio renunciante", *RPS*, núm. 118, 1978, págs. 299 y ss. ó RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 1986, pág. 83.

<sup>133</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario...", cit., pág. 68.

<sup>134</sup> STCT 12 noviembre 1981 (Ar. 6611).

<sup>135</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 54.

<sup>136</sup> SSTCT 17 marzo 1977 (Ar. ) y 12 noviembre 1981 (Ar. 6611).

<sup>137</sup> PALOMEQUE LPOEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 803, quienes destacan cómo "si el primero en incumplir fue el empresario, la culpa del trabajador puede quedar compensada".

En la jurisprudencia, STS 29 junio 1990 (Ar. 5544).

<sup>138</sup> En este sentido, "el diseño clásico del poder disciplinario se corresponde y ajusta mejor con el arquetipo de relación laboral clásica (a tiempo completo, en régimen de exclusividad, de duración indefinida): ahí tiene pleno sentido la sanción no extintiva pero sí afflictiva... Se diría que toda 'la sociedad' gana con la existencia de estas facultades, ya que a merced de ella la producción de bienes y servicios ha de ser más eficaz, al tiempo que las normas laborales reciben un refuerzo considerable", SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario.", cit., pág. 68.

Esta función tipificadora, sin duda fundamental, ha sido encomendada por la norma sustantiva a las disposiciones legales y los convenios colectivos. Históricamente, este papel fue desempeñado por las Ordenanzas Laborales y los Reglamentos de Régimen Interior. Posteriormente, la tendencia ha sido cambiar dicha regulación heterónoma por la resultante de la negociación colectiva<sup>139</sup>. Este hecho ha llevado a un largo y sinuoso proceso de sustitución<sup>140</sup>, en el cual han quedado numerosas lagunas, habida cuenta la tradicional –y por otra parte lógica– resistencia de los representantes de los trabajadores a adoptar acuerdos en relación a una materia para ellos tan poco grata y beneficiosa, y menos aún cuando, como se ha puesto de relieve, sin ella no existiría referente alguno para sancionar.

En aras de evitar posibles vacíos normativos al respecto, en su momento esta materia fue incluida por los interlocutores sociales entre los contenidos del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, diseñando una regulación "mínima o nuclear, pues, si bien, son reseñables algunas cláusulas que no siguen estrictamente el dictado estatutario, sino que aportan 'algo' más..., el acuerdo no realiza una regulación omnicompreensiva de todas las parcelas jurídicas que pueden conformar el poder disciplinario"<sup>141</sup>.

La intención se centra, en definitiva, en devolver a la negociación colectiva su papel protagonista<sup>142</sup> respetando, por supuesto, los principios y pautas de regulación significados<sup>143</sup>, tratando de corregir el dato a partir del cual cabe afirmar que la norma estatal general es forzosamente incompleta y, como consecuencia de ello, difícilmente aplicable por sí sola.

El simple análisis de la práctica negocial demuestra, a pesar de todo, un carácter meramente enunciativo y no limitativo de las conductas calificadas como infracción<sup>144</sup>. Generalmente se recurre a cláusulas generales a la hora de tipificar las faltas laborales o a la regulación a través de la analogía.

Ambos procedimientos resultan compatibles<sup>145</sup> con el principio de tipicidad establecido por el artículo 58 ET, habida cuenta los principios penales no podrán ser trasladados en su totalidad al plano dis-

<sup>139</sup> GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario", *REDT*, núm. 21, 1985, pág. 47.

<sup>140</sup> Ello debido a que los convenios con frecuencia se remitian a las Ordenanzas "como derecho supletorio para regular aquellas cuestiones que no se contemplaban en el convenio, entre ellas el régimen de faltas... porque ante el silencio del convenio, o ausencia del mismo, la ordenanza se aplicaba como derecho dispositivo... [y] porque numerosos convenios que regulaban el régimen de faltas y sanciones se limitaban a reproducir la regulación contenida en las ordenanzas a las que sustituían", CASTRO ARGÜELLES, M<sup>o</sup>. A.: "Las infracciones o faltas laborales", cit., págs. 17-18. La misma autora en "El régimen de faltas y sanciones en el Convenio General de la Construcción", *TL*, núm. 24, 1992 ó *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., págs. 117 y ss.

<sup>141</sup> MURCIA CLAVERIA, A.: "El régimen disciplinario en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos", en AA.VV. (VALDES DALRE, F., Dir.): *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova), 1997, pág. 387.

<sup>142</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 132.

<sup>143</sup> MURCIA CLAVERIA, A.: "El régimen disciplinario en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos", cit., pág. 381.

<sup>144</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>o</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., pág. 96.

<sup>145</sup> Aun cuando tal decisión sea realmente criticable, CASTRO ARGÜELLES, M<sup>o</sup>. A.: "Las infracciones o faltas laborales", cit., pág. 19.

disciplinario<sup>146</sup>, en tanto no está sujeto de la misma forma y en la misma medida que el Derecho Penal a la regla *nullum crime sine lege*<sup>147</sup> y, por tanto, no será precisa una tipificación extremadamente detallada y cerrada de aquellos actos y conductas sancionables<sup>148</sup>, pues "ni siquiera en Derecho público, la tipicidad equivale a la minuciosa descripción de las conductas sancionables, contenida en la norma que establece las sanciones"<sup>149</sup>. De tal forma, es posible "subsumir en los ya tipificados conductas que, si bien no aparecen exactamente recogidas en el listado de faltas pueden, sin lugar a duda alguna, ser igualmente susceptibles de sanción disciplinaria, pues, a la postre, no suponen una creación de tipos laborales nuevos, ni tampoco variaciones sustanciales de los previamente determinados"<sup>150</sup>.

Son, así, los interlocutores sociales quienes, hoy por hoy, tienen sobre sus hombros la ardua tarea de aportar estabilidad y seguridad jurídica en la materia, fijando con claridad y dentro de unas medidas y unos límites razonables las prohibiciones en el seno de la unidad productiva, y delimitando con la mayor concreción de la que puedan hacer gala el ámbito de lo lícito y de lo que no lo es para la totalidad de la plantilla<sup>151</sup>. Sin, por supuesto, olvidar en ningún momento que no conviene obviar la dificultad de realizar generalizaciones, habida cuenta el carácter peculiar de cada caso concreto, hecho que conducirá necesariamente a un análisis pormenorizado de las distintas circunstancias que puedan concurrir<sup>152</sup>.

## 1.- Faltas y sanciones laborales

Como consecuencia lógica de la facultad disciplinaria, el poder sancionador será ejercido frente a determinadas conductas producidas durante la ejecución del contrato laboral o, en ocasiones, frente a aquellas que, aun cuando aparezcan al margen de tal desarrollo, puedan incidir de forma negativa en la realización de la actividad pactada<sup>153</sup>.

Cualquier incumplimiento laboral del trabajador será potencialmente susceptible de generar la imposición de una sanción por parte de la empresa. Tal castigo constituirá, así, la "consecuencia jurídica negativa del incumplimiento de un deber normativo", el cual encontrará su fundamento en la nece-

<sup>146</sup> ORTSCHIEDT, P.: "Droit disciplinaire et Droit du licenciement", *DS*, núm. 1, 1987, pág. 11.

<sup>147</sup> GIL Y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (MJ), 1993, pág. 41

<sup>148</sup> Aunque sí, desde luego, su presencia, CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa...*, cit., pág. 181.

<sup>149</sup> FERNÁNDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 173.

<sup>150</sup> MURCIA CLAVERIA, A.: "El régimen disciplinario en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos", cit., pág. 395.

<sup>151</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 174.

<sup>152</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: "Las infracciones o faltas laborales", cit., pág. 37.

<sup>153</sup> Sobre la cuestión, haciendo referencia a los problemas surgidos a raíz de conductas extralaborales de trabajadores en empresas ideológicas o aquellas surgidas una vez extinguido el vínculo laboral, CORDERO SAAVEDRA, L.; GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B. y MARTIN JIMENEZ, R. (SEMPERE NAVARRO, A. V., Coord.): *Derecho Público Sancionador del Trabajo*, cit., pág. 71.

sidad "de restablecer el orden jurídico perturbado"<sup>154</sup>. La falta supondrá, por tanto, la violación "injustificada de una obligación profesional lícitamente impuesta"<sup>155</sup>.

La tipificación de las faltas y sanciones y su graduación en distintas categorías pretende dotar al sistema punitivo otorgado por el ordenamiento al empresario de unos mínimos de seguridad en el sentido de permitir exigir una responsabilidad al trabajador únicamente en aquéllos supuestos en los cuales éste incurra en una conducta previamente tipificada.

## 2.- Conductas sancionables

En la normativa laboral, en general, no aparece regulada una graduación de las faltas cuya comisión sea susceptible de ser posteriormente sancionada por el empresario. El Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la tradición normativa<sup>156</sup>, establece un elenco de actuaciones y conductas sancionables que, sin embargo, únicamente hace referencia a las más graves, habida cuenta son aquéllas conducentes al despido, reguladas en su artículo 54.2. Por su parte, el artículo 29 LPRL, tras describir las obligaciones en materia de prevención de riesgos, señala que su quebrantamiento "tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre el régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas".

Para el resto de incumplimientos y su graduación la norma estatutaria efectúa, en su artículo 58.1, una remisión a las disposiciones legales<sup>157</sup> y a los convenios colectivos de aplicación en cada supuesto concreto.

El artículo 58 ET establece cómo la causa de la sanción la constituye un incumplimiento laboral en virtud de la graduación de las faltas y sanciones. De tal forma, únicamente podrán ser objeto de castigos los incumplimientos calificados como falta en las disposiciones legales o en los convenios. A raíz del contenido de este precepto cabe colegir, en primer lugar, que no todos los incumplimientos constituirán falta laboral, sino únicamente aquéllos susceptibles de sanción, y para que lo sean resultará precisa su tipificación como tal<sup>158</sup>.

---

<sup>154</sup> CORDERO SAAVEDRA, L.; GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B. y MARTIN JIMENEZ, R. (SEMPERE NAVARRO, A. V., Coord.): *Derecho Público Sancionador del Trabajo*, Madrid (Colex), 2001, pág. 30.

<sup>155</sup> CAMERLYNCK, G. H.; LYON-CAEN, G. y PELISSIER, J.: *Droit du Travail*, 12<sup>o</sup>, Paris (Daloz), 1984, pág. 425.

<sup>156</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>o</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 385, quienes destacan cómo "para sustituir a las contenidas en las Ordenanzas Laborales... el AICV propone una formidable lista de faltas, tan inútil como las de aquéllas (art. 18); también un breve y normal cuadro de sanciones (art. 19)".

<sup>157</sup> Estas hacen referencia a las interminables listas contenidas Ordenanzas Laborales, transcritas en la actualidad en gran número a los convenios colectivos, en su "paulatina pero lenta recepción del poder disciplinario", MURCIA CLAVERIA, A.: "El régimen disciplinario en el Acuerdo sobre cobertura de vacíos", en AA.VV. (VALDES DAL-RE, F., Dir.): *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova), 1997, págs. 382-383.

<sup>158</sup> CASTRO ARGUELLES, M<sup>o</sup>. A.: "Las infracciones o faltas laborales", cit., pág. 17.

El régimen disciplinario empresarial no queda, sin embargo, subsumido en las exigencias de tipificación del artículo 25.1 CE, habida cuenta tal precepto no resulta "directamente aplicable a los simples ilícitos de naturaleza civil, en los que la tipicidad y la legalidad no tienen que actuar de manera tan estricta"<sup>159</sup>. De tal forma, su ámbito queda reducido a la imposición de sanciones administrativas o condenas penales, no pudiendo ser extendido a aquéllas que, partiendo de lo previsto por el ordenamiento privado, pueda adoptar quien por éste aparezca legitimado en tal sentido<sup>160</sup>.

Tal circunstancia "hace que conductas tan genéricas como la trasgresión del deber de buena fe contractual, o el incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, aunque no reúnan las exigencias de concreción del tipo incumplidor, no obstan para que puedan ser objeto de sanción empresarial"<sup>161</sup>.

El convenio colectivo constituye el instrumento escogido generalmente para la tipificación y graduación de las faltas y sus correspondientes sanciones (de hecho, en la mayoría de ellos es posible encontrar un capítulo específico para esta materia), habida cuenta esta materia se ajusta perfectamente a las exigencias del artículo 85.1 ET, que habilita a aquél, siempre en un marco de respeto a la ley, a "regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario". Es más, el mismo artículo 58 ET efectúa una remisión expresa al convenio colectivo a la hora de establecer faltas y sanciones<sup>162</sup>.

El único límite en la negociación de las faltas y sanciones laborales, por tanto, viene constituido por el respeto a las leyes; sin embargo, no existe condición alguna para establecer la descripción de una falta a incluir en el convenio, sólo la expresión genérica establecida por el artículo 58 ET: cabrá la sanción en el supuesto de tener lugar "incumplimientos laborales", los cuales, por otra parte –y como ya fue indicado anteriormente– variarán en virtud del sector de actividad en el cual el trabajador presta sus servicios retribuidos.

En este sentido, el análisis de los convenios muestra cómo "el poder disciplinario se superpone sobre todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo: las estrictamente derivadas de las exigencias de coordinar el trabajo de toda la plantilla en la empresa, y las derivadas del cumplimiento estricto de las obligaciones principales asumidas", de forma tal que si las faltas son aquellas enun-

<sup>159</sup> STCo 72/1982, de 2 de diciembre.

<sup>160</sup> STCo 72/1982, de 2 de diciembre.

<sup>161</sup> SSTCo 69/1983, de 26 de julio; 25/1984, de 23 de febrero ó 190/1988, de 17 de octubre.

<sup>162</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LOPEZ GANDIA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual*, 2ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 623.



ciadas como tales en el convenio colectivo, dicho catálogo de infracciones "puede enseñar mucho acerca de lo que en la práctica es el conjunto de obligaciones laborales cuya observancia queda garantizada a través del poder disciplinario"<sup>163</sup>.

### 3.- Graduación de las faltas

El artículo 58 ET impone a las disposiciones legales o a los convenios colectivos de aplicación el establecimiento de una graduación de faltas y sanciones. Así, y como regla general, las normas califican las faltas laborales en tres categorías: leves, graves y muy graves.

Los criterios utilizados para su calificación variarán en atención al tipo de actividad, pero siempre será realizada de acuerdo con los criterios adoptados por la norma colectiva, en virtud de los cuales las conductas infractoras quedarán incluidas en uno u otro tramo de la escala especificada.

En cualquier caso, cabe señalar cómo, en general, ciertas conductas serán, por su gravedad, causantes de una falta en grado máximo, mientras que otras podrán aparecer situadas en distintas escalas, aun cuando debidamente diferenciadas en virtud del riesgo que son susceptibles de llegar a generar e, incluso, la reiteración de una falta puede significar su inclusión autónoma en un grado mayor.

La falta sancionable, "por mucho que en ocasiones tienda a objetivarse, siempre ha de poder ser imputada al dolo o negligencia del trabajador"<sup>164</sup>. Sin olvidar las dificultades que la subjetividad conlleva en sí misma, su consideración debe aparecer presente "en la vida laboral práctica junto a la objetividad", hecho que proyecta la diligencia "en sus términos reales, tanto más cuanto si esa noción plural se contempla en sus diversas manifestaciones, cada una de las cuales gira en torno a una consideración fundamental, de la que en ningún momento se puede prescindir: el ser humano plasmado en la propia persona del trabajador"<sup>165</sup>. Llevar la objetividad a sus consideraciones más absolutas supondría, en definitiva, eliminar la personalidad del trabajador en su actividad laboral, "cosificándolo" en lugar de "personalizándolo"<sup>166</sup>.

---

<sup>163</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 179.

<sup>164</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 385.

<sup>165</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación debida por el trabajador*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1981, cit., pág. 159, quien destaca, además, cómo el problema viene planteado por "saber valorar cuál sea la relación existente entre ambas interpretaciones de la diligencia, de la que resulte el juicio de valoración de la negligencia en la actuación del trabajador".

<sup>166</sup> No cabe intentar "aislar el trabajo del trabajador para operar con aquél como un puro objeto...; el aislamiento y la objetivación del sujeto... son imposibles en cuanto se admita la existencia de personalidad en el trabajador; hay forzosamente que admitir que su voluntad de sujeto, consecuencia de la personalidad reconocida, influye sobre su trabajo como objeto", ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2002, págs. 50 y ss.

#### 4.- La sanción disciplinaria

La sanción disciplinaria es la que va a permitir "tomar conciencia de las consecuencias del poder disciplinario", en tanto aquella significará su pública y concreta manifestación como "poder de castigar"<sup>167</sup>.

Generalmente, y partiendo de las sanciones máximas establecidas en el artículo 19 AICV, las faltas más graves giran en torno a las causas de despido disciplinario, la suspensión de empleo y sueldo entre catorce días y un mes o el traslado<sup>168</sup> a otro centro de trabajo en una localidad distinta durante un período de hasta un año<sup>169</sup>. Las graves suelen consistir en la suspensión de empleo y sueldo hasta catorce días, inhabilitaciones temporales para ascender o traslado de puesto de trabajo; mientras las leves consistirán simplemente en una amonestación verbal o escrita<sup>170</sup> o en la suspensión de empleo y sueldo durante dos días como máximo.

A diferencia del despido, cuya finalidad, además de punitiva, la constituye el término definitivo de la relación, el resto de sanciones poseen una finalidad "conservadora e intimidatoria para mantener el comportamiento del trabajador adecuado a los intereses de la empresa"<sup>171</sup>.

Así, en los convenios colectivos, junto al esquema de faltas suele acompañarse el de sus correspondientes sanciones, las cuales, de la misma manera que aquéllas, aparecen clasificadas en leves, graves y muy graves. La descripción y fijación de las sanciones no queda en ningún momento, por tanto, sujeta exclusivamente al criterio empresarial, sino que la negociación colectiva<sup>172</sup> asume un papel fundamental y privilegiado en su establecimiento.

<sup>167</sup> En efecto, "como quiera que se configure jurídicamente...", el poder disciplinario concede al empresario un poder de maniobra sobre el contrato de trabajo, cuyo sujeto pasivo es el trabajador; cualquiera que sea su fundamento, el haz de poderes que concede está circunscrito por el contrato de trabajo, y determinando qué parcelas del contrato pueden ser afectadas para transformarse en instrumentos sancionadores, regulando, limitando y, en casos extremos, prohibiendo ciertas sanciones, se recorta paralelamente la efectividad del poder disciplinario, reforzando y equilibrando, en consecuencia, la posición del trabajador como sujeto pasivo", FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 227.

<sup>168</sup> El artículo 40 ET no excluye en momento alguno el traslado como posible sanción. STS 14 julio 1989 (Ar. 5437).

<sup>169</sup> Sobre la cuestión, SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica. Comentario al artículo 40 ET", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. VIII, Artículos 39 a 44, Madrid (EDERSA), 1988, págs. 61 y ss., quien destaca el hecho de que los derechos profesionales y económicos del trabajador deben ser respetados, dado que "el contenido de la sanción de traslado deberá reducirse... al bien o interés locacional".

<sup>170</sup> Concebido el apercibimiento como una simple advertencia, "más una mera llamada de atención que una propia amonestación o reprimenda a su conducta en sentido fuertemente reprobatorio, por cuanto lo primero tiende a potenciar la llamada a la buena fe en el cumplimiento de las obligaciones entre empresario y trabajador, siendo un poderoso instrumento de mantenimiento de la paz empresarial", BARREIRO GONZALEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento...*, cit., pág. 382.

<sup>171</sup> MONTEIRO FERNANDES, A. L.: *Direito do Trabalho*, Vol. I, 6ª ed., Coimbra, 1987, pág. 173.

<sup>172</sup> Respecto a las relaciones entre el convenio y la ley, la cuestión de la competencia y el principio de jerarquía, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y DEL REY GUANTER, S.: "El nuevo papel de la negociación colectiva y la ley", en AA.VV. (DURAN LOPEZ, F., Dir.): *Las relaciones laborales y reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros), 1983, págs. 41 y ss.

Su enumeración debe resultar bien delimitada, con gran precisión. No resulta posible establecer una catalogación aproximada o ejemplificativa como en el caso de las faltas, habida cuenta la Ley de Procedimiento Laboral, en su artículo 115.2, prohíbe y prevé la nulidad de aquella sanción impuesta por la empresa cuando no aparezca tipificada por las disposiciones legales o por el convenio colectivo de aplicación al trabajador; sin olvidar, por supuesto, la limitación instaurada por el artículo 58.3 ET al proscribir las multas de haber y la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador como posibles formas de sanción, o cualquier otro de los límites establecidos al ejercicio del poder sancionador que serán tratados posteriormente.

En cualquier caso, no cabe olvidar que determinadas previsiones legales, creadas con la perspectiva de los supuestos en los cuales el poder de dirección es ejercido en circunstancias normales, no serán de aplicación cuando de sancionar al trabajador se trate<sup>173</sup>. Así, las previsiones del artículo 40 ET respecto al traslado de trabajadores no entrarán en funcionamiento cuando aquél tenga lugar por razones disciplinarias<sup>174</sup>; igualmente, el contrato no podrá ser resuelto unilateralmente a través del artículo 50 ET cuando el castigo por un incumplimiento del empleado consista en la modificación sustancial de condiciones de trabajo<sup>175</sup>.

## 5.- El procedimiento sancionador

La imposición de sanciones debe quedar sujeta a un específico procedimiento habitualmente pactado en la negociación colectiva, el cual, en todo caso, deberá respetar las normas de derecho necesario.

El Estatuto de los trabajadores distingue entre dos procedimientos atendiendo al hecho de que la sanción a imponer sea de carácter grave o muy grave, o se trate, simplemente, de castigar la comisión de un falta leve. Asimismo, es menester tomar en consideración las especialidades que presenta el procedimiento sancionador en el caso de representantes de los trabajadores y los empleados de la empresa afiliados a un sindicato.

De tal forma, y aun cuando el empresario puede tomar decisiones con eficacia inmediata, su posición queda limitada legal y convencionalmente, hecho manifestado en el requisito de quedar sometido a un procedimiento<sup>176</sup> mínimo garantizador de los derechos de los trabajadores<sup>177</sup>, el cual incrementa su complejidad proporcionalmente a la gravedad de la falta y la sanción.

---

<sup>173</sup> Al respecto, ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LOPEZ GANDIA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual*, cit., pág. 632.

<sup>174</sup> STS 25 mayo 1987 (Ar. 3872).

<sup>175</sup> STS 14 julio 1986 (Ar. 4120).

<sup>176</sup> Sobre estos límites al poder disciplinario a través de la vía procedimental, RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 1986, págs. 75 y ss.

<sup>177</sup> En relación con las garantías formales a seguir y su evolución en el proceso de imposición de sanciones, DURAN LOPEZ, F.: "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *RPS*, núm. 123, 1979, págs. 127 y ss.

## 5.1.- Sanciones por faltas leves

Las denominadas faltas leves, como regla general, no exigen formalidad alguna<sup>178</sup>, excepción hecha de aquellos supuestos en los cuales así lo determine la norma colectiva o sectorial, pues nada impide que ésta obligue a que cualquier tipo de irregularidad, sea cual sea su calificación, requiera de notificación documentada y motivada al trabajador (art. 17.4 AICV). El artículo 58.2 ET únicamente establece la obligación de comunicación escrita al trabajador de la sanción impuesta en el caso de haber incurrido en la comisión de una falta grave o muy grave, nada se establece respecto a la imposición del castigo por una falta leve.

El ejercicio de la facultad disciplinaria del empresario es efectuado mediante una declaración de voluntad unilateral, regular y válidamente emitida, la cual en el supuesto de incumplimientos calificados como leves "sufrirá una disminución garantista para el trabajador en el proceso de revisión", habida cuenta, además de no ser exigida la comunicación a los representantes de los trabajadores o a los delegados sindicales (art. 64.1.7 ET), cuando el convenio colectivo o la norma de aplicación no regulen formalidad alguna, "la dificultad de determinar y probar cualquier fecha a efectos del cómputo de caducidad es manifiesta"<sup>179</sup>.

En cualquier caso, evidentemente, la decisión de sancionar debe ser puesta en conocimiento del empleado; el hecho de no regular el Estatuto de los Trabajadores la obligación de efectuar en estos casos una comunicación por escrito no implica que la unidad productiva no deba notificar su decisión.

El artículo 114 LPL abre la posibilidad a la impugnación judicial de cualquier sanción con la que un operario haya sido castigado, sin realizar distinción alguna en razón de su graduación. En virtud de ello, y con objeto de la actuación del trabajador en tiempo y forma, así como de disponer del plazo suficiente para poder preparar su defensa, "debe ser notificado también de la imposición de la sanción leve, de la fecha de su efectividad y de los hechos que la motivaron"<sup>180</sup>.

## 5.2.- Sanciones por faltas graves y muy graves

### 5.2.1.- Sanciones a los trabajadores en general

En estos supuestos el Estatuto de los Trabajadores regula cómo la sanción de las faltas graves y muy graves "requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan" (art. 58.2 ET). El ejercicio de esta facultad –ya se ha expresado anteriormente– es

<sup>178</sup> STCT 3 marzo 1987 (Ar. 4703).

<sup>179</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *RTSS*, núm. 4, 1991, pág. 108.

<sup>180</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LOPEZ GANDIA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo...*, cit., pág. 630.

realizado a través de una declaración unilateral de voluntad, regular y válidamente emitida por el empresario, y será a partir de su recepción<sup>181</sup> por el destinatario cuando comience a producir efectos jurídicos<sup>182</sup>.

Por supuesto, a través de la negociación colectiva dichos requisitos formales establecidos por la norma estatutaria pueden ser reforzados, exigiendo a la empresa el acatamiento de nuevas condiciones, cuyo incumplimiento conllevará las mismas consecuencias que el de los estrictamente legales.

Los condicionamientos formales constituyen un requisito de carácter esencial a la hora de imponer una sanción<sup>183</sup>, hasta el punto de que, una vez recurrido el castigo, el juez declarará, a tenor del artículo 115.1.d) LPL, su nulidad en el supuesto de haber sido impuesto "sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos".

El objetivo de tales formalidades viene constituido, en definitiva, por la misma pretensión buscada por el ordenamiento con la carta de despido, evitar una más que posible indefensión del trabajador en estos casos<sup>184</sup>. En el origen de cualquier sanción disciplinaria existe un acto empresarial surgido a raíz de una "valoración negativa de la conducta del trabajador, de hechos que le incumben y de cuya realidad dependerá la legitimidad de la sanción impuesta". De tales circunstancias parte la importancia de la comunicación escrita en la defensa del empleado, habida cuenta le permitirá conocer las imputaciones e intentar preparar de forma adecuada su estrategia judicial<sup>185</sup>.

#### 5.2.2.- El derecho a la información de los representantes de los trabajadores

El comité de empresa, en virtud del artículo 64.1.7º ET, ostenta la facultad de "ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves", competencia ampliada a los delegados de personal y sindicales.

---

<sup>181</sup> Existe a posibilidad de que en la propia comunicación quede fijada la demora de los efectos sancionatorios, hecho que supone que la fecha a la cual el Estatuto de los Trabajadores hace referencia deba ser, aparte de aquella en la cual tuvieron lugar las circunstancias punibles, el momento a partir del cual la sanción va a generar sus efectos a raíz de la recepción por el trabajador. Sobre la cuestión, STS 15 septiembre 1988 (Ar. 7096).

<sup>182</sup> STS 22 septiembre 1988 (Ar. 7096).

<sup>183</sup> Sobre esta materia, de interés, SSTS 26 marzo 1991 (Ar. 1901), 15 abril 1994 (Ar. 3243) ó 28 febrero 1995 (Ar. 1263).

<sup>184</sup> STSJ Castilla-La Mancha, 4 julio 1994 (Ar. 3207).

<sup>185</sup> Y más aún teniendo en cuenta "las características del proceso de trabajo, en que los principios de concentración y unidad de acto harían sumamente difícil aquella actividad, generando una indefensión compatible con el derecho a la tutela judicial constitucionalmente consagrado", FERNÁNDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 399.

La falta de información no supondrá por sí misma la nulidad de la sanción<sup>186</sup>, y no parece resultar necesaria una notificación rigurosa de la sanción impuesta, sino que la simple información al respecto será suficiente<sup>187</sup>, la cual además podrá ser proporcionada con posterioridad al castigo impuesto<sup>188</sup>.

Evidentemente, en aquellos supuestos en los cuales no exista en la unidad productiva representación de los trabajadores, esta obligación empresarial quiebra y no será necesario el cumplimiento de tal formalidad<sup>189</sup>.

### 5.2.3.- Sanciones a los representantes de los trabajadores

El artículo 68.a) establece, a modo de garantía para los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, la obligación de apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el cual deberán ser oídos, además y aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

Esta garantía debe ser aplicada también a los delegados sindicales en virtud de la remisión realizada por el artículo 10.3 LOLS, a tenor del cual, cuando éstos no formen parte del comité de empresa disfrutarán del mismo régimen de garantías que aparezcan legalmente establecidas para sus miembros o los de los órganos de representación instituidos en las Administraciones públicas<sup>190</sup>. Igualmente, tal previsión será extensible a los delegados de prevención de acuerdo con lo fijado por el artículo 37.1 LPRL, que establece cómo "lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación [a éstos] en su condición de representantes de los trabajadores".

Las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves serán nulas en aquellos casos en los cuales no se cumpla la obligación de audiencia previa del resto de integrantes de la representación a la que pertenezca el trabajador sancionado (art. 115.2 LPL)<sup>191</sup>.

No faltan, incluso, pronunciamientos jurisprudenciales destacando la necesidad de cumplir la obligación de instruir expediente sancionador a los candidatos a representantes de los trabajadores en tanto persista el proceso electoral, garantía, en cualquier caso, que no resulta extensible a los suplentes<sup>192</sup>.

---

<sup>186</sup> Por todas, SSTS 12 julio 1988 (Ar. 5804), 5 abril 1990 (Ar. 3109) ó 21 marzo 1991 (Ar. 1886).

<sup>187</sup> STS 20 febrero 1990 (Ar. 1121).

<sup>188</sup> STS 12 julio 1988 (Ar. 5804).

<sup>189</sup> STS 3 abril 1990 (Ar. 3098).

<sup>190</sup> Al respecto, STS 19 octubre 1982 (Ar. 6196).

<sup>191</sup> El incumplimiento de estos requisitos, así como de los impuestos en la materia por el convenio colectivo implicarán la nulidad de las sanciones, SSTSJ Navarra, 11 octubre 1991 (Ar. 5450) ó 31 marzo 1992 (Ar. 1278).

<sup>192</sup> STS 18 febrero 1997 (Ar. 1448).

### 5.3.- Efectividad de las sanciones: su ejecutividad

Ya se ha hecho anteriormente referencia al hecho de que tras la notificación de la sanción, ésta surtirá efectos desde la fecha señalada en la comunicación, sin que para ello resulte necesaria la aceptación del trabajador o una confirmación judicial.

La eficacia jurídica del acto mediante el cual el empresario impone la sanción "no puede ser desconocida por su autor, como si tal acto fuera expresión de un criterio no vinculante sometido a revisión o necesitara una aceptación expresa del trabajador. La facultad sancionatoria se integra dentro del poder de dirección que el empresario tiene atribuido por su posición en la relación de trabajo (art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores) y en cuanto se ejercita a través de una declaración unilateral de voluntad, regular y válidamente emitida, produce, desde su recepción por el destinatario, unos efectos jurídicos", como son la imposición de la correspondiente sanción<sup>193</sup>.

El empleador tiene atribuido en nuestro sistema legal un poder "que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad", siendo su contrapartida "el correlativo derecho del trabajador, además de otras garantías, de instar y obtener en vía judicial laboral la revisión de la conformidad a derecho de tal decisión empresarial"<sup>194</sup>.

La facultad de elección entre las sanciones previstas para cada grado de faltas "es facultad exclusiva del empresario..., quedando limitada la fiscalización judicial al grado de ésta"<sup>195</sup>. El artículo 115.1.c) LPL otorga al juez la facultad de calificar la falta cometida, no, en cambio, la de especificar la sanción<sup>196</sup>, habida cuenta en tal supuesto sólo podrá autorizar al empresario para imponer otra más adecuada y acorde con la calificación judicial del comportamiento del trabajador<sup>197</sup>.

### 6.- Límites al poder disciplinario

Como extensión del poder de dirección, la capacidad sancionadora del empleador estará sometida a los mismos límites que aquél. No obstante, y además de las restricciones que puedan establecer las disposiciones legales o la negociación colectiva, el empresario se encuentra también condicionado por unas estrictas reglas de antijuridicidad, punibilidad, proporcionalidad y flexible tipicidad y,

---

<sup>193</sup> STS 22 septiembre 1988 (Ar. 7096). En el mismo sentido STS 15 septiembre 1988 (Ar. 6898).

<sup>194</sup> STCo 206/1987, de 21 de diciembre. Al respecto, también, SSTCo 81/1988 de 22 de abril, 125/1995, de 24 de julio o 17/2000, de 31 de enero, que destaca en este sentido cómo esta categoría procesal posee "un carácter revisor a favor del trabajador".

<sup>195</sup> STCT 18 diciembre 1987 (Ar. 28768).

<sup>196</sup> Al respecto, STS 16 mayo 1991 (Ar. 4171).

<sup>197</sup> STS 19 septiembre 1985 (A. 4325).

En la doctrina, sobre la cuestión, LUQUE PARRA, M.: *Límites jurídicos de los poderes empresariales...*, cit., págs. 494-497.

en todo caso, la calificación de faltas y el establecimiento de sanciones pueden ser revisadas ante la jurisdicción laboral<sup>198</sup>.

En este sentido, resulta menester hacer oportuna referencia a estos límites particulares<sup>199</sup> que el ordenamiento ha establecido con objeto de modular y controlar el ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario y establecer, a un tiempo, unas mínimas garantías para el trabajador frente a tales potestades.

### 6.1.- Sanciones prohibidas

Cabe destacar, en primer término, la prohibición de imponer ciertas sanciones, constituyendo una prescripción legal de derecho necesario, la cual, en consecuencia, habrá de ser respetada con independencia de lo regulado en convenio colectivo.

Así, el artículo 58.3 ET priva al empleador de la posibilidad de imponer castigos que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multas de haber<sup>200</sup>. Igualmente, no será posible sancionar al trabajador con la pérdida de la categoría profesional en la cual aparezca encuadrado<sup>201</sup>.

### 6.2.- Principio de legalidad y tipicidad

La unidad productiva deberá respetar el principio de tipicidad en la falta y legalidad en la sanción (*nulla poena sine lege*). Como se ha expresado anteriormente, la falta deberá aparecer tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable, pues en caso contrario será nula<sup>202</sup>.

Tal y como se ha puesto de manifiesto anteriormente, el poder disciplinario viene a exteriorizar claramente la situación de supremacía en la cual se encuentra enmarcado el empresario en la relación laboral; y precisamente para garantizar su ejercicio dentro de determinados y adecuados límites, al margen de otras notas definitorias que ahora no interesan, se caracteriza por ser "un poder subordinado y sometido al principio de legalidad"<sup>203</sup>.

---

<sup>198</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 101.

<sup>199</sup> El poder disciplinario no es absoluto, habida cuenta, entre otras cosas, "si así fuera no tendría sentido la revisión judicial de la sanción impuesta", GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 51.

<sup>200</sup> Respecto a las multas de haber, DURAN LOPEZ, F.: "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral...", cit., págs. 6 y ss.

<sup>201</sup> STSJ Cantabria, 12 febrero 1993 (Ar. 654).

<sup>202</sup> Entre otras, SSTS 8 octubre 1988 (Ar. 8107), 18 junio 1991 (Ar. 5151) ó STCT 1 diciembre 1981 (Ar. 7098).

<sup>203</sup> STCo 17/2000, de 31 de enero.



De tal forma, la facultad sancionatoria aparece limitada "mediante la aplicación de los principios de tipicidad de la falta y legalidad de la sanción, que permiten que la valoración de las faltas y su correspondiente punición por la empresa sea revisable ante la jurisdicción competente"<sup>204</sup>.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha expresado cómo el artículo 25.1 CE recoge garantías por partida doble, así, "la primera, de orden material y de alcance absoluto, refleja la trascendencia del principio de seguridad en los ámbitos sancionadores, penal o administrativo, e incorpora la existencia de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes. La segunda, de carácter formal, se refiere al rango necesario de las normas tipificadoras de aquellas conductas y reguladoras de estas sanciones por cuanto el término 'legislación vigente', contenido en el artículo 25.1 de la Constitución, es expresivo de una reserva de ley en materia de sanciones"<sup>205</sup>, aun cuando se trata de una expresión poco afortunada, ya que "puede dar lugar a enorme confusión sobre la virtualidad del término en la medida en que, por sí misma, no aclara si se trata de la acepción común legislación como equivalente a normativa o, de la más técnica, que la equipara a ley formal en sentido estricto"<sup>206</sup>.

Se admite, en cualquier caso, la posibilidad de que la tipificación no sea sumamente estricta, sino un tanto suavizada, sin necesidad de que resulte aplicable el artículo 25.1 de la Constitución<sup>207</sup>. En el orden laboral, el principio de legalidad en sentido estricto ha sido exigido únicamente como una manifestación singular del derecho administrativo sancionador, o lo que es lo mismo, a la hora de aplicar el ya derogado artículo 57 ET de 1980<sup>208</sup>, "pero no en relación con el ejercicio del poder disciplinario empresarial, al confluir en nuestro sistema de fuentes laboral el convenio colectivo como instrumento formal esencial para la fijación, con carácter normativo, de las condiciones de trabajo en las empresas y, entre ellas, también las referentes al procedimiento disciplinario empresarial"<sup>209</sup>.

---

<sup>204</sup> STS 25 marzo 1986 (Ar. 1511).

<sup>205</sup> Así, SSTCo 83 y 207/1990, de 4 de mayo y de 17 de diciembre; 95 y 177/1992, de 11 de junio y de 2 de noviembre; ó 116 y 145/1993, de 29 de marzo y de 26 de abril.

<sup>206</sup> "Se trata, obvio es decirlo, de resolver una cuestión de importancia capital dado que es la existencia o no de la propia reserva de ley lo que subyace", BLASCO PELLICER, A.: *Sanciones administrativas en el orden social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998, pág. 20.

<sup>207</sup> STCo 72/1982, de 2 de diciembre.

En este sentido, no falta quien ha puesto de relieve cómo la interpretación literal de este precepto constitucional hace referencia a ilícitos sancionados por el poder público, CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., pág. 58.

<sup>208</sup> Sobre la cuestión, DEL REY GUANTER, S.: "Los principios de legalidad y tipicidad en las infracciones del orden social", *RL*, T. I, 1991, pág. 492; GARCIA BLASCO, J.: "Graduación de la infracción laboral y potestad sancionadora administrativa: sobre las insuficiencias del (derogado) artículo 57 de la LET", *REDT*, núm. 54, 1992, pág. 615 ó MARTINEZ LUCAS, J. A.: *Infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social y empleo*, Madrid (EDERSA), 1999, págs. 21 y ss.

En la jurisprudencia, SSTCo 207/1990, de 17 de diciembre ó 40/1991, de 25 de febrero.

<sup>209</sup> LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales...*, cit., pág. 473. Sobre la cuestión, también, CAMPS RUIZ, L. M. y SALA FRANCO, T.: "Legalidad y tipicidad en las infracciones laborales de los empresarios (A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1986)", *RL*, T. I, 1987, pág. 453 ó DURAN LOPEZ, F.: "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, T. II, 1990, pág. 123 y "Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje", *REDT*, núm. 41, 1990, págs. 27 y ss.

### 6.3.- Principio de proporcionalidad

Íntimamente conectada a la restricción anterior se manifiesta la necesaria proporcionalidad<sup>210</sup> entre falta y sanción. Se impone la exigencia de que exista una correlación entre la conducta infractora<sup>211</sup>, la sanción y el trabajador sancionado para evitar el uso arbitrario de esta facultad por parte de la empresa<sup>212</sup>.

Este criterio aparece ligado, a su vez, al sector laboral en el cual resulta desarrollada la prestación de servicios, habida cuenta el mismo comportamiento podrá ser causa de falta muy grave en ciertas actividades, mientras que únicamente generaría un castigo leve en otras.

De tal forma, el convenio colectivo es libre para fijar la calificación jurídica de los incumplimientos contractuales del trabajador<sup>213</sup>, habida cuenta el Estatuto de los Trabajadores apenas ofrece datos de la forma en la que la gradación de las faltas y sanciones debe ser efectuada, de forma tal que las partes negociadoras podrán elaborar "caso por caso, la confrontación entre la falta y el interés de la empresa y el grado de libertad con que el empresario cuenta para decidir, dentro de cada nivel, la sanción a imponer"<sup>214</sup>.

Las normas sectoriales actuarán como un adecuado complemento del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a las concretas peculiaridades y especialidades de la prestación, acomodando la falta cometida a su correspondiente sanción<sup>215</sup>. De tal forma, éstas "no mantienen una uniformidad de criterio al respecto, sino que presentan una gran variedad en su regulación, que atiende obviamente a la actividad desarrollada y a la repercusión de la falta misma sobre el proceso productivo"<sup>216</sup>.

La clasificación y graduación de las faltas y sanciones establecida por disposiciones legales o la negociación colectiva constituye, por tanto, un fiel reflejo de la pauta de proporcionalidad<sup>217</sup>.

<sup>210</sup> En relación a su consideración como principio general del Derecho y como límite jurídico al poder disciplinario empresarial, MOZO SEOANE, A.: *La discrecionalidad de la Administración Pública en España*, Madrid (Montecorvo), 1985, págs. 509 y ss.

<sup>211</sup> BORRAJO DACRUZ, E.: "Despido disciplinario y carga de la prueba. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 21/1992", *AL*, T. II, 1992, pág. 1218.

En la jurisprudencia, entre otras, SSTS 6 junio 1987 (Ar. 4133) ó 29 octubre 1989 (Ar. 7456).

<sup>212</sup> SSTS 3 julio ó 13 octubre 1986 (Ar. 3952 y 5450).

<sup>213</sup> Con el único límite, "ciertamente ambiguo, constituido por el artículo 56 del ET, que enumera las causas del despido disciplinario", AA.VV. (SALA FRANCO, T., Dir.): *Relaciones Laborales (La contratación laboral, la relación laboral, la extinción del contrato, la negociación colectiva)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 691.

<sup>214</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 279.

<sup>215</sup> SSTS 19 julio y 12 noviembre 1985 (Ar. 3819 y 5763).

<sup>216</sup> STSJ Andalucía/Málaga 25 abril 1994 (Ar. 1682). En idéntico sentido, STSJ Extremadura 21 octubre 1992 (Ar. 4716).

<sup>217</sup> SSTS 26 septiembre 1984 (Ar. 4478) ó 9 octubre 1986 (Ar. 5433).

Será el empresario quien ostente la facultad exclusiva de elección entre las distintas sanciones previstas para cada grado ante un determinado comportamiento de sus empleados<sup>218</sup>; por supuesto dentro del margen establecido por la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones, "quedando limitada la fiscalización judicial al grado de éstas"<sup>219</sup>. En cualquier caso, las faltas deben ser valoradas en atención al contexto y circunstancias en que son cometidas<sup>220</sup>, "han de ponderarse todos los aspectos del caso, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizador de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano"<sup>221</sup>.

En lógico ejercicio de sus facultades sancionadoras, como ya se destacó, el empresario disfrutará de la posibilidad de no imponer la sanción, y aun cuando una vez lo haya hecho no podrá dejarla sin efecto e imponer otra más grave<sup>222</sup> –pues si el primero en incumplir fue el propio empleador, la culpa de su empleado podría quedar compensada<sup>223</sup>–, cabe efectuar, en cualquier caso, una leve matización a esta posición, habida cuenta, siempre en beneficio del trabajador, parece preciso afirmar la posibilidad de que le pueda ser retirada una sanción ya impuesta, incluso a pesar de haberse empezado a cumplir, y efectuar, por tanto, un levantamiento del castigo, aunque, eso sí, bajo ningún concepto podrá éste ser agravado.

#### 6.4.- Principio de *non bis in idem*

A este respecto, la entrada en juego del principio *non bis in idem*<sup>224</sup> debe ser entendida como la prohibición "de sancionar doblemente un mismo hecho respecto de un mismo sujeto y en base a un mismo fundamento"<sup>225</sup>.

<sup>218</sup> STSJ Galicia 15 octubre 1991 (Ar. 5389).

<sup>219</sup> STS 11 octubre 1993 (Ar. 9065).

<sup>220</sup> STSJ Madrid 21 abril 1997 (Ar. 1250). Así, mientras las agresiones físicas serán consideradas en cualquier caso al menos como graves en el campo laboral, en las ofensas verbales habrán de ser valoradas especialmente las circunstancias y la situación en la cual aparezcan, debiendo atenuarse cuando no haya premeditación o sean fruto de una reacción temperamental e incontrolable, STSJ País Vasco 22 julio 1997 (Ar. 2332).

<sup>221</sup> STSJ Cataluña 20 junio 1994 (Ar. 2581). En el mismo sentido, entre un amplio abanico, SSTs 13 noviembre 1987 (Ar. 7868), 11 julio y 5 diciembre 1988 (Ar. 5788 y 9559) ó 15 octubre 1990 (Ar. 7685); SSTSJ Andalucía/Málaga 15 diciembre 1992 (Ar. 6292), Castilla y León/Burgos 17 marzo 1994 (Ar. 1056), Canarias/Las Palmas 15 mayo 1994 (Ar. 1922), Cantabria 11 noviembre 1994 (Ar. 4182).

<sup>222</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 803.

<sup>223</sup> STS 29 junio 1990 (Ar. 5544).

<sup>224</sup> Al respecto, de interés, entre muchas, SSTs 21 septiembre 1979 (Ar. 632), 28 febrero 1983 (Ar. 1020), 22 septiembre 1988 (Ar. 7096); SSTCT 17 noviembre 1981 (Ar. 6724) ó 1 julio y 3 septiembre 1982 (Ar. 4087 y 4656).

En la doctrina, entre otros, MUÑOZ QUIROGA, A.: "El principio de *non bis in idem*", *REDA*, núm. 45, 1985, págs. 132 y ss.

<sup>225</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Potestad sancionadora y 'non bis in idem'", *RL*, núm. 20, 1990, págs. 1 y ss.

Íntimamente unido a los de legalidad y tipicidad<sup>226</sup>, de acuerdo con el principio de *non bis in idem* habrá de respetarse en todo caso la singularidad de la sanción<sup>227</sup>, habida cuenta una vez castigado un incumplimiento<sup>228</sup>, éste no podrá dar lugar a una sanción posterior<sup>229</sup>, aun cuando la pena impuesta posea una menor entidad<sup>230</sup>. Únicamente cabrá la imposición de una nueva sanción en el supuesto de la comisión de una nueva infracción por parte del trabajador<sup>231</sup>.

En todo caso, la jurisprudencia ha venido considerando que no tiene lugar tal duplicidad en aquéllos supuestos en los cuales el incumplimiento es reiterado, o lo que es lo mismo, cuando se produce una conducta reincidente<sup>232</sup>, hecho que supondrá un agravante de dicha conducta<sup>233</sup>. De tal manera, la reiteración de faltas incluidas en un tramo inferior podrá conducir a otra falta independientemente y más grave en un tramo superior, existiendo en tal caso una "sanción de actos en conjunto"<sup>234</sup>.

La utilización del término reincidencia no significa la equivalencia total y efectiva del concepto típico del Derecho Penal<sup>235</sup>, sino que se trata de un concepto más flexible, el cual abarca un conjunto de supuestos unidos por el factor común de la toma en consideración de la conducta previa del operario en el momento de evaluar la gravedad de una determinada transgresión disciplinaria<sup>236</sup>.

Igualmente, la suspensión de empleo y sueldo, establecida como medida cautelar, no violará el principio *non bis in idem*<sup>237</sup>. De tal forma, cuando constituya una medida preventiva<sup>238</sup> impuesta, no como sanción<sup>239</sup>, sino de manera cautelar<sup>240</sup> no perjudicial para el interesado y cuyo propósito sea

<sup>226</sup> BLASCO PELLICER, A.: *Sanciones administrativas en el orden social*, cit., pág. 46.

<sup>227</sup> La imposición de una sanción crea "un límite punitivo que impide a la empresa volver a sancionar los mismo hechos con una sanción más grave", STS 21 febrero 1979 (Ar. 632). En el mismo sentido, STS 22 septiembre 1988 (Ar. 7096).

<sup>228</sup> No puede recaer una "duplicidad de sanciones... en los casos en se aprecie la identidad de sujetos, hechos y fundamentos", STCo 2/1981, de 30 de enero.

<sup>229</sup> STS 22 septiembre 1988 (Ar. 7096) ó STSJ Andalucía/Sevilla 1 septiembre 1994 (Ar. 3370).

<sup>230</sup> STS 18 noviembre 1972 (Ar. 5446).

<sup>231</sup> SSTS 5 noviembre 1973 (Ar. 4186), 17 octubre 1984 (Ar. 5287).

<sup>232</sup> STS 15 diciembre 1982 (Ar. 7810).

<sup>233</sup> STS 5 noviembre 1973 (Ar. 4186).

<sup>234</sup> SSTSJ Galicia 30 junio 1992 (Ar. 3063) ó Madrid 7 junio 1993 (Ar. 3129).

<sup>235</sup> En torno a esta figura, entre otros, GONZALEZ-CUELLAR GARCIA, A.: "La reincidencia", en AA.VV. (COBO DEL ROSAL, M., Dir.): *Comentarios a la legislación penal*, T. V, vol. I, Madrid (EDERSA), 1985, págs. 281 y ss.

<sup>236</sup> Esta figura "ayuda a comprender el alcance de la responsabilidad disciplinaria, en cuanto constituye uno de los puntos álgidos en que con razón se ha dicho que la institución hace sombra sobre el contrato, en que las exigencias organizativas condicionan fuertemente a la lógica contractual", FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 201.

<sup>237</sup> STS 15 septiembre 1982 (Ar. 7810) ó STSJ País Vasco 22 julio 1997 (Ar. 2332).

<sup>238</sup> Medida adoptada "mientras se aclaran los hechos", STS 15 noviembre 1986 (Ar. 6350).

<sup>239</sup> SSTS 24 mayo y 7 junio 1988 (Ar. 4289 y 5240), ó SSTSJ Andalucía 10 enero y 1 septiembre 1994 (Ar. 275 y 3370).

<sup>240</sup> SSTSJ País Vasco 6 abril 1993 (Ar. 1719), Castilla-La Mancha 18 junio 1993 (Ar. 3215) ó Andalucía/Sevilla 1 septiembre 1994 (Ar. 3370).

En la doctrina, al respecto, DURAN LOPEZ, F.: "La suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar sin naturaleza de sanción", *RPS*, núm. 115, 1977, págs. 363 y ss. ó SANTANA GOMEZ, A.: *La interrupción y la suspensión como medidas cautelares en el procedimiento disciplinario*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994.

la aclaración de posibles irregularidades o incumplimientos, el empresario no conculcará la prescripción que imposibilita la duplicidad punitiva<sup>241</sup>.

Algún pronunciamiento judicial ha llegado a señalar, incluso, que la reiteración del despido nulo no viola el principio de *non bis in idem*, habida cuenta éste no concurre "cuando la sanción inicial queda anulada, pues no hay duplicidad"<sup>242</sup>; por contra, sí lo hará la del despido improcedente, pues "no cabe con posterioridad formular un nuevo despido con las mismas causas<sup>243</sup>... en virtud del principio *non bis in idem*"<sup>244</sup>.

#### 6.5.- Moderación en el ejercicio del poder disciplinario

El poder disciplinario debe ser ejercido además, con moderación, de forma atemperada. La imposición de la sanción no puede causar sorpresa, sino que, por contra, debe aparecer presidida por la prudencia, habida cuenta no podrá pasarse de la tolerancia de una conducta<sup>245</sup> a la prohibición o sanción arbitraria de la misma<sup>246</sup>; la tácita permisón de un comportamiento sancionable puede llevar a colegir que la unidad productiva no considera de gravedad los hechos<sup>247</sup>.

En consecuencia, los tribunales han venido considerando cómo el empresario no podrá romper de manera imprevista la limitación que él mismo se había impuesto a través de una conducta reiterada (generando una especie de "uso de empresa"<sup>248</sup>) utilizando por sorpresa su facultad sancionatoria en grado máximo, dado que tal actitud supondría una extralimitación a tal potestad<sup>249</sup>. Permitir dicha conducta significaría legitimar el ejercicio arbitrario del poder disciplinario<sup>250</sup>.

---

<sup>241</sup> Entre otras, SSTS 7 junio y 12 julio 1988 (Ar. 5240 y 5804), 30 junio 1989 (Ar. 4859) ó STCT 4 noviembre 1987 (Ar. 24179).

<sup>242</sup> STCT 17 marzo 1981 (Ar. 1916).

<sup>243</sup> Sin olvidar, por supuesto, la declaración de despido improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma en el supuesto de haber optado por la readmisión, situación en la cual, tal y como establece el artículo 110.4 LPL, "podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia", despido que "no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha".

<sup>244</sup> En buena medida debido a la aplicación de la doctrina de los propios actos, STCT 14 enero 1977 (Ar. 83).

<sup>245</sup> Si el trabajador, ante determinadas faltas o incumplimientos, "no es amonestado, podría quizá llegar a deducir de la conducta del empresario que... [su actuación] tenga o deba ser aceptada o soportada por aquél sin que por ello se resulten ningún tipo de consecuencias", BARREIRO GONZALEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento...*, pág. 382.

<sup>246</sup> SSTCT 17 octubre 1984 (Ar. 7728) ó 15 noviembre 1984 (Ar. 8671).

<sup>247</sup> SSTCT 30 septiembre 1980 (Ar. 4700) ó 7 diciembre 1983 (Ar. 10614). Así, la STCT 3 noviembre 1977 (Ar. 5330) señalaba cómo "con aquella impunidad [ante su conducta] estuvo dándosele una impresión de tolerancia que, de pronto, fue desmentida inesperadamente".

La existencia de un uso de empresa que exige una advertencia previa a la imposición de una sanción va más lejos de lo simplemente interpretativo, insertándose en la misma relación de trabajo, SSTS 31 mayo 1984 (Ar. 3102) ó 9 octubre 1986 (Ar. 5432).

<sup>248</sup> STS 31 mayo 1984 (Ar. 3102).

<sup>249</sup> SSTS 18 septiembre 1984 (6408) ó 10 junio 1985 (Ar. 3371).

<sup>250</sup> STCT 30 septiembre 1980 (Ar. 4700).

En cualquier caso, tal consideración resulta, cuando menos, discutible, habida cuenta, amparada por el artículo 38 de la Constitución, y siempre respetando una serie de límites y parámetros, nada debe impedir que la empresa disponga de la facultad –o cuando menos posibilidad– de cambiar su política y forma de actuación respecto a ciertas acciones, actitudes o comportamientos de sus empleados.

#### 6.6.- Principio de no discriminación e igualdad

Resulta evidente que la facultad sancionadora deberá ser ejercida sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico<sup>251</sup>, pues, en tal caso, la sanción será nula. El empresario, en consecuencia, no podrá, ante idénticos hechos<sup>252</sup> y realizados en el mismo o parecido período<sup>253</sup> (la elección de la sanción constituye un acto surgido de la autonomía de la voluntad del empleador, hecho que no puede verse compelido por los precedentes que supongan otros castigos impuestos con anterioridad<sup>254</sup>), dar un trato distinto a los infractores<sup>255</sup>.

No obstante, la jurisprudencia constitucional recoge la posibilidad de permitir un trato diferenciado no discriminatorio (no cabe olvidar que el principio de igualdad no aparece vinculado a causa concreta alguna, sino que gira en torno a una diferencia de trato injustificada<sup>256</sup>) siempre y cuando existan razones objetivas<sup>257</sup> que así lo permitan<sup>258</sup>. No discriminará la sanción a quién quede

<sup>251</sup> Al respecto, DURAN LOPEZ, F.: "El principio de igualdad de trato en el ejercicio de la facultad disciplinaria", *RPS*, núm. 106, 1975, págs. 308 y ss.

<sup>252</sup> La prohibición de discriminación opera siempre y cuando los comportamientos hayan sido idénticos, SSTSJ Castilla y León/Burgos 26 marzo 1992 (Ar. 1118) ó Canarias/Las Palmas 31 enero 1994 (Ar. 194).

<sup>253</sup> La discriminación quedará desdibujada e, incluso, desaparecerá, si la sanción considerada como más leve fue impuesta con una antelación temporal suficientemente amplia respecto a la actual, STS 24 febrero 1987 (Ar. 1112).

<sup>254</sup> SSTSJ Andalucía/Málaga 11 enero 1994 (Ar. 293), Canarias/Las Palmas 28 enero 1994 (Ar. 192) ó Navarra 6 mayo 1994 (Ar. 1928).

<sup>255</sup> Los trabajadores disfrutan de un derecho subjetivo al mismo trato, de forma tal que ante un mismo supuesto, debe ser exigida la misma respuesta y consecuencia. SSTS 13 octubre 1983 (Ar. 5090), 2 noviembre 1984 (Ar. 5798) ó 7 febrero 1989 (Ar. 697).

<sup>256</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Igualdad y discriminación*, Madrid (Tecnos), 1986, págs. 108 y ss.

<sup>257</sup> La existencia de un trato desigual en la norma exige una justificación objetiva y razonable, la cual normalmente será efectuada alegando una determinada causa que elimine la sospecha de una actuación arbitraria [FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en AA.VV. (ALARCON CARACUEL, M. R., Coord.): *Constitución y Derecho del Trabajo. 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)*, Madrid (Marcial Pons), 1992, pág. 185]; y, de tal forma, la fundamentación de la desigualdad tendrá "el efecto práctico de endurecer hasta sus máximas consecuencias [la medición] de la proporcionalidad, razonabilidad y relevancia de la desigualdad", DE LA PUEBLA PINILLA, A. M<sup>a</sup>.: "Igualdad y discriminación en el ejercicio...", cit., págs. 10-11.

<sup>258</sup> STCo 34/1984, de 9 de marzo. De no ser así, podría generarse una arbitrariedad que no encontraría justificación alguna, SSTS 2 noviembre 1984 (Ar. 5798), 18 noviembre 1989 (Ar. 8078) ó STCT 27 septiembre 1988 (Ar. 417).

probado que cometió el hecho sancionable<sup>259</sup>, habida cuenta "individualizada la conducta, la discriminación desaparece"<sup>260</sup>.

Del mismo modo, la igualdad no queda vulnerada en el supuesto de que un determinado número de trabajadores llegue a un acuerdo con su empleador que termine con el proceso sancionador, continuando, por contra, para el resto de trabajadores<sup>261</sup>.

En cualquier caso, siempre que la totalidad de la plantilla haya guardado una conducta similar, habría de ser considerado discriminatoria la circunstancia de que la empresa adoptase medidas sancionatorias únicamente frente a unos determinados empleados<sup>262</sup>.

Cabe mencionar, por último, cómo este principio no resulta vulnerado por la existencia de un trato distinto en diversos aspectos a determinado personal, como el de alta dirección, habida cuenta la circunstancia de tratarse de una relación laboral de carácter especial denota ya de por sí la existencia de una desigualdad<sup>263</sup>.

#### 6.7.- Límites temporales

La unidad productiva se encuentra también sujeta a la existencia de límites temporales, de forma tal que la sanción debe ser impuesta dentro de un período concreto, habida cuenta a partir de un determinado plazo tendrá lugar la prescripción de las faltas, momento a partir del cual no podrá establecerse castigo alguno.

La necesidad de fijar un plazo de prescripción es indiscutible "si se tienen en cuenta, por un lado, las exigencias de la buena fe en el ejercicio de los derechos, conectadas con el principio de seguridad jurídica, que imponen el ejercicio de cualquier derecho en un plazo razonable, consolidándose las situaciones e impidiendo la inestabilidad –y la litigiosidad– propia de la pendencia. Pero también la prescripción viene impuesta de un modo positivo por la propia naturaleza y función del poder disciplinario"<sup>264</sup>.

Así, el artículo 60.2 ET fija un plazo de prescripción de las faltas, regulando, por tanto, el período con el cual cuenta el empresario a la hora de ejercitar el derecho que posee para determinar si una

---

<sup>259</sup> STS 17 octubre 1990 (Ar. 7929). Sirvan como ejemplo los supuestos de agresión mutua, en los cuales sería excesiva la aplicación del artículo 14 CE, STCT 1 julio 1986 (Ar. 5730).

<sup>260</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 387.

<sup>261</sup> STCT 23 junio 1983 (Ar. 6039).

<sup>262</sup> SSTJ Galicia 9 septiembre 1992 (Ar. 4170).

<sup>263</sup> SSTSJ Andalucía/Sevilla 31 mayo 1995 (Ar. 3250) ó Castilla y León 17 diciembre 1992 (Ar. 5970).

<sup>264</sup> Habida cuenta el poder disciplinario, "como mecanismo de reacción punitiva, requiere, por su propia esencia, una estrecha y manifiesta conexión entre la sanción y el hecho que la motiva, que sólo así permitirá a las sanciones cumplir su función disuasoria de incumplimientos futuros, individuales o colectivos", FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 280-281.

determinada conducta del trabajador resulta constitutiva de infracción de carácter laboral y, por tanto, para decidir la imposición –o no– de la correspondiente sanción disciplinaria.

El precepto establece tal término en diez días para las faltas leves, para las graves en veinte y para aquellas consideradas muy graves sesenta días a partir del momento en el cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión<sup>265</sup>, debiendo ser éste pleno y cabal, sin que por tal motivo puedan tener lugar prolongaciones injustificadas de los plazos mencionados<sup>266</sup>. En cualquier caso, prescribirán a los seis meses de haber sido cometidas<sup>267</sup>, previsión establecida, evidentemente, para aquellos supuestos en los cuales el empleador no llegue a tener conocimiento de la consumación de las mismas. Constituye por tanto un doble sistema, a distinguir en virtud del *dies a quo* a tomar en consideración para la prescripción de la sanción.

En el supuesto de tratarse de un incumplimiento continuado, el plazo de prescripción se iniciará desde la comisión de la última falta "a partir del momento en que cesa la intervención voluntaria en el mantenimiento de las situación"<sup>268</sup>.

No parece existir inconveniente alguno para que, una vez haya sido cometida la falta, el empresario notifique el hecho, posponiendo la sanción a un momento posterior<sup>269</sup>.

La prescripción deberá ser formalmente invocada, temporánea y oportunamente, sin que sea posible su apreciación de oficio<sup>270</sup>; suponiendo que el hecho sancionado sea ya jurídicamente inexistente, esta circunstancia impedirá cualquier castigo basado en ellos o, en todo caso, su declaración de nulidad, habida cuenta "la materia disciplinaria constituye la rama penal del Derecho Laboral y si penalmente no puede imponerse sanción alguna a quien cometió un delito o falta que se encuentra prescrito, tampoco puede derivarse en contra del trabajador efecto perjudicial alguno proveniente de una conducta laboralmente prescrita"<sup>271</sup>.

La cuestión que actualmente presenta mayores problemas en este aspecto surge a raíz de la omisión de referencia alguna en el artículo 60.2 ET a la prescripción de las sanciones. Efectivamente, queda establecido el plazo en el cual la infracción ya no podrá ser tomada en consideración, pero no se regula si existe un límite temporal para hacer efectiva una sanción una vez ésta ha sido determinada.

---

<sup>265</sup> Por conocer cabe entender que la empresa dispone de algo más que de indicios, STS 27 marzo 1984 (Ar. 1616). Sobre la cuestión, también, SSTS 3 noviembre 1993 (Ar. 8536), 26 diciembre 1995 (Ar. 9845) ó 20 marzo 1996 (Ar. 2304).

<sup>266</sup> STS 20 marzo 1997 (Ar. 2605).

<sup>267</sup> Plazo que comenzará a computar desde el momento en el cual desaparece la conducta maliciosa de ocultación, STS 12 febrero 1992 (Ar. 970).

<sup>268</sup> STS 4 febrero 1991 (Ar. 795).

<sup>269</sup> AA.VV. (SALA FRANCO, T., Dir.): *Relaciones Laborales (La contratación laboral, la relación laboral, la extinción del contrato,...*, cit., pág. 693.

<sup>270</sup> Entre otras, SSTSJ Cantabria 22 febrero 1991 (Ar. 1198), Madrid 7 mayo 1991 (Ar. 2925) ó Cataluña 16 marzo 1995 (Ar. 1133).

<sup>271</sup> STSJ País Vasco 3 junio 1993 (Ar. 2856).



Los pronunciamientos judiciales sobre la cuestión, además de escasos, han sido contradictorios<sup>272</sup>, circunstancia que ayuda más aún a la falta de una solución clara al respecto. Al carecer de un sistema prescriptorio respecto a las sanciones impuestas parece que nada impide a la empresa optar, antes de hacer cumplir aquélla, por esperar a conocer el criterio de los órganos jurisdiccionales sobre la cuestión o a que finalice una situación suspensiva del contrato<sup>273</sup>.

Los Tribunales han adoptado dos tesis interpretativas al respecto<sup>274</sup>, entendiendo la primera de ellas que el plazo del cual dispone el empresario para hacer efectiva la sanción impuesta es el mismo que el recogido en el artículo 60.2 ET para las faltas<sup>275</sup>. Este razonamiento encuentra en las sentencias que lo defienden dos presupuestos distintos; en primer término, y reconociendo la existencia de una laguna legal, se opta por una aplicación analógica del plazo fijado en el artículo 60.2 ET de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.1 CC ("procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón")<sup>276</sup>; en segundo lugar, otros pronunciamientos sostienen cómo el precepto regula el período dentro del cual resulta posible hacer efectivo el derecho sancionador, el cual comprende dos facultades distintas, aun cuando íntimamente ligadas entre sí. Son, por tanto, dos prerrogativas distintas, pero con ejercicio sucesivo imprescindible para plasmar en la práctica este derecho empresarial<sup>277</sup>.

Por contra, un segundo posicionamiento se inclina por determinar que el plazo será el establecido con carácter general por el artículo 59.1 ET, es decir, un año<sup>278</sup>. Para ello toma como ejemplo el sistema regulado por el Código Penal, en el cual quedan establecidos plazos de prescripción distintos para delitos y faltas. Incluso se hace oportuna referencia a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por la que se regula el régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y al RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, normas en las que aparecen señalados diferentes períodos de prescripción de faltas y sanciones.

---

<sup>272</sup> Sobre la cuestión, y haciendo referencia a la falta de un pronunciamiento unificador de doctrina por parte de la Sala de los Social del Tribunal Supremo, GARCIA BARCALA, C.: "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa (a propósito de la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Cataluña de 22 de febrero de 2001)", *RL*, núm. 4, 2002, págs. 59 y ss.

<sup>273</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario...", cit., pág. 73.

Al respecto, SSTSJ Comunidad Valenciana 20 octubre 1993 (Ar. 4619) ó Andalucía/Granada 23 noviembre 1993 (Ar. 4852).

<sup>274</sup> Un análisis de los pronunciamientos en ambas direcciones en GARCIA BARCALA, C.: "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa...", cit., págs. 62 y ss.

<sup>275</sup> SSTSJ Asturias 15 marzo 1996 (Ar. 592) ó Andalucía/Granada 19 junio 1996 (Ar. 1754).

En la doctrina científica, en contra, MARIN CORREA, J. M.: "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa", *AL*, T. II, 1996, págs. 2281-2282 y "La facultad disciplinaria y la prescripción (nota a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 19 de junio de 1996)", *AL*, T. III, 1996, págs. 3537-3538 ó GARCIA BARCALA, C.: "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa...", cit., pág. 65.

<sup>276</sup> STSJ Asturias 15 marzo 1996 (Ar. 592).

<sup>277</sup> STSJ Andalucía/Granada 19 junio 1996 (Ar. 1754).

<sup>278</sup> SSTSJ Madrid 6 octubre 1993 (Ar. 4641) ó Cataluña 22 febrero 2001 (Ar. 1585).

La primera tesis reseñada no parece la más apropiada, habida cuenta el Estatuto de los Trabajadores señala claramente su plazo de prescripción únicamente para las infracciones laborales, sin hacer referencia alguna a las sanciones, a las cuales hubiera efectuado oportuna mención en caso de haber querido establecer idéntico plazo prescriptivo.

Así, en principio, el plazo que con carácter general fija el artículo 59.1 ET debería ser el tenido en cuenta para realizar tal cómputo temporal. Por otra parte, no parece tener mucho sentido, "ni casa bien con el principio de seguridad jurídica, que una infracción cometida por un trabajador pueda ser sancionada hasta un año después de su comisión e imposición, cuando durante ese tiempo las circunstancias pueden haber variado tanto que realmente la sanción haya perdido su sentido e, incluso, que la efectividad de la misma pueda producir un efecto negativo o contraproducente, contrario al que originalmente se perseguía"<sup>279</sup>.

Evidentemente, y aun cuando el empresario pueda utilizar la ya mencionada posibilidad de posponer en el tiempo la efectividad de una sanción, resulta excesivo que un trabajador pueda ser castigado por un falta cometida un año antes y que hasta ese momento había permanecido "en suspenso", más aún teniendo en cuenta que la empresa dispone de los medios y la capacidad, en virtud del ejercicio de su poder disciplinario, de hacer cumplir la sanción con total inmediatez, sin necesidad de la previa intervención de los tribunales.

Sin embargo, resulta patente también que obligar al empleador a imponer la sanción en los plazos que establece el artículo 60.2 ET no constituye la respuesta más adecuada, dado que el trabajador disfruta del derecho a impugnar su castigo ante la jurisdicción social, que podrá alterar sus términos, reduciéndola o, incluso, anulándola.

En consecuencia, cabe presentar como una solución "más práctica y equitativa subordinar la ejecución o efectividad de dichas sanciones a su confirmación por el Orden Jurisdiccional Social cuando éstas son recurridas por los trabajadores"<sup>280</sup>, momento a partir del cual podría imponerse –sin riesgo ya de adelantarse o retrasarse en exceso– el castigo consecuencia del incumplimiento laboral del trabajador.

La laguna legal en este aspecto es evidente, y las posibilidades para subsanarla que las normas ofrecen constituyen una vía poco satisfactoria, al poder dar lugar a un plazo demasiado breve o demasiado amplio. Resulta menester, por tanto, exigir al legislador social el establecimiento de un plazo legal de prescripción suficientemente equilibrado para los distintos grados de sanciones; sin olvidar, por supuesto, su posible fijación a través de la negociación colectiva en los distintos sectores de actividad, fórmula que se presenta actualmente como la más adecuada ante la presente situación de incertidumbre –sin perspectiva de una solución cercana– creada por la carencia de la ley en este sentido.

---

<sup>279</sup> GARCIA BARCALA, C.: "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa...", cit., pág. 67.

<sup>280</sup> STSJ Andalucía 23 noviembre 1993 (Ar. 4619). En similar pronunciamiento, STSJ Comunidad Valenciana 20 octubre 1993 (Ar. 4619).

## 6.8.- La presunción de inocencia

El tratamiento del principio de culpabilidad "como límite jurídico al ejercicio del poder disciplinario requiere que de forma conjunta se efectúe alguna referencia al principio de presunción de inocencia"<sup>281</sup>, la cual habrá de ser considerada como un límite a la facultad punitiva empresarial<sup>282</sup>.

Límite, en cualquier caso, respecto al cual debe entenderse que opera con posterioridad a la imposición de la sanción –eso sí, siempre y cuando el trabajador la impugne–, durante el proceso judicial ante el órgano jurisdiccional competente, momento en el cual este principio será abordado.

## 6.9.- Revisión ante los órganos judiciales

En fin, como eje central y objeto último de este estudio, y sin duda como límite formal más importante regulado frente al ejercicio del poder disciplinario, resta destacar la posibilidad otorgada al trabajador de solicitar la revisión de su sanción ante la jurisdicción social.

En cuanto en virtud del poder disciplinario el empresario ostenta la facultad de imponer sanciones de forma directa y basándose en una decisión propia, queda manifestada su superior posición en la relación, y para cuya garantía de ejercicio resulta necesario que tal poder quede definido "por su carácter subordinado y sometido al principio de legalidad: lo primero, porque la actuación disciplinaria empresarial está sujeta a revisión por la autoridad judicial, a instancia de parte y previo el correspondiente proceso; y lo segundo, porque se exige una previsión normativa tanto de las conductas sancionables como de las sanciones que puedan imponerse"<sup>283</sup>.

En este aspecto, baste con reiterar que se configura como "un poder punitivo –la potestad de imponer "penas privadas"– que otorga [al empleador] una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador tanto porque puede afectar gravemente a su modo de vida, cuanto porque puede tener repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico, incluso desde una perspectiva que discurre paralelamente a algunos de los derechos fundamentales consagrados en los artículos 24 y 25 de la Constitución, por más que no pueda identificarse con ellos. El carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario"<sup>284</sup>.

---

<sup>281</sup> LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales...*, cit., págs. 459 y ss.

<sup>282</sup> STCo 125/1995, de 24 de julio.

<sup>283</sup> STCo 17/2000, de 31 de enero.

<sup>284</sup> STCo 125/1995, de 24 de julio.

La mencionada discrecionalidad de la que disfruta el empresario a la hora de imponer sanciones no viene, en ningún caso, a cuestionar la necesidad de un control judicial del ejercicio del poder disciplinario, el cual resulta necesario, tanto más en cuanto la empresa, que actúa como "juez y parte", puede incurrir fácilmente en excesos, de los cuales será necesario que conozca "alguien que ocupe una posición independiente respecto a los sujetos implicados", el cual sería lógicamente la jurisdicción social (asumiendo una "potestad revisora de los actos particulares para ajustarlos a derecho que responde a principios generales sobre los que se asienta la administración de justicia en todos sus órdenes"<sup>285</sup>), aun cuando "también podría ser un órgano dotado de funciones arbitrales"<sup>286</sup>.

---

<sup>285</sup> STS 19 junio 1982 (Ar. 4046).

<sup>286</sup> GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 49, quien señala, como ejemplo, "la comisión paritaria del convenio, o en una subordinación de igual carácter creada específicamente para conocer de cuestiones disciplinarias. Desde luego, la asunción por la comisión paritaria de ciertas funciones en materia de faltas y sanciones no es desconocida en la práctica negocial, existiendo convenios colectivos donde se les atribuye el cometido de dictaminar sobre las causas e imputabilidad de posibles incumplimientos, como los determinados por la ausencia del rendimiento debida... o, incluso, la calificación de las faltas e imposición de determinadas sanciones".



PARTE SEGUNDA

REQUISITOS PREPROCESALES, PROCESO Y RECURSOS



## CAPÍTULO I

## REQUISITOS PREVIOS AL PROCESO

## 1.- Expediente disciplinario y contradictorio

De acuerdo con el tenor del artículo 68.a) ET, ante faltas graves o muy graves, los miembros del comité de empresa y los delegados de personal<sup>287</sup>, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán –teniendo siempre en cuenta, por supuesto, las disposiciones al respecto establecidas en convenio colectivo<sup>288</sup>– de la garantía de apertura de expediente contradictorio, en el cual deberán ser oídos, aparte del interesado, el resto de representantes.

## 1.1.- Concepto, naturaleza y fundamento

Aun cuando se trata de una figura con una relativa tradición normativa y amplio tratamiento doctrinal y jurisprudencial, el ordenamiento jurídico-laboral patrio carece de una definición legal para el expediente contradictorio<sup>289</sup>. En cualquier caso, no equivale a "un antejuicio o trámite procesal previo en el que deban ser aplicables las normas reguladoras de las actuaciones judiciales"<sup>290</sup>.

Las reglas procedimentales que preceden a la imposición de la sanción en su aplicación práctica dentro de la empresa pueden asumir aspectos muy diversos y ser "puestas al servicio de

<sup>287</sup> No cabe olvidar, como ya se ha destacado anteriormente en este estudio, cómo esta garantía se extendió legalmente, a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Prevención de Riesgos Laborales, a la representación sindical y a los delegados de prevención, realizando, incluso, el artículo 115.2 LPL una expresa mención a los primeros. Al respecto, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 108.

<sup>288</sup> La Ley, por tanto, "hace del expediente contradictorio una garantía selectiva, pues sólo vincula al empresario cuando la sanción vaya dirigida a un trabajador que disfrute de la condición de representante en la empresa. No obstante, la negociación colectiva puede ampliar el ámbito subjetivo del expediente a los restantes trabajadores de la misma", FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 32.

<sup>289</sup> A diferencia de otros procedimientos previos a una sanción arbitrados por el ordenamiento jurídico español, como el caso de la instrucción penal, TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, 2ª ed., Madrid (Tecnos), 1991, pág. 86.

<sup>290</sup> Por todas, STS 16 octubre 1989 (Ar. 7273).



finés muy distintos"<sup>291</sup>, por lo que el expediente contradictorio no desempeña una "función unívoca claramente identificable"<sup>292</sup>.

El lícito ejercicio del poder disciplinario aparece condicionado en ciertos momentos, por tanto, al cumplimiento de una serie de trámites formales, resultando el expediente contradictorio el más elaborado y complejo de todos, cuya instrucción "significa que debe hacerse saber a quien se pretende sancionar con claridad los hechos y las faltas que se le imputan, dándole audiencia y otorgando la posibilidad de desvirtuarlos en el mismo expediente, sin que el dato de poder defenderse a posteriori en el proceso laboral excuse de la necesidad de que en aquél deben existir garantías mínimas para el interesado"<sup>293</sup>. Así, y como lógico cumplimiento de la finalidad de salvaguarda de los derechos que posee, debe contener una serie de requisitos esenciales<sup>294</sup>, a saber:

- a) Que el expediente se instruya y resuelva en un tiempo razonable.
- b) Conocimiento del interesado de los cargos que le son imputados (pliego de cargos) y, en su caso, los que resulten de hechos descubiertos durante su tramitación<sup>295</sup>.
- c) Audiencia del expedientado, otorgándole un período de tiempo racional para contestar y proponer pruebas en su descargo y su práctica si resultan adecuadas y pertinentes<sup>296</sup>.
- d) Audiencia, en su caso, al resto de los integrantes de la representación a la cual pertenezca el trabajador.
- e) Documentación por escrito de las actuaciones.
- f) Reflejo en la notificación de la sanción de la resolución final del expediente, debiendo aparecer basada en los mismos hechos en él denunciados<sup>297</sup>.

La delimitación precisa de los términos de la infracción imputada y las circunstancias concurrentes en ella constituyen, casi siempre, uno de los principales objetivos de la instrucción de este expediente, habida cuenta con tal actuación parece garantizarse un mayor acierto en la decisión definitiva de la empresa, siendo también, en consecuencia, un procedimiento de gran utilidad para ésta, pues le puede aportar datos fundamentales para la verificación del incumplimiento que se pretende castigar

---

<sup>291</sup> En relación con esta cuestión, FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 327 y ss.

<sup>292</sup> LOPEZ ALVAREZ, M<sup>o</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, Pamplona (Aranzadi), 1999, pág. 40.

<sup>293</sup> STS 30 septiembre 1982 (Ar. 5320).

<sup>294</sup> Sobre la cuestión, SSTS 13 mayo 1988 (Ar. 4981) ó STSJ La Rioja 11 noviembre 1992 (Ar. 5409).

<sup>295</sup> STS 18 diciembre 1982 (Ar. 7842).

<sup>296</sup> STS 13 mayo 1988 (Ar. 4980).

<sup>297</sup> SSTS 6 octubre 1980 (Ar. 3967) ó 2 noviembre 1982 (Ar. 6475).

y su consiguiente atribución de responsabilidades, "superando con creces el conocimiento inicial del titular de la potestad disciplinaria"<sup>298</sup>, pues éste únicamente tendrá una noción plena y cabal cuando finalice el trámite<sup>299</sup>.

La relativa flexibilización de los modelos jerárquicos clásicos de la unidad productiva ha hecho posible la ampliación de las facultades participativas del trabajador en la tramitación del expediente previo a la (casi segura) sanción, incrementándose tanto sus posibilidades de defensa como la introducción en este proceso de elementos e intereses ajenos a los exclusivamente empresariales y limitando, a un tiempo, la discrecionalidad sancionadora del empleador. La participación mínima prevista para el operario en el expediente no corresponde con el sentido restrictivo de la audiencia a la cual se refiere el artículo 68 ET<sup>300</sup>. El elemento de contradicción en la instrucción del expediente implicará el conocimiento por parte de aquél de los cargos que le son imputados, la posibilidad de efectuar las alegaciones y descargos que estime oportunos y, en ocasiones, incluso la posibilidad de proponer y practicar pruebas que le permitan argumentar y defender en mejores condiciones su posición<sup>301</sup>.

Una de las finalidades principales –si no la fundamental– de esta figura la constituye otorgar protección a quien puede ser objeto de la sanción disciplinaria<sup>302</sup>. Se trata de una garantía inmediata<sup>303</sup> (*ad personam*<sup>304</sup>) para el representante de los trabajadores individualmente considerado<sup>305</sup>, garantizando la independencia en el ejercicio de su tarea a quienes ocupan esta clase de puestos en una empresa, al evitar en buena medida la imposición de sanciones discriminatorias<sup>306</sup>.

Cabe destacar, igualmente, otras pretensiones de la instauración del expediente contradictorio que podrán o no tener presencia de acuerdo con las circunstancias concretas de cada situación concreta: su papel cautelar, pues, tal y como algún autor<sup>307</sup> y ciertos pronunciamientos judiciales<sup>308</sup> han

<sup>298</sup> LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 41.

<sup>299</sup> SSTS 16 junio 1983 (Ar. 3019), 18 diciembre 1984 (Ar. 6407), 6 octubre 1986 (Ar. 5390) ó 25 mayo 1987 (Ar. 3867).

<sup>300</sup> En este sentido, SSTS 30 septiembre 1982 (Ar. 5320), 13 mayo 1988 (Ar. 4980) ó STSJ Andalucía/Málaga 2 abril 1992 (Ar. 2203).

En la doctrina científica, TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores...*, cit., pág. 87 ó LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 39.

<sup>301</sup> GARCIA MURCIA, J.: "Las garantías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia", *REDT*, núm. 15, 1983, pág. 453.

<sup>302</sup> Sirvan como ejemplo de esta finalidad protectora, habida cuenta el trabajador debe disfrutar de la oportunidad de defenderse adecuadamente, STS 4 abril 1990 (Ar. 3101) ó STSJ Cantabria 28 julio 1992 (Ar. 3648).

<sup>303</sup> MOLERO MANGLANO, C.: *Derecho Sindical*, Madrid (Dykinson), 1996, pág. 426.

<sup>304</sup> CUEVAS LOPEZ, J.: *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Pamplona (Aranzadi), 1982, pág. 213.

<sup>305</sup> *Contra*, DURAN LOPEZ, F.: "Despido y sanción de los representantes sindicales", *REDT*, núm. 1, 1982, pág. 59, quien afirma que el interés tutelado es de carácter colectivo, siendo la verdadera pretensión la "debilitación objetiva de las instancias sindicales, y sólo como mero reflejo de ello debería entenderse la protección individual que recibe el trabajador".

<sup>306</sup> STS 4 julio 1986 (Ar. 3946).

<sup>307</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores...*, cit., pág. 89.

<sup>308</sup> Entre otras, SSTS 18 diciembre 1985 (Ar. 6140) ó 4 julio 1986 (Ar. 3946).

destacado, puede proporcionar el enfriamiento preciso para que la empresa adopte una sanción más adecuada y, al tiempo, evitar las tensiones que podría generar en la nómina de trabajadores la imposición de un castigo precipitado e, incluso, injustificado, precisamente como consecuencia de esa posible ofuscación en un momento dado.

Igualmente, la participación de terceros (los representantes de los trabajadores) en la tramitación del procedimiento será positiva al poder ser expuestos otros puntos de vista y opiniones que, quizá, sean tenidos en cuenta al imponer la sanción final<sup>309</sup>. Por otra parte, el expediente puede fomentar el establecimiento de vínculos de colaboración entre instancias tradicionalmente opuestas dentro de la empresa; no cabe olvidar, en fin, cómo su apertura puede impedir la ruptura prematura de un presupuesto de la relación laboral que puede ser considerado fundamental: la confianza mutua<sup>310</sup>.

## 1.2.- Tramitación del expediente. Fases

El expediente contradictorio debe ser constituido como "un conjunto ordenado de actuaciones y diligencias" orientadas a un fin concreto, de forma tal que la jurisprudencia ha rechazado otras actividades que, sin cumplir dichas premisas, puedan tratar de hacerse pasar por un procedimiento disciplinario<sup>311</sup>.

A falta de normas reglamentarias debe encaminarse, a través de reglas de buen sentido que presidan su instrucción, al cumplimiento de sus funciones propias y, de manera destacada, a la participación y contradicción del sujeto implicado<sup>312</sup>. La negociación colectiva, por su parte, no ha desarrollado con la "precisión ni extensión debidas las exigencias formales que han de incluirse en el expediente"; sin embargo, la intervención convencional ha estructurado su tramitación –con ciertas variantes, como es lógico– en torno a tres fases básicas, que marcarán una secuencia lógica en las actuaciones y permitirán el cumplimiento total de las funciones del expediente, pudiendo variar tanto su extensión como su complejidad en virtud de las necesidades y características peculiares de cada procedimiento<sup>313</sup>.

### 1.2.1.- Fase de apertura

En este período el empresario toma la decisión de incoar el procedimiento, comunicándoselo al trabajador imputado. La apertura de un expediente viene a poner de manifiesto la intención del empleador de castigar el incumplimiento en cual haya podido incurrir con su conducta el operario<sup>314</sup>.

<sup>309</sup> Incluso, puede ayudar a la consecución de un mayor grado de corresponsabilidad y codecisión de los trabajadores en materia disciplinaria, GONZALEZ ZAMORA, M.; LILLO, E.; LOPEZ, J. Y MARTIN AGUADO, A.: *Despidos y sanciones. Límites al poder disciplinario del empresario*, Madrid (Confederación Sindical de Comisiones Obreras), 1992, pág. 58.

<sup>310</sup> Sobre estas cuestiones, ampliamente, LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., págs. 44-45.

<sup>311</sup> STS 23 noviembre 1980 (Ar. 6870) ó STSJ Galicia 22 octubre 1992 (Ar. 4832).

<sup>312</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, 4<sup>a</sup> ed., Madrid (Civitas), 1995, pág. 282.

<sup>313</sup> Siguiendo en este punto a LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 139.

<sup>314</sup> DEL VALLE VILLAR, J. M.: "El expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores en la empresa", *DL*, núm. 32, 1990, pág. 62.

Con carácter previo, será conveniente realizar una serie de diligencias preliminares con objeto de obtener determinados indicios o pruebas definitivas que constaten la conducta punible del empleado para poder fundamentar la decisión sancionatoria y, a un tiempo, aseguren la licitud de la actuación de la unidad productiva.

Estas investigaciones previas serán preceptivas para comprobar distintos extremos de mayor o menor importancia en virtud de cada caso y que pudieran llegar, incluso, a evitar la apertura del procedimiento sancionador. Incumplir este deber empresarial justificaría una posterior reclamación del trabajador perjudicado, quien quedaría legitimado para solicitar la reparación de los daños causados por una instrucción innecesaria del expediente<sup>315</sup>.

Los medios admisibles para realizar estas indagaciones serán variados<sup>316</sup> y dependerán, igualmente, de cada supuesto concreto y las decisiones en él tomadas; sí cabe establecer, cuando menos, una serie de conductas prohibidas a este respecto: la "preconstitución" de la infracción<sup>317</sup>; la alteración o eliminación de elementos probatorios que pudieran resultar favorables al trabajador<sup>318</sup>; la falsificación de pruebas para inculparle y, en general, toda investigación llevada a cabo ilícitamente<sup>319</sup>.

Realizados los trámites previos se procederá a la incoación del expediente contradictorio, circunstancia que viene a exteriorizar formalmente la intención del empresario<sup>320</sup> –a raíz de considerar punible la conducta laboral del imputado– de iniciar el procedimiento sancionador.

<sup>315</sup> Aun cuando este tipo de indemnizaciones no suelen ser fácilmente admitidas por los Tribunales, reacios a otorgarlas por incumplimientos del empresario no contemplados específicamente por el ordenamiento, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994, págs. 82 y ss.

<sup>316</sup> Cabe destacar, en este aspecto, la proliferación de los denominados expedientes informativos, práctica cada vez más frecuente en las empresas para realizar las investigaciones sobre los posibles incumplimientos del trabajador, pero sin que exista una imputación formal de cargos, LOPEZ ALVAREZ, M<sup>o</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., págs. 150-153.

<sup>317</sup> Haciendo referencia a "todas las diligencias que... tratan de provocar el incumplimiento [del trabajador] o bien poner de manifiesto una conducta transgresora sin que existieran indicios previos, utilizando a tal fin señuelos, cámaras ocultas, redes de espionaje en la empresa, registros, etc", LOPEZ ALVAREZ, M<sup>o</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 148.

En la doctrina judicial, entre otras, SSTS 15 marzo 1988 (Ar. 1934), 11 junio 1990 (Ar. 5049); SSTSJ Baleares 14 mayo 1993 (Ar. 2560) ó Cantabria 3 diciembre 1993 (Ar. 5435).

<sup>318</sup> En este sentido, respecto a la influencia de la conducta del empresario sobre un trabajador en relación con su condición de testigo, MARTINEZ GIRON, J.: "La potestad de mando sobre el testigo dependiente", *REDT*, núm. 27, 1986, págs. 366 y ss.

<sup>319</sup> STCo 114/1984, de 29 de noviembre.

En la doctrina, entre otros, y por todos, DEL REY GUANTER, S.: "Nuevas técnicas probatorias, obtención ilícita de la prueba y derechos fundamentales en el proceso laboral", *REDT*, núm. 37, 1989, pág. 71; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, cit., págs. 141 y ss. ó BAYLOS GRAU, A.: "Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998, págs. 39 y ss.

<sup>320</sup> Ajustándose siempre a las exigencias de la buena fe, evitando instar el procedimiento en un momento en el que el trabajador no pueda ejercitar debidamente su defensa. Respecto a esta cuestión, STS 30 enero 1981 (Ar. 570) ó STSJ Castilla y León/Valladolid febrero 1993 (Ar. 1057).

Aun cuando en ciertas ocasiones la negociación colectiva ha venido a precisar el sujeto legitimado para iniciar estos trámites, tal facultad normalmente corresponderá al empleador o a sujetos integrados en la estructura de mando de la unidad productiva, salvo oposición expresa del primero<sup>321</sup>.

Una vez abierto se notificará tal circunstancia al trabajador objeto del mismo, no existiendo obligación de dar traslado automático a dicha comunicación, que podrá ir incorporada al pliego de cargos. Por supuesto, nada impide que el convenio colectivo de aplicación establezca tal prerrogativa, aun cuando el incumplimiento del plazo en él fijado no pueda significar causa de nulidad del expediente<sup>322</sup>.

### 1.2.2.- Fase de instrucción

A partir de ese momento se desarrollarán todas las actuaciones que integran el contenido sustantivo del expediente contradictorio:

#### a) Nombramiento de instructor y secretario.

Parece imprescindible, tomando en consideración las particularidades del equilibrio sinalagmático presente en el vínculo laboral, la presencia de un tercero ajeno a las partes del contrato que pueda aportar equilibrio e imparcialidad y, al tiempo, refuerce las garantías del procedimiento sancionador<sup>323</sup>. Sin embargo, su presencia, a pesar de ser conveniente<sup>324</sup>, no resulta preceptiva en nuestro ordenamiento<sup>325</sup>; nada impide, en cualquier caso, su designación por parte del empresario o el establecimiento en convenio colectivo de su nombramiento, en cuyo caso su ausencia "resultará relevante para determinar la nulidad del procedimiento"<sup>326</sup>.

#### b) Imputación del incumplimiento.

El denominado pliego de cargos, donde aparecen expuestas las conductas infractoras motivadoras de la apertura del expediente (incluso aunque no puedan concretarse todavía con total exactitud todos sus extremos), constituye una de las diligencias inexcusables de la fase de instrucción<sup>327</sup>.

---

<sup>321</sup> GIL Y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 67.

<sup>322</sup> STS 20 junio 1990 (Ar. 5494).

<sup>323</sup> GONZALEZ ZAMORA, M.; LILLO, E.; LOPEZ, J. y MARTIN AGUADO, A.: *Despidos y sanciones. Límites al poder disciplinario...*, cit., pág. 59.

<sup>324</sup> Para algunos autores, su ausencia, junto a la "del trámite de proposición y práctica de prueba... imposibilita la verdadera función de la contradicción y de defensa que ha perseguido tradicionalmente el expediente", FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 40.

<sup>325</sup> STSJ Andalucía/Granada 1 febrero 1995 (Ar. 645) ó Extremadura 9 marzo 1996 (Ar. 1126).

<sup>326</sup> En este sentido, LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., págs. 182 y ss., quien además realiza un amplio estudio sobre su régimen jurídico.

<sup>327</sup> Así, por todos, DE LA VILLA GIL, L. E.: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid (Instituto de Estudios Económicos), 1980, pág. 143 y ss. ó CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., pág. 281. En la jurisprudencia, entre otras, SSTS 13 mayo 1988 (Ar. 4980), 2 julio 1990 (Ar. 6039) ó 16 marzo 1991 (Ar. 1864).

Su elaboración corresponde al empresario, si bien el convenio puede encomendar esta misión, en caso de haberlo, al instructor. No se exige, en principio, forma escrita para esta notificación, pese a lo cual parece necesario afirmar su conveniencia, dada la importancia que pueden llegar a tener las consecuencias finales del proceso para el trabajador, por lo que la comunicación deberá reseñar la falta que se presume cometida y, en su caso, la sanción a la misma correspondiente.

#### c) Adopción de medidas cautelares.

La imposición de esta clase de medidas se lleva a cabo con la intención de atenuar los efectos negativos que pueda traer consigo el retraso en la aplicación de la sanción al trabajador. Efectivamente, la presencia del imputado en el lugar donde se desarrolla la actividad puede ser causa de tensiones o, dada la gravedad y naturaleza de la falta, el empleador puede no desear la permanencia de aquél en su puesto en tanto no finalice todo el procedimiento sancionador. Estas circunstancias vendrían a justificar medidas como la suspensión cautelar del operario<sup>328</sup> (respecto a la cual ya se hicieron algunas consideraciones en la primera parte de este estudio), la cual no tendrá porqué ser contemplada en el convenio para ser reputada como válida<sup>329</sup>, habida cuenta, "aun reconociendo los problemas que entraña la adopción de una medida cautelar en el curso del expediente potestativo, no creemos que pueda rechazarse a priori tal posibilidad, especialmente cuando el expediente se revela necesario para la averiguación de los hechos y la salvaguarda de los derechos del trabajador"<sup>330</sup>.

En todo caso, resulta preciso señalar cómo en el supuesto de que finalmente el trabajador no fuera sancionado deberá ser repuesto por el empresario en su situación anterior, especialmente en el aspecto económico si hubiere sufrido las consecuencias de la sanción, sin descartar que éste pueda iniciar acciones destinadas a obtener reparación por los daños y perjuicios que hubiere podido sufrir como consecuencia de posibles falsas imputaciones nacidas de una actuación de mala fe desde la unidad productiva.

#### d) Alegaciones del interesado.

Constituye un "imperativo moral de justicia, que rige también en las relaciones entre particulares, el ofrecer a alguien la ocasión de manifestarse antes de tomar una decisión que le concierna"<sup>331</sup>. Así, el trabajador disfrutará de una audiencia previa a la imposición de la sanción en la que podrá presentar el pliego de descargos.

---

<sup>328</sup> Sobre la cuestión, ampliamente, SANTANA GOMEZ, A.: *La interrupción y la suspensión como medidas cautelares en el procedimiento disciplinario*, Valencia (Tirant lo Blanch), págs. 43 y ss. Más atrás en el tiempo, DURAN LOPEZ, F.: "La suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar...", cit., págs. 363 y ss.

<sup>329</sup> RODRIGUEZ DEVESA, C.: "Los defectos formales en la tramitación de los expedientes reglamentarios de sanción y su trascendencia en orden a la nulidad de actuaciones", *RPS*, núm. 97, 1973, pág. 112.

<sup>330</sup> LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 207, cita 100.

<sup>331</sup> GIL Y GIL, J. L.: "Procedimiento de imposición y revisión de sanciones", cit., pág. 40.

Tal audiencia, reconocida en el artículo 68.a) ET, debe abarcar "la posibilidad de hacer alegaciones, presentar descargos frente a las imputaciones del empleador, conocer los documentos aportados al expediente, proponer pruebas y exigir su práctica si se consideran razonables"<sup>332</sup>. Es más, la ausencia de estos trámites, como parte fundamental de la tramitación que garantiza el derecho a la defensa, podría suponer la negación de cualquier validez al expediente gestionado, pues no existiría conocimiento por parte del trabajador<sup>333</sup>, quien no tendría la oportunidad de ejercer la contradicción prevista legalmente.

e) Práctica de pruebas.

Significa para el empleado la ocasión de verificar los argumentos previamente destacados en el pliego de descargos<sup>334</sup> y cuya omisión supondrá que el procedimiento adolece "de auténtica y real contradicción"<sup>335</sup>, y por tanto –aun cuando no faltan manifestaciones en contra<sup>336</sup>– privará de validez a todo el procedimiento<sup>337</sup>.

f) Audiencia al comité de empresa.

El encuentro con los representantes<sup>338</sup> "entraña una específica protección de la función de representación colectiva en el ámbito de la empresa" y supone una garantía de control en los procedimientos disciplinarios, y más si se toma en consideración que la sanción a uno de ellos podrá afectar a su labor representativa<sup>339</sup>.

---

<sup>332</sup> GARCIA MURCIA, J.: "Las garantías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia", *REDT*, núm. 15, 1983, pág. 453.

En la jurisprudencia, sirvan como ejemplo, SSTS 7 julio 1983 (Ar. 3734) y 13 mayo 1988 (Ar. 4980).

<sup>333</sup> STS 18 septiembre 1982 (Ar. 5038).

<sup>334</sup> MONTERO AROCA, J.: *El proceso laboral*, Vol. I, Barcelona (Boch), 1981, pág. 247.

<sup>335</sup> STS 18 julio 1989 (Ar. 5874).

<sup>336</sup> "Aunque en estos expedientes se pueden practicar pruebas y con frecuencia se lleva a cabo en ellos una actividad probatoria, esto no es requisito esencial para su validez", STSJ Madrid 26 marzo (Ar. 1239). En términos similares, SSTS 22 enero y 4 abril 1991 (Ar. 69 y 3249).

<sup>337</sup> Las decisiones judiciales en sentido contrario "que, en principio, sustentan esta afirmación, se refieren a supuestos en los que la ausencia de prueba no incidió directamente en los derechos de defensa del trabajador, de lo cual no puede inferirse que, como regla general, las diligencias probatorias devengan innecesarias para la instrucción del expediente", LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: El expediente disciplinario laboral, cit., págs. 228-229. En la misma línea, MENENDEZ SEBASTIAN, M<sup>a</sup>. P.: "El expediente contradictorio en el despido de los representantes de los trabajadores", Comunicación presentada al VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, pág. 13.

<sup>338</sup> Sobre la cuestión, SSTS 4 septiembre 1984 (Ar. 5233), 18 febrero 1991 (Ar. 1871) ó STSJ Canarias 29 diciembre 1992 (Ar. 6061).

<sup>339</sup> STS 19 julio 1990 (Ar. 6434). En el mismo sentido, STS 31 enero 1991 (Ar. 203).

### 1.2.3.- Fase de resolución

El proceso se da por concluido tras valorar de manera conveniente todas las anteriores actuaciones de forma tal que se pueda justificar adecuadamente la posterior decisión empresarial. El instructor, de haberlo, propondrá su resolución o las actuaciones serán remitidas a quien posee la titularidad de la facultad disciplinaria.

Nada impide, en cualquier caso, que el expediente se extinga anticipadamente por distintos motivos<sup>340</sup>, entre los que merece la pena destacar: la desaparición de los elementos que convierten al trabajador en infractor; el cambio en la voluntad de la empresa respecto a la sanción; la extinción o la suspensión del nexo contractual; el agotamiento del plazo previsto para su instrucción; su sobreseimiento ante la falta de actuaciones o la renuncia del trabajador.

La circunstancia de mayor trascendencia viene dada por la concreción de la voluntad sancionadora de la empresa o de la persona en quien haya delegado, que tendrá en sus manos la resolución final de las causas que dieron lugar al inicio del expediente<sup>341</sup>. Una vez ha sido tomada, la decisión final se comunicará al trabajador afectado (circunstancia ante la cual las formalidades a respetar serán las mismas que para el resto de trabajadores<sup>342</sup>) y a los representantes de los trabajadores en el caso de las sanciones muy graves (art. 64.7 ET) o en todas, si el convenio así lo impone.

## 2.- Audiencia sindical

El artículo 115.2 LPL impone la obligación de dar audiencia previa a la imposición de una sanción por comisión de falta grave o muy grave al delegado sindical, si lo hubiera, cuando el trabajador castigado estuviere afiliado a un sindicato<sup>343</sup>.

No será suficiente la mera información de la decisión adoptada<sup>344</sup>, sino que afiliado y delegado sindical tienen derecho a ser consultados con carácter previo a la decisión final sobre la falta cometida y la pena a imponer<sup>345</sup>.

<sup>340</sup> Sobre esta cuestión, ampliamente, LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., págs. 263-270.

<sup>341</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.: *El régimen disciplinario en la empresa...*, cit., págs. 108 y ss.

<sup>342</sup> Al respecto, SSTS 15 diciembre 1982 (Ar. 7812), 3 diciembre 1983 (Ar. 6166) ó 28 febrero 1984 (Ar. 940).

<sup>343</sup> Los delegados sindicales serán oídos con carácter previo a la adopción de medidas que afecten a sus afiliados en los despidos y sanciones, tratándose, por tanto, de "una garantía singular... que encuentra su razón de ser en la conveniencia apreciada por el legislador de que los trabajadores sindicados tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden resultar más vulnerables", SSTS 23 mayo 1995 (Ar. 5897) y 18 febrero 1997 (Ar. 1448).

<sup>344</sup> STS 10 noviembre 1995 (Ar. 8400).

<sup>345</sup> Obligación que no debe ser confundida con la prevista en el artículo 64.1.7<sup>o</sup> ET, consistente en informar al comité de empresa y delegados de personal por las faltas muy graves de los trabajadores en la empresa. Sobre la cuestión RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CRUZ VILLALON, J.: "El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad sindical", *RL*, T. I, 1987, págs. 106-107 ó FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 46-47.



Sin embargo, nada se especifica sobre el plazo con que previamente debe oír el empresario al delegado, ni tampoco sobre las formalidades con las cuales debe proceder. La jurisprudencia se ha pronunciado respecto al tiempo que debe durar la audiencia con los delegados sindicales, señalando cómo un solo día será suficiente en la evacuación de este trámite, habida cuenta la ley "establece únicamente la exigencia de que el delegado sea oído", más aún teniendo en cuenta que, posteriormente, en la tramitación judicial el sindicato de afiliación podrá ofrecer su apoyo e, incluso, representar al trabajador en el juicio<sup>346</sup>.

Nada se explicita tampoco respecto al necesario conocimiento (exigido en el caso del despido) por parte del empresario de la afiliación sindical de su empleado como presupuesto previo a la audiencia; jurisprudencia<sup>347</sup> y doctrina científica han venido, sin embargo, a solventar tal vacío exigiéndolo igualmente<sup>348</sup>. Su prueba corresponderá al trabajador, salvo que se trate de un tipo de una petición de imposible o muy difícil aportación, pero sencilla para el empresario, en cuyo caso éste soportará tal obligación<sup>349</sup>.

Aun cuando este conocimiento de la afiliación desde la unidad productiva puede darse por muy distintos medios<sup>350</sup>, no cabe olvidar, sin embargo, cómo algún pronunciamiento ha llegado a considerar su investigación atentatoria contra la libertad sindical<sup>351</sup>, habida cuenta su revelación constituye "un derecho personal y exclusivo del trabajador, que están obligados a respetar tanto el empresario como los propios órganos sindicales"<sup>352</sup>, razonamiento lógico y necesario en tanto supone una medida protectora para el empleado afiliado en la mayor parte de los casos, aun cuando poco afortunado en estos supuestos, habida cuenta tal consideración redundaría únicamente en su perjuicio.

De otro lado, la audiencia aparece configurada legalmente no sólo como una garantía para quien resulta afectado por la sanción, sino también como un derecho de carácter irrenunciable del delegado sindical<sup>353</sup>; de forma tal que, a pesar de una posible renuncia del operario a la protección otorgada por esta figura, "no quedaría desprovisto de dicha garantía a través de aquella vía, viniendo el empresario igualmente obligado a satisfacer dicho trámite, al tener conocimiento de la afiliación sindical del trabajador"<sup>354</sup>.

---

<sup>346</sup> Aunque en un caso de despido, perfectamente trasladable a un supuesto de sanción laboral, STS 10 noviembre 1995 (Ar. 8400).

<sup>347</sup> STS 3 enero 1999 (Ar. 3697).

<sup>348</sup> Por todos, ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 69.

<sup>349</sup> SSTSJ Madrid 6 octubre 1993 (Ar. 4641) ó 19 octubre 1994 (Ar. 4117).

<sup>350</sup> STSJ Comunidad Valenciana 3 junio 1996 (Ar. 2404).

<sup>351</sup> STSJ Castilla Y León/Valladolid 22 septiembre 1992 (Ar. 4682).

<sup>352</sup> STCo 292/1993, de 18 de octubre.

<sup>353</sup> STCo 30/1992, de 18 de marzo.

<sup>354</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 49.

La interpretación literal de los preceptos que proporcionan esta garantía lleva a colegir, *a sensu contrario*, que la falta de delegado sindical libera a la unidad productiva de este deber<sup>355</sup>; sin embargo, la última tendencia jurisprudencial elude redimir al empleador en estos supuestos al considerar cómo, de acuerdo con el artículo 8.1 LOLS, la garantía quedará satisfecha con la audiencia previa de la sección sindical<sup>356</sup>, habida cuenta, en caso contrario, "la protección querida por el legislador de la condición de un trabajador afiliado a un sindicato, quedaría condicionada a la existencia de un número determinado de trabajadores en la empresa, lo que parece ser contrario al espíritu de la norma"<sup>357</sup>.

Cabe, en fin, exigir al titular de la potestad sancionadora que, una vez la audiencia haya sido celebrada, notifique al afiliado su castigo, indicando el momento en el cual tendrá efecto y su cómputo de caducidad.

### 3.- La conciliación previa y el arbitraje laboral

La solución de conflictos laborales a través de procedimientos de conciliación y arbitraje es conocida desde hace tiempo en los modelos europeos de relaciones laborales, dado que ofrece indudables ventajas como "la construcción de esos modelos sobre presupuestos de colaboración y participación, su gestión de las relaciones laborales por los interlocutores sociales y compartida de la organización del trabajo y de los recursos humanos y de la función relevante de la negociación colectiva"<sup>358</sup>.

La posibilidad de llegar a un buen acuerdo puede llevar a que las partes "prefieran confiar determinadas discrepancias al resultado de su autonomía –individual y colectiva– y no someter la cuestión a quienes tradicionalmente se ocupaban de dirimir las" y, de tal forma, por añadidura, otorgar un sentido y contenido "más pleno al derecho reconocido en el artículo 37 CE a través de una opción también de superior sentido democrático"<sup>359</sup>.

<sup>355</sup> SSTs 24 enero ó 19 y 25 junio 1990 (Ar. 206, 5485, 5514).

<sup>356</sup> En convenio colectivo también podrá extenderse el beneficio a las secciones sindicales, mejorando así los mínimos legales, pero sin crear desigualdades entre las distintas secciones de la empresa, MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Madrid (Ibidem), 1997, págs. 53 y ss.

<sup>357</sup> STSJ Cantabria 18 noviembre 1997 (Ar. 4658). En este sentido, también, STS 1 febrero 1992 (Ar. 4505), SSTSJ Galicia 4 febrero 1994 (Ar. 871) ó Castilla-La Mancha 10 octubre 1995 (Ar. 4029).

<sup>358</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: "Medios autónomos de solución de los conflictos laborales", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001, pág. 49, quien destaca cómo "la creación de esos sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, que tiene lugar en el terreno propio de la autonomía privada, es libre en principio. Se trata de sistemas o procedimientos 'privados' o de 'justicia privada' para la composición de la conflictividad, que, sin embargo, se incardinan en ordenamientos jurídicos que siguen presididos por la solución judicial en la medida que la tutela judicial efectiva... cuente con un reconocimiento constitucional".

<sup>359</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y FERNANDEZ FERNANDEZ, R.: "La mediación", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001, pág. 135.

En este orden, resulta realmente beneficiosa para nuestro sistema de relaciones laborales la "desjudicialización de la solución de los conflictos jurídicos nacidos en su seno y su complementación y sustitución por soluciones extrajudiciales autónomas"<sup>360</sup>. Esta vía resulta más cercana al problema y a las partes en litigio, lo que, en buena lógica le permitirá ofrecer "una solución más ajustada a sus intereses e inquietudes"<sup>361</sup>.

### 3.1.- El acto de conciliación extrajudicial

De acuerdo con la previsión general del artículo 63 LPL será requisito previo para la tramitación del proceso de impugnación de sanciones el correspondiente intento de conciliación con objeto de evitar la posterior materialización judicial del litigio, dado que esta modalidad especial no aparece entre las excepciones recogidas en el artículo 64.1 LPL. Este acto preliminar se realizará ante "el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

Se está en este momento, por tanto, ante la naturaleza preprocesal de esta figura, previa a la iniciación del procedimiento ante la jurisdicción social, aunque, en todo caso, es la referencia al proceso el que matiza y da virtualidad a este instituto jurídico<sup>362</sup>.

El tenor literal del precepto obliga como regla general al desarrollo de la conciliación, en tanto se trata de un "intento que tiene la consideración de presupuesto procesal, en cuanto tal, controlable de oficio por el órgano jurisdiccional que conozca del pleito"<sup>363</sup>. Sin embargo, la doctrina jurisdiccional ha venido manteniendo una postura flexibilizadora<sup>364</sup> de esta exigencia al sostener que no constituye un requisito de orden público procesal, de forma tal que si el juicio es celebrado omitiendo el intento de conciliación porque el juzgador no advirtió tal defecto al proveer la admisión de la demanda y tampoco requirió para su subsanación, ni el demandado opuso durante el desarrollo del proceso la excepción denunciando su falta, a la hora de dictar sentencia el Magistrado ya no podrá de oficio abstenerse de resolver en cuanto al fondo de la cuestión<sup>365</sup>.

---

<sup>360</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: "La solución extrajudicial de los conflictos laborales", *RL*, núm. 16-17, 1992, pág. 1.

<sup>361</sup> GARCIA MURCIA, J.: "La solución extrajudicial de los conflictos laborales", en AA.VV. (GARCIA MURCIA, J., Coord.): *Las relaciones laborales en un mundo en transformación*, Oviedo (Principado de Asturias), 2000, pág. 41.

<sup>362</sup> Sobre esta naturaleza, CUEVAS LOPEZ, J.: "La conciliación: su función con respecto al proceso", *TL*, núm. 8, 1986, págs. 42 y ss.

<sup>363</sup> CAVAS MARTINEZ, F.: "De la conciliación previa. Artículo 63", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M<sup>a</sup>.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000, pág. 206.

<sup>364</sup> Sirva como ejemplo la STCo 69/1997, de 8 de abril.

<sup>365</sup> STSJ Cataluña 13 junio 1996 (Ar. 2485).

En cualquier caso, y por si alguna duda cupiera de lo preceptuado en el artículo 63 LPL, las excepciones a la conciliación establecidas en el artículo 64.1 LPL (los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y los de tutela de la libertad sindical) vienen a ratificar la obligatoriedad que con carácter general queda configurada de proceder a este intento conciliatorio.

Este interés legal en la solución de los conflictos laborales sin necesidad de llegar a juicio ha significado la creación de mecanismos conciliatorios voluntarios alternativos al administrativo (SMAC) utilizando órganos surgidos través de la negociación colectiva, tal y como permite el artículo 83 ET<sup>366</sup>. La importancia que éstos han alcanzado ha llevado en ocasiones a los tribunales a afirmar la obligatoriedad que sujeta al demandante de acudir a los órganos de conciliación previstos en convenio para solventar sus conflictos, a fin de agotar la vía preprocesal, bajo sanción, incluso, de nulidad de todo lo actuado desde la admisión de la demanda a trámite<sup>367</sup>.

Los litigantes se encuentran obligados a asistir al acto, sin embargo, en el ordenamiento no aparecen previstas otras consecuencias que tener por no presentada la papeleta de conciliación con el archivo de todo lo actuado cuando quien la interpuso no compareciera ni alegara justa causa para ello a pesar de estar debidamente citado. Si la parte demandada fuera la incompareciente se tendrá por intentado el trámite sin efecto (en cuyo caso las consecuencias pueden ser más onerosas para la parte ausente, pues el juzgador podrá hacer uso de las facultades otorgadas por el artículo 66.3 LPL, apreciando temeridad o mala fe si no se ofreciera justificación e imponiendo la multa de cien mil pesetas –601,01 €– contemplada en el artículo 97.3 LPL "si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación"<sup>368</sup>), quedando abierta la vía judicial<sup>369</sup>.

El acto de conciliación posee carácter ejecutivo, equiparándose así a la conciliación judicial<sup>370</sup>, al tiempo que las partes y quienes pudieran sufrir perjuicio<sup>371</sup> por él quedan legitimadas para su impugnación ante el órgano competente para conocer del asunto objeto de avenencia, ejerciendo para ello la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos (art. 67 LPL).

<sup>366</sup> Sobre esta cuestión, SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, págs. 39 y ss.

<sup>367</sup> SSTSJ Galicia 27 octubre 1994 (Ar. 3925) ó Castilla y León/Valladolid 28 marzo 1995 (Ar. 925).

<sup>368</sup> Sobre esta cuestión, STSJ Cataluña 26 febrero 1999 (Ar. 2042).

<sup>369</sup> RUBIO DE MEDINA, M. D.: *El proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 15-16.

<sup>370</sup> Entre otros, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 110 ó GONZALEZ VELASCO, J.: "Los sistemas de eliminación de procesos: conciliación y reclamación previas", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, T. XIII, Vol. 1, Madrid (EDERSA), 1991, pág. 599.

<sup>371</sup> "No se dice se el perjuicio tiene que ser jurídico o si basta que sea económico... El perjuicio jurídico supondría afectar a la existencia o modo de estar constituida una relación jurídica de la que sea titular ese tercero, mientras que el económico implica simplemente alterar la solvencia del deudor", MONTERO AROCA, J.: *La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral (Doctrina, Jurisprudencia y Formularios)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, págs. 165-166.

Lo acordado tendrá fuerza ejecutiva entre las partes<sup>372</sup>, sin que sea necesaria la ratificación ante Juez o Tribunal alguno, pudiendo ser llevado a efecto utilizando el trámite de ejecución de sentencias (art. 68 LPL).

Cabe señalar como último dato a destacar que la actuación de los conciliadores suele ser "esencialmente pasiva", de manera que en los supuestos en los cuales se produce la avenencia las partes suelen venir "convenidas previamente", siendo excepcional que, cuando las partes no lo proponen directamente, aquéllos intenten alcanzar un acuerdo.

En cualquier caso, y desde un punto de vista cuantitativo, las conciliaciones extrajudiciales han evitado un amplio volumen de conflictividad laboral ante la Jurisdicción Social. Sin embargo, y por el contrario, el balance adquiere un matiz negativo enjuiciado desde una óptica cualitativa, dado que los medios invertidos, especialmente los personales, podrían ser utilizados "de modo más ofensivo, obligando a intentar efectivamente la conciliación entre las partes, lo que permitiría, incluso cuando no se logre la avenencia, que en el Acta de conciliación se reflejen las posiciones de los litigantes, facilitando la labor judicial, tanto en la conciliación previa como en el propio acto del juicio"<sup>373</sup>.

### 3.2.- El arbitraje laboral

Contemplado por el ASEC para la solución de conflictos colectivos<sup>374</sup>, el arbitraje se presenta como una verdadera alternativa al proceso judicial, habida cuenta ha sido objeto de una fuerte potenciación en el ámbito de los litigios individuales de la mano de los acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de las distintas Comunidades Autónomas<sup>375</sup>. Se ofrece a las partes como "un medio directo y eficaz para su composición... [cuya] característica institucional radica precisamente... en que el tercero llamado a la solución de la controversia (arbitro) sí está en condiciones objetivas de lograrlo, ya que la decisión motivada que finalmente emita a este propósito (laudo), que obligará indefectiblemente en sus propios términos a las partes, pondrá punto final a la pendencia"<sup>376</sup>.

---

<sup>372</sup> Sobre la cuestión, ESTIVAL ALONSO, L.: *Derecho Procesal del Trabajo. Visión práctica y formularios*, Barcelona (Bosch), 1999, pág. 18.

<sup>373</sup> BODAS MARTIN, R.: "La conciliación judicial laboral", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998, págs. 351-352.

<sup>374</sup> Al respecto, ampliamente, PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos. Una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid (Ibidem), 1998, págs. 17 y ss.

<sup>375</sup> Admitiendo, en unas ocasiones, "su plena virtualidad en dicho ámbito y, en otras, anunciando la voluntad de los negociadores para una próxima operatividad en el contexto correspondiente", FERNÁNDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 53-54 y citas 100 a 103, quien realiza una referencia individualizada sobre estos acuerdos.

<sup>376</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M. C.: "El arbitraje laboral", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001, pág. 109.

A pesar de que esta vía se abre camino cada vez con mayor intensidad<sup>377</sup> parece que actualmente no es contemplada con amplitud en lo relativo a cuestiones disciplinarias<sup>378</sup>, aunque es muy posible que la tendencia señalada llegue a alcanzar totalmente en un futuro próximo a la revisión de sanciones<sup>379</sup>. El establecimiento de un control desarrollado por órganos arbitrales ayudaría a la descongestión de una saturada, dado el ingente número de casos a que debe hacer frente, jurisdicción social<sup>380</sup>.

El laudo arbitral, al igual que la conciliación, disfruta de carácter ejecutivo, aun cuando la normativa legal, salvo contadas excepciones como los artículos 85.1 y 91 ET, ha olvidado regular convenientemente esta figura. Dada la situación normativa, ha sido la doctrina científica quien ha sentado las bases para el funcionamiento de este instituto<sup>381</sup>, señalando cómo su impugnación y el plazo para ello estarán en función del previsto para el objeto de discrepancia que el propio laudo ha resuelto, de forma tal que si el litigio surge –como a este estudio interesa– a raíz de la revisión de un castigo laboral, el procedimiento preciso lo constituirá el de impugnación de sanciones y, el plazo para su ejercicio, partiendo de tal premisa, será de veinte días.

De acuerdo con la disposición adicional séptima LPL, el laudo arbitral firme se entiende equiparado a la sentencia firme, de manera que, ante una posible sentencia de nulidad del mismo se estará ante "una situación de cosa juzgada, que cierra cualquier otra acción judicial de coincidencia con los elementos subjetivos, objetivos y causales pertinentes"<sup>382</sup>.

El artículo 65.3 LPL parece atribuir al compromiso arbitral el efecto de interrumpir el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción, habida cuenta establece cómo éste "se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral, o, de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte". Tal previsión resulta, cuando menos, sorprendente, al margen de las enormes imperfecciones de las cuales adolece, habida cuenta trabajador y empresario pactan un compromiso de sometimiento al arbitraje para resolver sus

---

<sup>377</sup> Aun cuando, como algún autor destaca, "comparado con el otro procedimiento de solución de controversias laborales gestionado por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), no ha terminado de cuajar", VALDES DAL-RE, F.: "Arbitraje y conflictos colectivos en el ASEC: problemas de aplicación", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001, pág. 191.

<sup>378</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 17.

<sup>379</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral", *RL*, T. I., 1994, págs. 5 y ss.

<sup>380</sup> GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 49 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 17, quien destaca como ejemplo "una comisión paritaria del convenio colectivo, o una subcomisión de igual carácter creada específicamente para conocer de cuestiones disciplinarias".

<sup>381</sup> Entre otros, CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral", cit., pág. 5; CRUZ VILLALON, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, págs. 97 y ss. ó GARATE CASTRO, J.: "Composición y solución privada de conflictos de trabajo", *REDT*, núm. 87, 1998, pág. 66.

<sup>382</sup> CRUZ VILLALON, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, cit., pág. 99.

litigios disciplinarios, circunstancia que significará la imposibilidad de acudir a la vía judicial con la misma pretensión, ya que el procedimiento arbitral resulta alternativo al judicial. Así, el cauce judicial únicamente queda expedito para una posible impugnación del laudo<sup>383</sup>, cuya acción "nada tiene que ver con la que ha servido de soporte a las pretensiones sobre las que se pronuncia [aquél], que, si se resuelve con su anulación, no tolerará plantear una acción de sanción ante los órganos jurisdiccionales con la misma pretensión, ante el valor de cosa juzgada de la resolución"<sup>384</sup>.

De tal manera, el mencionado precepto parece carecer totalmente de un sentido lógico tanto en la primera como en la segunda parte<sup>385</sup> –salvo impugnación y anulación del laudo arbitral<sup>386</sup>–, pues interrumpe el plazo de caducidad de una acción que, en virtud de su incompatibilidad, en modo alguno podrá ser ejercitada.

Ante tales consideraciones cabe destacar como la pretensión –mal expresada y origen, en consecuencia, de controversia y dudas– del artículo 65.3 LPL no será otra "que la de que la acción de impugnación del laudo, si se ejercita y concluye en una sentencia declarativa de la nulidad de éste, permita a las partes en conflicto buscar por otras vías, como la judicial o un nuevo arbitraje, la solución a sus diferencias (a las pretensiones de fondo) no zanjadas por la mencionada sentencia, lo que sólo es posible si se dispone *ex lege* de lo necesario para mantener viva la acción correspondiente a las materias objeto del conflicto"<sup>387</sup>.

#### 4.- Reclamación administrativa previa

Para poder demandar a la Administración, que aparece excluida del ámbito de aplicación de la conciliación, constituye requisito previo haber reclamado en vía administrativa tal y como establecen las leyes (Art. 69.1 LPL).

Este trámite equivale, así, a la conciliación previa en aquellos supuestos en los cuales el demandado sea el Estado, una Comunidad Autónoma, entidades locales u organismos autónomos dependientes de alguno de ellos. Sin embargo, y aun cuando el objeto perseguido es similar ("proporcionar a la parte frente a la que se dirija la oportunidad de una mayor reflexión sobre los hechos que

<sup>383</sup> Sobre la cuestión, PEDRAJAS MORENO, A.: "La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales", ó PURCALLA BONILLA, M. A. y BEATO GARCIA, J. L.: "La impugnación de los laudos arbitrales", ambos en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001, págs. 261 y ss. y 685 y ss., respectivamente.

<sup>384</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 64-65.

<sup>385</sup> CRUZ VILLALON, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, cit., pág. 99.

<sup>386</sup> MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*, 4ª ed., Barcelona (Bosch), 1997, pág. 112, pues "si el segundo supuesto puede tener sentido, cuando la sentencia anule al laudo, el primer supuesto... no se comprende".

<sup>387</sup> Dicho "en otros términos, que los plazos de caducidad y de prescripción de las acciones que se hubiesen sometido al conocimiento del árbitro hasta la firmeza de la sentencia, subyaciendo en ello la garantía del derecho a la tutela judicial", GARATE CASTRO, J.: "Composición y solución privada de conflictos de trabajo", cit., pág. 66.

originan la acción, evitando tal vez posibles procesos"<sup>388</sup>), su naturaleza las diferencia claramente, habida cuenta "frente a la transaccional del acto de conciliación, la reclamación previa se presenta como un evidente privilegio de la Administración"<sup>389</sup>.

Prerrogativa que, siempre antes de enfrentarse a un proceso judicial, le permitirá, por una parte, reconsiderar su actuación concediendo al particular lo solicitado, en cuyo caso evitaría que se dirimiera ante los órganos judiciales<sup>390</sup>; por otra, conocerá con antelación el objeto de la pretensión, lo que significará que disfrutará de más tiempo para preparar su defensa en el posterior juicio. Para el demandante, por el contrario, la reclamación administrativa previa "se presenta como una carga procesal de ineludible cumplimiento siempre que pretenda someter a la Administración al control de la Jurisdicción"<sup>391</sup>.

No cabe olvidar, por tanto, que la finalidad básica de la misma es la evitación del proceso, objetivo que puede ser perfectamente cumplido por medio de la conciliación previa, pues la esencia de ambos institutos "está en que reconociendo algo no previamente reconocido o previamente negado se evita el pleito"<sup>392</sup>.

No faltan pronunciamientos jurisprudenciales al respecto, de acuerdo con los cuales la reclamación previa encuentra su justificación "en la conveniencia de dar a la Administración la oportunidad de conocer las pretensiones de sus trabajadores antes de que acudan a la jurisdicción y de evitar así el planteamiento de litigios..., [hecho que no constituye] requisito contrario al derecho de tutela judicial efectiva, pues, aun cuando retrasa el acceso a la jurisdicción, cumple unos objetivos razonables e incluso beneficiosos, tanto para el reclamante que puede resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema como para el desenvolvimiento del sistema judicial, que se ve aliviado de asuntos"<sup>393</sup>.

Sin embargo, en la práctica, la reclamación administrativa previa no cumple con la principal función que le es atribuida<sup>394</sup>, debido a lo cual actualmente "carece de justificación, sobre todo porque con-

<sup>388</sup> "Y también en dar posibilidad de preparar adecuadamente la oposición", STS 9 junio 1988 (Ar. 5259).

<sup>389</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 56.

<sup>390</sup> "También se libera de complejidad al proceso cuando se acepta parte de lo que se pide, o cuando se centra o limita la actividad procesal a los precisos términos de la discrepancia", GONZALEZ VELASCO, J.: *Conciliación y reclamación previas en lo laboral*, Madrid (EDERSA), 1998, págs. 29-30.

<sup>391</sup> DE NIEVES NIETO, N.: *La reclamación administrativa previa en los procesos de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, pág. 161.

<sup>392</sup> "La verdad es que, dicho de una vez, la Administración transige a través de la estimación de reclamaciones y recursos", ALONSO OLEA, M.: *La reclamación administrativa previa: Un estudio sobre la vía administrativa como presupuesto del proceso ante la jurisdicción del trabajo*, Sevilla (Instituto García Oviedo), 1961, pág. 20.

<sup>393</sup> STCo 122/1993, de 19 de abril.

<sup>394</sup> BLASCO PELLICER, C. y ALFONSO MELLADO, C.: "Especialidades procesales en los juicios laborales entre la Administración y sus trabajadores", *RL*, T. I, 1990, pág. 150, quienes, además, destacan cómo en los procesos contra la Administración no se podrá acudir "a un trámite de conciliación previa y en cambio deberán formular antes de cualquier litigio una reclamación previa".



tradice el espíritu igualitario sobre el que se fundamenta todo proceso... Si la Administración actúa como sujeto de Derecho privado no debe ostentar privilegio de autotutela ni la posición de la que goza cuando actúa sometida al Derecho Administrativo; así, al someterse a normas de Derecho Laboral debe prescindir de sus prerrogativas... [pues] si toda la existencia de la relación laboral entre la Administración y el trabajador ha estado sujeta al Derecho sustantivo laboral, de la misma manera el acceso a la Jurisdicción ha de mantenerse en tales condiciones de igualdad"<sup>395</sup>.

En los conflictos surgidos entre el Ente Público y los particulares en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas ninguna diferencia se puede apreciar con los que acaecen entre los particulares. Así, "nada justifica (puesto que el interés general no lo requiere) que la Administración pueda beneficiarse en estos casos de privilegios o prerrogativas frente a los particulares ni en el plano material –lo que excluye la aplicabilidad de las potestades y prerrogativas que otorga el Derecho Administrativo– ni en el plano formal, lo que debería excluir todo privilegio procesal de la Administración. Si lo primero sucede de forma más o menos rigurosa, no ocurre lo mismo en el otro plano, en el cual la Administración se viene beneficiando desde antiguo del privilegio que supone el que el particular no pueda demandarla directamente ante los órganos jurisdiccionales competentes, estando obligado, por el contrario, al agotamiento de una vía administrativa o gubernativa previa"<sup>396</sup>.

Por otra parte, el principio de celeridad que rige en el proceso laboral será difícilmente ajustable a un requisito como el tratado que, "dilatador por esencia, no parece responder a las finalidades jurisprudencialmente encomendadas"<sup>397</sup>, más aún determinados supuestos especiales de reclamación administrativa de doble instancia, por razón de la Administración implicada, en tanto provocan una dilación material en el acceso a la jurisdicción social sin causa justificada alguna<sup>398</sup>.

En definitiva, su utilidad real a la hora de evitar procesos es más que cuestionable, prácticamente nula, por lo que abogar por su supresión no parece ni mucho menos descabellado, sino todo lo contrario<sup>399</sup>; tanto es así que la propia jurisprudencia<sup>400</sup> ha destacado la necesidad de proceder con flexi-

---

<sup>395</sup> Sobre la cuestión, destacando distintos problemas, ampliamente, DE NIEVES NIETO, N.: *La reclamación administrativa previa en los procesos de trabajo*, cit., págs. 161 y ss.

<sup>396</sup> GARRIDO FALLA, F. Y FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M.: *Régimen jurídico y procedimiento de las Administraciones Públicas (Un estudio de las Leyes 30/1992 y 4/1999)*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 2000, pág. 268.

<sup>397</sup> JIMÉNEZ APARICIO, E.: "La reclamación administrativa previa ante el Estado y el proceso laboral", *REDT*, núm. 29, 1987, pág. 28.

<sup>398</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Reclamación administrativa previa", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996, pág. 649.

<sup>399</sup> En este sentido, entre muchos, y por todos, GARCIA DE ENTERRIA, E. Y FERNÁNDEZ, T. R.: *Curso de Derecho Administrativo*, 5ª ed., Madrid (Civitas), 1998, pág. 692 ó RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, Madrid (Marcial Pons), 2001, págs. 101 y ss. cuando habla del "formalismo enervante de la reclamación administrativa previa".

<sup>400</sup> STS 18 marzo 1997 (Ar. 2569), de acuerdo con la cual "no debe comportar excesivo rigor formal en la exigencia de sus específicos requisitos siempre que efectivamente se su irregularidad o ausencia no se haya producido indefensión".

bilidad en la exigencia de este requisito preprocesal y posibilitar sin rigidez su subsanación, llegando a mencionar incluso su posible "ausencia"; circunstancia que de por sí manifiesta la necesidad de aplicar restrictivamente su exigencia y, muy especialmente, las condiciones de su ejercicio y aplicabilidad, lo que viene a reflejar su escasa eficacia práctica<sup>401</sup>.

Destacar finalmente cómo entre los procesos que resultan excluidos del cumplimiento de este trámite previo (los referidos al disfrute de las vacaciones y materia electoral, los iniciados de oficio, los de impugnación o modificación de estatutos de los sindicatos, los de tutela de la libertad sindical y las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial) no aparece la modalidad procesal de impugnación de sanciones.

---

<sup>401</sup> BLASCO PELLICER, A.: "La reclamación administrativa previa en la modalidad procesal de Seguridad Social", *REDT*, núm. 95, 1999, pág. 352.



---

## CAPÍTULO II

### LEGITIMACION Y REPRESENTACION

Las reglas generales establecidas por artículo 17.1 LPL<sup>402</sup> ("los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos por las Leyes") serán de plena aplicación a la *legitimatío ad causam* en la modalidad procesal especial de impugnación de sanciones. De tal forma el trabajador aparece enmarcado en la situación de legitimado activo y el empresario persona física (o quien legalmente represente al empleador persona jurídica) en la de legitimado pasivo.

#### 1.- El trabajador

El empleado objeto de la sanción impugnada posee en exclusiva la legitimación activa para abrir el proceso conforme al mencionado artículo 17.1 LPL, y en cuanto titular del interés legítimo para ejercitar la acción. El artículo 114.1 LPL así lo reafirma, al igual que la doctrina judicial<sup>403</sup>.

Las normas de representación y defensa contempladas en los artículos 18 a 22 LPL serán, igualmente, de aplicación, eso sí, con la salvedad prevista para los trabajadores afiliados a un sindicato.

#### 1.1.- Trabajadores afiliados

El artículo 20 LPL confiere una representación especial o cualificada al sindicato cuando el afectado sea uno de sus afiliados<sup>404</sup>, y es que "podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y reca- yendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación".

---

<sup>402</sup> En general, GIL SUAREZ, L.: "las partes procesales. Capacidad y legitimación procesales. Representación y defensa", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, T. XIII, Vol. 1, Madrid (EDERSA), 1990, págs. 190 y ss.

<sup>403</sup> Sirva como claro exponente de esta tendencia jurisprudencial la STCo 17/2000, de 31 de enero.

<sup>404</sup> Sobre la cuestión, LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, Madrid (Civitas), 1996, págs. 420 y ss.

De tal forma, los operarios afiliados, al margen de la garantía que disfrutan derivada del cumplimiento de las formalidades exigidas por la Ley para poderles imponer una sanción, podrán dar entrada al sindicato en el proceso<sup>405</sup> a través de una representación presunta<sup>406</sup>, reforzando, así, su protección al dejarles libres de los abusos y presiones a los cuales podría verse sometido en caso de actuar personalmente. La finalidad perseguida por esta autorización no es otra que "la de eludir las posibles reacciones negativas de la empresa ante el ejercicio de la acción por el trabajador, sobre todo en este tipo de proceso en el que se cuestiona su conducta y de cuyo resultado no deriva la extinción laboral del trabajador, por lo que su permanencia en la empresa lo hace actuar de forma más cautelosa ante eventuales represalias del empleador"<sup>407</sup>.

En la demanda, habrá de ser acreditada la condición de afiliado del trabajador y la existencia de comunicación a éste de la intención de iniciar el proceso<sup>408</sup>. Tal autorización se presume concedida, con la excepción de la existencia de una declaración en contrario de aquél, bastando a estos efectos "con que el sindicato notifique al trabajador su voluntad de plantear la acción y que éste no se oponga a ello, lo que es exponente del carácter implícito de la presente concesión de representación"<sup>409</sup>.

Es más, cuando la autorización no haya sido otorgada, el afiliado podrá exigir la responsabilidad que proceda<sup>410</sup> (a dilucidar en un proceso laboral independiente) al sindicato (art. 20.2 LPL). Dicha desautorización expresa podrá efectuarse en cualquier fase del proceso<sup>411</sup>. Si el trabajador no hubiere

---

<sup>405</sup> Al igual que sucede con respecto a los restantes procesos, ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C.: *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*, Madrid (CES), 1994, pág. 139.

<sup>406</sup> Se trata de un supuesto de representación voluntaria, dado que el trabajador continúa interviniendo como parte de la relación procesal en su condición de titular de la relación material objeto del proceso, si bien lo hace a través del sindicato que actúa en su "nombre e interés", MORENO VIDA, J.: "La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo", *REDT*, núm. 38, 1989, págs. 279 y ss.

*Contra*, sosteniendo que en realidad constituye un supuesto de justificación procesal, SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GIL Y GIL, J. L.: "La nueva Ley de Procedimiento Laboral", *DL*, núm. 30, 1990, pág. 66.

<sup>407</sup> FERNANDEZ DIEZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 61.

<sup>408</sup> Sobre la cuestión, SSTSJ Baleares 20 marzo 1992 (Ar. 1218) ó Andalucía/Sevilla 31 enero 1995 (Ar. 233).

<sup>409</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal*, cit., pág. 60.

<sup>410</sup> "Esto es, una responsabilidad por daños que, en todo caso, vendrían motivados por una defectuosa defensa, pero no por la actuación en sí del sindicato", ALBIOL MONTESINOS, I.; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M.: *Derecho Procesal Laboral*, cit., pág. 89.

<sup>411</sup> "El régimen común de la representación voluntaria siempre habilita para una revocación sobrevenida del nombramiento, así como la naturaleza claramente individual del interés en litigio, que hace que el titular siga siendo el trabajador, quien podrá disponer en el curso del proceso. Como si él mismo hubiera entablado la demanda, según lo que mejor crea conveniente a su derecho", CAVAS MARTINEZ, F.: "Representación y defensa procesales", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996, pág. 726, quien destaca, además, cómo el "mero hecho de la baja como afiliado no debe asimilarse a la revocación de la representación, y ello porque el trabajador puede revocar y si no lo hace es porque mantiene la representación".

recibido comunicación del sindicato o recibíendola, le hubiera negado la autorización para actuar en su nombre, el Juez o Tribunal que estuviera conociendo del asunto, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las diligencias sin más trámite (Art. 20.3 LPL).

Ante la posibilidad otorgada de revocar la representación se produce un delicado cruce de intereses, pues, por una parte, el reconocimiento de tal facultad supone un enorme "debilitamiento" de la posición del sindicato, siempre a expensas del cambio de criterio del trabajador; por otra, y frente a lo anterior, su irrevocabilidad puede colocar al operario en una clara posición de "indefensión" frente a posteriores actuaciones procesales del sindicato con las cuales se muestre disconforme<sup>412</sup>. Cabe destacar cómo, al aparecer recogida en la Ley como voluntaria, los poderes entregados deben poder ser desautorizados por el interesado en cualquier momento.

### 1.2.- Trabajadores no afiliados

Como se destacó al comienzo del epígrafe, ninguna especialidad cabe destacar en el caso de trabajadores que no presenten afiliación sindical alguna, siendo de aplicación las normas contenidas en el Capítulo II del Título II de la Ley de Procedimiento Laboral sobre la representación y defensa procesales, cuyo artículo 18.1 destaca cómo el trabajador podrá comparecer por sí mismo o "conferir su representación a procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles".

### 1.3.- Asunción de la propia defensa

No puede olvidarse es este punto la posibilidad de hacer uso del principio de autodefensa. Las razones determinantes de la pervivencia en el proceso laboral de instancia de esta histórica regla que atribuye a las partes la facultad de defenderse por sí mismas no poseen otro sentido que "el de asegurar a las partes, sobre todo la que comparece bajo la condición de trabajador, la accesibilidad a la pretensión jurisdiccional, quedando potencialmente compensada la ausencia de asesoramiento técnico con los amplios poderes de dirección del proceso que la legislación encomienda al Juez sobre el que, de otro lado, recae un deber de instrucción e información a las propias partes". En definitiva, y con objeto de facilitar un fácil acceso a la prestación jurisdiccional, el proceso laboral no requiere la obligada asistencia de letrado. Sin embargo, "y al objeto de asegurar la igualdad de los litigantes. El último párrafo del art. 10 de la Ley de Procedimiento Laboral exige de quien pretende comparecer con tal asistencia lo comunique a la otra parte, comunicación que el demandante ha de realizar en el escrito de demanda y el demandado, en su caso, dentro de los dos días siguientes al de la citación para juicio. La inobservancia de tales requisitos equivale a una renuncia de las partes

---

<sup>412</sup> Sobre la cuestión, ampliamente, CRUZ VILLALON, J.: "La actuación del sindicato en los procesos individuales de trabajo", *RL*, T. II, 1992, págs. 320 y ss.

al derecho de valerse de Abogado, siendo evidente que se produciría un situación de indefensión formal en aquéllos casos en los que, incumplidas esas exigencias procesales, se celebrare el juicio compareciendo sólo una de las partes con asistencia técnica, irregularidad que, en la medida en que mermase las oportunidades de la otra para alegar y probar cuanto a su derecho conviniere en pie de igualdad, causándole un perjuicio, podría implicar una lesión constitucional al derecho de toda persona a recabar la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión... Para que la no asistencia letrada del demandante provoque no una indefensión formal, sino también material, que suponga una vulneración del art. 24 de la Constitución, es preciso, además de que la inasistencia letrada haya podido razonablemente causar un perjuicio al recurrente, pues de otra manera, no sólo la estimación del amparo tendría una consecuencia puramente formal, sino que no haría más que dilatar indebidamente el proceso con el daño correspondiente a los demandados que... no son responsables de lo ocurrido"<sup>413</sup>.

## 2.- El empresario

El titular de la facultad sancionadora ostenta, lógicamente, la legitimación pasiva en el proceso, habida cuenta él es quien ha impuesto la sanción posteriormente impugnada por el trabajador. Si se trata de persona jurídica aparecerán en esta posición las personas que legalmente la representen.

Corresponderá al demandante su identificación<sup>414</sup>. En este punto, cabe hacer extensiva al proceso de impugnación de sanciones la previsión contenida en el artículo 103.2 LPL en relación con el empresario aparente<sup>415</sup> y, de tal forma, cuando la demanda haya sido promovida contra una persona a la que erróneamente "se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste", sin que el cómputo del plazo de caducidad comience, además, hasta el momento en el cual conste de manera inequívoca quien es el verdadero, especialmente en supuestos los cuales "debido a la oscuridad, falta de transparencia o complejidad de la estructura empresarial, el trabajador no haya podido dirigir inicialmente su acción contra el empresario"<sup>416</sup>. Se trata, en definitiva, no de una suspensión o una interrupción del plazo, sino de un supuesto de prórroga legal de éste<sup>417</sup>.

Por supuesto, el error en la persona del empleador debe ser "totalmente involuntario y proceder de un desconocimiento real de la personalidad del verdadero"<sup>418</sup>. Esta excepción, como establece la

<sup>413</sup> STCo 161/1985, de 29 de noviembre.

<sup>414</sup> El órgano jurisdiccional no podrá, en este aspecto, suplir la voluntad del demandante en cuanto a la constitución de la relación procesal, SSTCo 101 y 270/1993, de 22 de marzo y 20 de septiembre, respectivamente.

<sup>415</sup> Cuya finalidad "no es otra que la de impedir que un mero error en la identificación del empresario pueda conducir a la caducidad de la acción de despido" [STSJ Cataluña 26 junio 1996 (Ar. 3381)], especialmente el caso de aparecer circunstancias nuevas o que resulten "conocidas por el trabajador después de la demanda", STSJ Cataluña 29 marzo 1996 (Ar. 649).

<sup>416</sup> STSJ Madrid 19 febrero 1998 (Ar. 600).

<sup>417</sup> AA.VV. (GIL Y GIL, J. L., Coord.): *Prescripción y caducidad de acciones en el proceso laboral*, Madrid (Mc Graw Hill), 1999, págs. 104-05.

<sup>418</sup> STSJ Cataluña 25 abril 1997 (Ar. 2428).

ley, quedará restringida al conocimiento del verdadero empresario adquirido en el juicio, pero no de otro modo o en otras circunstancias<sup>419</sup>.

La expresión "juicio", además, obliga "a ceñirla casi al acto del juicio oral, o al menos al proceso especial por despido como un todo... [de forma tal que] impide ampliar el supuesto al conocimiento producido en otro procedimiento (conciliación, reclamación previa, etc.), en cuyo caso no se alteran las reglas sobre caducidad y su cómputo"<sup>420</sup>.

Aun cuando esta cuestión generó en un primer momento numerosas dudas en virtud de la literalidad de lo establecido por la base 21<sup>a</sup>.1 de la Ley 7/1989, de 9 de abril, en la cual esta previsión sobre la caducidad de la acción parecía estar ceñida únicamente a los supuestos de despido disciplinario, la interpretación teleológica sostenida por la doctrina prevaleció, haciéndose extensiva, por tanto, y en virtud de su intención protectora del trabajador, a los supuestos de impugnación de sanciones laborales<sup>421</sup>.

### 3.- Sindicatos y asociaciones empresariales

Resulta menester analizar la posibilidad de que los sindicatos y asociaciones empresariales puedan actuar procesalmente<sup>422</sup> tutelando intereses exclusivamente individuales, habida cuenta en su favor aparece ya reconocida genéricamente en la ley (art. 17.2 LPL) su "legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios".

<sup>419</sup> STS 6 octubre 1987 (Ar. 6834) ó STCT 23 junio 1987 (Ar. 13864).

<sup>420</sup> ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit, pág. 53.

<sup>421</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGO MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001, pág. 723. En idéntico sentido, SALA FRANCO, T.: "De las modalidades procesales", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril*, Bilbao (Deusto), 1990, pág. 301; BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 257 ó FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 67.

*Contra*, ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit, pág. 53, para quien no será posible tal extensión, habida cuenta "el proceso de impugnación de sanciones es un proceso especial propio, no una modalidad del de impugnación de despidos; por ello resulta supletorio el proceso ordinario, no el de despido" ó, con similares argumentos, DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 24.

<sup>422</sup> "La legitimación procesal de una persona jurídica como es el sindicato legalmente constituido plantea la problemática de la legitimación específica de su representante procesal. Estarán legitimados los cargos sindicales para los que consta su capacidad procesal, 'aunque no exista documento de apoderamiento expreso del sindicato de pertenencia', ya que los cargos tienen implícitamente reconocida la personalidad y legitimación de los promoventes del conflicto suscitado", LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna...*, cit., pág. 427.



A estos efectos cabe distinguir entre intereses individuales de trascendencia sindical y conflictos de intereses estrictamente particulares<sup>423</sup>, separación no siempre nítida, y según la cual el sindicato "va a jugar un papel diferente"<sup>424</sup>.

En relación con los primeros, destacar cómo el trabajador podrá optar, según el caso, entre dos modalidades procesales: la de impugnación de sanciones y la de tutela de la libertad sindical<sup>425</sup>. De tal forma, y aun cuando el derecho material objeto del proceso pertenece directamente al trabajador –salvo que el acto lesivo fuera "pluriofensivo"<sup>426</sup>–, hecho que significará que la representación colectiva carecerá de la cualidad de parte principal, es posible considerar la inclusión en el proceso del sindicato como coadyuvante.

Por contra, cuando de un conflicto de intereses estrictamente individuales se trate, fundado en el principio dispositivo, únicamente el trabajador podría ser demandante y parte en el proceso, pues no concurren los elementos necesarios para que el sindicato aparezca como coadyuvante<sup>427</sup>.

El tratamiento de la representación procesal será diferente, dado que junto a la general recogida por el artículo 18 LPL (el cual permite la comparecencia en el proceso laboral de cualquiera de las partes por medio de representante, entendiéndose por tal al procurador, graduado social colegiado o cualquier otra persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles –circunstancia de la cual resulta posible colegir que el sindicato podrá actuar como tal<sup>428</sup>–), el artículo 20 LPL, tal y como se destacó, otorga una representación especial o cualificada a los sindicatos en estos conflictos siempre y cuando el afectado sea un trabajador afiliado a la organización sindical. Así pues, este tipo de representación<sup>429</sup> cabe en los dos modelos de conflictos a los cuales se ha hecho referencia.

<sup>423</sup> Así, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 549.

<sup>424</sup> CRUZ VILLALON, J.: "La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo", en CRUZ VILLALON, J. y VALDES DAL-RE, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid (MJ), 1991, págs. 311 y ss.

<sup>425</sup> Sobre la participación del sindicato en este tipo de procesos, LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna...*, cit., págs. 440 y ss.

<sup>426</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 22.

<sup>427</sup> Al respecto, entre otros, BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal*, cit., págs. 59 y ss.; CAVAS MARTINEZ, F.: "*Representación y defensa procesales*", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., págs. 724 y ss.; NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 106 ó ALONSO OLEA, M.; MIÑANBRES PUIG, C. y ALONSO GARCIA, R. M<sup>a</sup>.: *Derecho Procesal del Trabajo*, cit., págs. 114-115.

<sup>428</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M. C.: "La presencia del sindicato en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *AL*, núm. 1, 1991, pág. 3.

<sup>429</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 106, cita 14, para quien la figura recogida en el artículo 20 LPL constituye un supuesto de representación "al darse los tres elementos característicos de tal figura, a saber: 1. Ejercicio de un derecho ajeno; 2. No actuación en nombre propio y 3. Que los efectos jurídicos recaigan en el sustituido".

De tal forma, y retomando la cuestión anterior, la posibilidad de intervención sindical con la legitimación procurada por el artículo 17.2 LPL resulta, por tanto, discutible, habida cuenta, en el supuesto de estar ante una sanción que además sea discriminatoria o lesiva del derecho de libertad sindical –y, en consecuencia, trascienda del puro interés individual<sup>430</sup>–, no será posible su encauzamiento a través del "proceso especial de sanción con las especialidades del proceso especial de tutela, donde sí tendría ya cabida la intervención sindical con legitimación propia de hallarnos ante una conducta empresarial pluriofensiva, y como mínimo la intervención en régimen de coadyuvancia prevista en el artículo 175.2 LPL"<sup>431</sup>.

A pesar de la similitud de tales supuestos con aquellos de despido en los cuales se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, el artículo 182 LPL no incluye el proceso especial de impugnación de sanciones entre los que permiten la tramitación conforme a su modalidad propia sin perjuicio de invocar la lesión de la libertad sindical u otros derechos fundamentales.

De esta manera, el siempre polémico contenido del citado artículo 182 LPL, pasa factura al incluir un listado de tal amplitud que llega a abarcar la práctica totalidad de los procesos especiales y, tanto cuantitativa como cualitativamente, a un número significativo del conjunto de pretensiones de posible promoción en este orden especializado para instar la tutela de derechos fundamentales, con el resultado final de convertirlo, en la práctica, en una modalidad marginal<sup>432</sup>.

A partir de un punto de vista tan literal y estricto, la letra del precepto llevaría a sustraer "de su ámbito buena parte de las pretensiones que pueden deducirse ante los Tribunales laborales con la finalidad de obtener la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas"<sup>433</sup>.

---

430 Cuando las conductas en sí mismas constituyan "no sólo un ataque a los derechos de libertad sindical que afectan al interés individual, sino también, al mismo tiempo, un ataque al interés colectivo", ALBIOL MONTESINOS, I. y BLASCO PELLICER, A.: *Proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 36.

431 MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 722.

432 Entre otros, GALIANA MORENO, J. M<sup>º</sup>: "De la tutela de los derechos de libertad sindical. Artículo 182", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M<sup>º</sup>; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000, pág. 509.

433 GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, Pontevedra (Revista Xurídica Galega), 1999, págs. 41-42, para quien "dicho precepto pone ya al descubierto que no hay un único proceso apto para recabar aquella tutela, sino que coexisten, por lo pronto, dentro de lo que pretenden constituir cauces ajustados a la preferencia y sumariedad previstas en el art. 53.2 CE., un proceso especial y específico..., de uso calificable de 'opcional' en relación con el establecido para el conocimiento de la materia con la que guarde conexión la lesión del derecho fundamental o la libertad pública, con otros procesos, también especiales, pero inespecíficos desde el punto de vista de la referida tutela".

Tan elemental interpretación conduciría irremediablemente a entender de ineludible tramitación, con arreglo a su modalidad propia, de una serie de demandas en las cuales pudiera resultar vulnerado un derecho fundamental –incluido el de libertad sindical–, provocando su exclusión del ámbito previsto para la vía de amparo social ordinaria; reducido, subsiguientemente, a proteger las violaciones producidas con ocasión de litigios diversos a los expresamente exceptuados<sup>434</sup>. En virtud de tales premisas se ha impuesto el criterio de tener que optar por la acción de tutela o por la de sanciones, dadas las específicas y distintas pretensiones que serán de atribución a ambos procesos<sup>435</sup>, produciéndose, por otra parte, la paradoja, "contraria al más elemental principio de economía procesal"<sup>436</sup> e, incluso, "al principio de celeridad propio del ordenamiento laboral"<sup>437</sup>, de no poder ventilar en un único proceso –con el evidente perjuicio para quien resulta ser la parte más débil del vínculo laboral, al tener que suscitar un nuevo litigio<sup>438</sup>– la eventual nulidad de una sanción por violación de derechos fundamentales y, subsidiariamente, su nulidad por defectos formales o su revocación en los términos que serán analizados en la última parte de este estudio.

Sin embargo, resulta cuando menos difícil conformarse con tal criterio hermenéutico, habida cuenta la aplicación incondicionada del artículo 182 LPL, entendido de tal manera –además de los problemas tanto de constitucionalidad como de legalidad ordinaria–, provocaría dos consecuencias inmediatas capaces de crear una grave distorsión en la protección de su objetivo básico<sup>439</sup>:

<sup>434</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "Sobre los medios instrumentales de la libertad sindical y la adecuación del proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales para su defensa ante una controvertida sentencia del Tribunal Supremo (Comentario a la STS, Sala 4ª, de 7 de marzo de 2002)", REDT, núm. 116, 2003.

<sup>435</sup> STS 7 marzo 2002 (Ar. 4666), aun cuando hace referencia a la impugnación de convenios colectivos, sus contenidos pretenden resultar de aplicación a todos los procesos especiales.

<sup>436</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGOS MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 722, quienes destacan cómo "se hacen necesarios dos procesos consecutivos en el supuesto de que fracase la acción de tutela, con los riesgos de caducidad y efectos positivos de cosa juzgada del primer proceso sobre el segundo. Bastaría una interpretación acorde al principio de economía procesal del apartado 2 del art. 115 LPL..., que ya contiene la nulidad por ilegalidad donde no puede por menos que incluirse la transgresión constitucional, en la línea de homogeneizar su regulación con la nulidad material contenida en el art- 108.2 para el despido, a fin de superar esta disfunción proyectada desde el art. 182 LPL".

<sup>437</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "Sobre los medios instrumentales de la libertad sindical y la adecuación del proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales...", cit., para quienes tal circunstancia "significaría la continuidad del litigio a través de distintos procesos".

<sup>438</sup> Es más, podría llegar a producirse un "patente desproporción del esfuerzo exigido a los justiciables, de instar un segundo proceso, en el cual, por lo demás, poco o nada quedaría por resolver en Derecho", STCo 178/1996, de 12 de noviembre.

<sup>439</sup> En este punto, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de protección (tutela) de la libertad sindical", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996, pág. 528.

1.- En primer lugar, los procesos específicamente destinados a dilucidar los litigios relativos al despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación e impugnación de los convenios colectivos no se verían favorecidos por la medida cautelar contemplada en el artículo 178 LPL y, en consecuencia, los lesionados en sus derechos fundamentales no podrían neutralizar de inmediato los efectos de la agresión.

2.- En segundo término, dichas modalidades no gozarían ya de la preferencia absoluta reconocida a la especial destinada a tutelar la libertad sindical por el artículo 177 LPL; tampoco de la sumaria cuantitativa derivada del acortamiento de plazos y trámites procesales.

Ante tales circunstancias, cabría calificar de imprescindible, a pesar de cuantas dificultades plantearían en tal sentido los términos literales incorporados al artículo 182 LPL, la tarea de llevar a cabo una interpretación integradora y no excluyente del precepto, y llegar a sostener la acumulación de regímenes y garantías de las distintas modalidades en juego.

Desde tal postulado, la exigencia legal de inexcusable tramitación conforme al proceso correspondiente podría ser entendida sin perjuicio de aplicar además las garantías propias de aquél destinada específicamente a proteger los derechos laborales fundamentales. En este sentido, y en una interpretación flexible, se pronunció la jurisprudencia de unificación de doctrina al destacar cómo "la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical no es de utilización preceptiva, como se deduce de los arts. 175.1, 177.4 y 182 LPL, y en función de cuál sea el objeto del proceso puede o debe articularse el conocimiento de las cuestiones afectantes a ciertas lesiones de la libertad sindical y demás derechos fundamentales a través de otros procedimientos, habiéndose, incluso, afirmado doctrinalmente que ni todas las pretensiones relacionadas con la tutela de la libertad sindical se tramitan por medio de esta modalidad procesal específica, ni son exclusivamente pretensiones relativas a la libertad sindical las que se tramitan por este proceso. En consecuencia, aunque el sindicato accionante hubiera podido, en su caso, utilizar el cauce procesal del conflicto colectivo con idéntica pretensión, de esta posibilidad legal de opción no se deduce tampoco la inadecuación procedimental pretendida"<sup>440</sup>.

---

<sup>440</sup> STS 2 junio 1997 (Ar. 4617).



## CAPÍTULO III

## LA DEMANDA

La demanda –acto fundamental del proceso, en el cual generalmente se aúnan acción y pretensión<sup>441</sup>–, que será siempre escrita a pesar de la oralidad del proceso laboral, se presentará, de acuerdo con las reglas generales fijadas en la Ley de Procedimiento Laboral, en los Registros de los Juzgados y Salas de lo Social (art. 44), salvo que se haga el último día del plazo<sup>442</sup>, en cuyo caso podrá efectuarse ante el Juzgado de Guardia de la sede del Juzgado o Sala de lo Social competente cuando tenga lugar en horas en que no se halle abierto el Registro de entrada de tales órganos<sup>443</sup>, expresando en la oportuna diligencia la hora de presentación<sup>444</sup>, debiendo el interesado, además, dejar constancia de ello en el Juzgado o Sala oportuna al día siguiente hábil por el medio de comunicación más rápido (art. 45 LPL)<sup>445</sup>.

---

<sup>441</sup> ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit, pág. 55.

<sup>442</sup> La particularidad de este procedimiento en el ámbito laboral "radica en que la LPL al regular esta vía excepcional de presentación de escritos ante el Juzgado de Guardia exige unos requisitos para que la presentación sea eficaz, y no todos ellos resultan necesarios en los restantes ámbitos jurisdiccionales", ROMERO PRADAS, M<sup>a</sup>. I.: *La presentación de escritos y documentos en el proceso laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 31.

<sup>443</sup> En relación con la "brevedad de los horarios de atención al público", BORRAJO DACRUZ, E.: "Presentación de escritos a efectos del requisito de tiempo de los actos procesales laborales", en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001, págs. 95-97, quien destaca como la ley en este precepto "salva el desfase entre horario de registro en la oficina judicial y término final de los plazos legales".

<sup>444</sup> Así, la Ley de Procedimiento Laboral abre una vía, eso sí excepcional, para que la presentación de escritos realizada fuera del lugar exigido opere sus efectos en la fecha de dicha presentación, SSTs 18 julio 1988 (Ar. 6166) y 8 noviembre 1994 (Ar. 9947).

<sup>445</sup> En relación con esta cuestión cabe destacar la existencia de una amplísima jurisprudencia constitucional; destacar, SSTCo 179/1991, de 19 de septiembre; 115/1993, de 29 de marzo; 125/1993, de 25 de abril; 342/1993, de 22 de noviembre; 257/1994, de 26 de septiembre; 48/1995, de 14 de febrero; 68/1995, de 9 de mayo; 87/1995, de 6 de junio; 2/1996, de 15 de enero; 99/1996, de 10 de junio ó 167/1996, de 28 de octubre.

## 1.- Plazo de presentación de la demanda. La suspensión de los plazos de caducidad

El artículo 114.3 LPL, a partir de las similitudes existentes entre el proceso de impugnación de sanciones y de despido<sup>446</sup>, establece que "las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios", remitiendo, por tanto, al artículo 103 del mismo cuerpo legal en el momento de fijar el plazo existente para reclamar contra la decisión del empresario<sup>447</sup>, el cual será cifrado así en veinte días hábiles desde que la misma tuvo efectos. Esta caducidad, que no es novedosa y reproduce un precepto sustantivo<sup>448</sup>, está apoyada en el principio de seguridad jurídica<sup>449</sup> sin que por ello se "ofenda" el derecho a la tutela judicial efectiva<sup>450</sup>, constituyendo así un legítimo presupuesto procesal que, en sí mismo, no lesiona este derecho<sup>451</sup>, habida cuenta "no puede dejarse al arbitrio de las partes el cumplimiento de los requisitos procesales ni la disposición del tiempo en que éstos han de cumplirse, apreciación ésta extensible al mismo ejercicio de las acciones"<sup>452</sup>.

No será posible, además, la modificación del plazo legal de caducidad a través del convenio colectivo<sup>453</sup>, puesto que "la normativa para impugnar las sanciones ante el órgano jurisdiccional y, particularmente, el de su interrupción por la preceptiva interposición de la reclamación previa... no es susceptible de ser alterada por la negociación colectiva. Dicha regulación reviste carácter de orden público sin que pueda caber resquicio alguno a la intervención del poder normativo que ostentan los representantes de los trabajadores y empresarios"<sup>454</sup>.

---

<sup>446</sup> Una buena muestra de "la simbiosis que esta modalidad procesal mantiene, por ministerio de la ley, con el proceso de despido la encontramos en el plazo para interponer la acción impugnatoria de la sanción" [CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 114", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 367]. "La analogía con el proceso de despido se ciñe al plazo de caducidad para impugnar la sanción impuesta por el empresario, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 111 ó MARIN CORREA, J. M.: "Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, T. XIII, Vol. 2, Madrid (EDERSA), 1991, pág. 870.*

<sup>447</sup> Caducidad que, cómo distintos autores vinieron a destacar, tenía fundamento en la Base vigésimo primera de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral y no en el artículo 59 ET, SALA FRANCO, T.: "De las modalidades procesales", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., pág. 300 ó BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *La caducidad en el Derecho Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 1995, pág. 138.

<sup>448</sup> ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit, pág. 50.

<sup>449</sup> Se trata de un plazo preclusivo, cuya superación en un solo día impide el nacimiento del derecho por razones de seguridad jurídica y porque el ejercicio de esta acción no es un derecho fundamental de la Constitución, STS 22 octubre 1990 (Ar. 7706).

<sup>450</sup> MARIN CORREA, J. M.: "Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales...*, cit., pág. 848.

<sup>451</sup> STCo 135/1996, de 23 de julio o 101/1993, de 15 de septiembre.

<sup>452</sup> STCo 158/1987, de 20 de octubre.

<sup>453</sup> "Al tratarse de un plazo de caducidad solo podrá suspenderse por las causas establecidas en la ley... Así se producirá la suspensión del plazo por solicitud de designación de abogado de oficio... También por interposición de conciliación administrativa previa... La interposición de la reclamación previa suspenderá, igualmente, el plazo de caducidad", BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, cit., pág. 261.

<sup>454</sup> STCo 201/1992, de 19 de noviembre.

El Tribunal Constitucional así lo ha puesto de relieve, destacando, además, cómo "los plazos establecidos en la norma procesal no pueden ser alterados por la autonomía colectiva, por tener aquéllos carácter de orden público inderogable"<sup>455</sup>, quedando prohibido, así, establecer, tanto un plazo mayor como menor del fijado legalmente. El cómputo de los días que conformen el plazo de caducidad "como en general el de todos los plazos, constituye también una cuestión de legalidad de la que corresponde conocer a los órganos judiciales ordinarios. Se trata de una regla general que debe ser matizada en el sentido de que el cálculo de los días resulta revisable en esta sede en los casos en que un error adquiera relevancia constitucional, al haberse realizado la cuenta de forma lesiva para el derecho a la tutela judicial efectiva"<sup>456</sup>.

En el proceso especial de impugnación de sanciones la determinación del *dies a quo* a efectos del inicio del plazo de caducidad resulta "particularmente problemática", habida cuenta que, fundamentalmente, en la práctica se produce con cierta frecuencia una disociación entre la fecha de la notificación de la sanción y aquella en la que surtirá efectos, circunstancia a la cual habrá de añadirse la existencia de castigos en los que tales efectos tendrán lugar en un momento imprevisible o durante un período continuado en el tiempo<sup>457</sup>, hechos que van a obligar forzosamente a precisar el momento de inicio del plazo de caducidad.

Partiendo de esto, y tomando en consideración cómo, únicamente en determinados casos la Ley o los convenios colectivos exigen determinados requisitos formales para impugnar una sanción (si éste último prevé un procedimiento interno en la empresa previo a la reclamación, "sólo transcurridos los plazos establecidos convencionalmente para recurrir y resolver[la] internamente, ésta puede considerarse definitivamente acordada y, en consecuencia, comienzan los veinte días de caducidad para que el trabajador, en su caso, la impugne en vía judicial"<sup>458</sup>, al igual que en los supuestos previstos por Ley<sup>459</sup>), resulta preciso analizar la fijación de las fechas que deben constar en una comunicación formal en los casos en que ésta sea obligatoria, pudiendo destacar las siguientes posibilidades: la fecha de comisión de la falta imputada; la de comunicación de la sanción ó aquella en la cual surte efectos la decisión empresarial, o *dies a quo* a partir del cual se inicia el cómputo del plazo de caducidad para la interposición de la demanda.

---

<sup>455</sup> STCo 201/1992, de 19 de noviembre.

<sup>456</sup> STCo 135/1996, de 23 de julio. Así ocurre en el caso de que se haya efectuado con errores matemáticos [SSTCo 200/1998, de 14 de octubre; 155/1991, de 10 de junio o 201/1992, de 19 de noviembre] o mediante una motivación arbitraria o no razonable, STCo 322/1993, de 8 de noviembre.

<sup>457</sup> "Imposibilidad de ascender, por ejemplo", Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla 28 abril 2001 (Ar. 3378).

<sup>458</sup> STCo 135/1996, de 23 de julio.

<sup>459</sup> Por contra, cuando el expediente no es legalmente necesario ni es exigido por el convenio aplicable, su incoación no interrumpirá el plazo, ni de prescripción de las faltas, ni de caducidad de la acción, STS 26 diciembre 1990 (Ar. 9839).



Tal valoración dependerá, a un tiempo, del supuesto en presencia, el cual será reconducible a alguna de las siguientes variantes<sup>460</sup>:

1.- En el caso de una sanción impuesta a un trabajador ordinario, el plazo de caducidad para la presentación de la demanda comienza a contar, como regla general, a partir del instante en el cual éste recibe la comunicación<sup>461</sup>, o lo que es lo mismo, cuando comienza a surtir efectos jurídicos<sup>462</sup>, si bien es posible establecer en la comunicación una determinada fecha para el comienzo de los efectos sancionatorios<sup>463</sup>, la cual podrá ser, evidentemente, distinta de la anterior<sup>464</sup>.

El día en el cual el castigo debió ser cumplido "es algo accesorio respecto a la sanción propiamente dicha", habida cuenta el hecho a impugnar será la decisión de imponerla<sup>465</sup>. Esta tesis "flexible y realista es la que normalmente viene siguiendo la jurisprudencia en materia de despido, haciendo coincidir el *dies a quo*, no tanto con la configuración del hecho extintivo cuanto con el momento en el que el empresario manifestó, sin margen para la duda, su voluntad de sancionar"<sup>466</sup>.

2.- Respecto a las sanciones impuestas a representantes de los trabajadores cabe extraer idéntica conclusión. Una vez cumplido el trámite del expediente contradictorio debe realizarse una comunicación formal de la decisión finalmente adoptada por el empresario tras la celebración de aquél.

Resulta posible afirmar que idéntica situación se producirá en el supuesto del empleado no representante sancionado, siempre y cuando la normativa sectorial o convencional establezca, con carácter general, un procedimiento sancionador específico, que obligue a la apertura del expediente contradictorio.

---

<sup>460</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 550.

<sup>461</sup> Las sanciones por faltas leves, al no precisar comunicación escrita pueden dificultar el cocimiento del *dies a quo*, "dificultad que no es imposibilidad, debiendo probarse la notificación verbal por otro medio hábil", ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 52.

<sup>462</sup> STS 22 septiembre 1988 (Ar. 7096) ó SSTSJ Galicia 8 julio 1996 (Ar. 3291) y 11 mayo 1998 (Ar. 1424) y STSJ Cataluña 16 enero 2003 (Ar. 238/2003).

<sup>463</sup> STS 15 septiembre 1988 (Ar. 6898).

<sup>464</sup> Como bien se ha destacado en este sentido, el hecho de que los efectos de la sanción sean posteriores a la fecha de su notificación y, por tanto, el plazo de caducidad no empiece a contar hasta la producción de tales consecuencias, no impedirá, "que el trabajador pueda adelantarse e interponer su reclamación antes del inicio del plazo de caducidad, lo que en muchas ocasiones puede resultar conveniente dado que propiciará el control judicial de la sanción antes de que ésta produzca efectos", BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, cit., pág. 259.

<sup>465</sup> SSTSJ Castilla y León/Valladolid 22 julio 1997 (Ar. 2663), Canarias/Santa Cruz de Tenerife 26 octubre 1998 (Ar. 6869) ó Cataluña 26 febrero 1999 (Ar. 2042).

<sup>466</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 63.

3.- En fin, con relación a los castigos impuestos a trabajadores afiliados a un sindicato, en los cuales constituye requisito de necesario cumplimiento –tal y como establece el artículo 10.3 LOLS– la audiencia del delegado sindical, cabe exigir al empresario que, tras la celebración de tal audiencia, sea notificada al operario sindicado la sanción decidida, indicando el momento a partir del cual comenzarán tanto sus efectos como el cómputo de la caducidad.

Así, tal y como ha puesto de manifiesto algún pronunciamiento judicial, únicamente en aquellos casos en los cuales los efectos de la sanción "se anticipasen a la fecha de notificación, sería ésta y no aquélla la determinante a efectos de inicio del plazo de caducidad", no en vano la jurisprudencia del Tribunal Supremo "hace depender el *días a quo* de la efectividad de la sanción y nada impide, además, demorar la ejecutividad condicionándola a la impugnación"<sup>467</sup>, circunstancia considerada y apuntaba como la más adecuada (y deseable) en anteriores apartados de este estudio.

La caducidad "no se interrumpe, simplemente se suspende en ocasiones, pero computándose el tiempo antes transcurrido y añadiendo el posterior"<sup>468</sup>. El cumplimiento del necesario requisito de conciliación suspenderá el computo del plazo de caducidad, a reanudar a partir del día siguiente al intento de aquélla o, en su caso, transcurridos quince días desde su presentación sin mediar tal (art. 65.1 LPL). Resulta menester tomar en consideración cómo, si la citación para la celebración del acto de conciliación es recibida "dentro del plazo de suspensión, pero la fecha de celebración efectiva del acto es posterior a los días máximos de suspensión, cada día que exceda de los quince es un día vencido y computable a efectos de caducidad. Por ello habrá de presentarse directamente la demanda ante el Juzgado de lo Social competente, aportando la papeleta de conciliación con la fecha de registro en el SMAC y la citación del organismo en la que conste que la fecha para la celebración del acto va más allá del período concedido por la ley"<sup>469</sup>.

En este punto no deja de llamar la atención cómo el artículo 65.2 LPL da por terminado el procedimiento y cumplido el trámite cuando hayan transcurrido 30 días sin celebrarse el acto de conciliación<sup>470</sup>, regla de todo punto innecesaria cuando, como se acaba de mencionar, el apartado anterior del mismo precepto establece que a los quince días de presentada la solicitud se reanuda el cómputo de caducidad, circunstancia que, en definitiva, otorga una libertad casi absoluta al organismo conciliador<sup>471</sup>.

---

<sup>467</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla 28 abril 2001 (Ar. 3378).

<sup>468</sup> STS 7 junio 1990 (Ar. 5036). En la doctrina, ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit, pág. 52.

<sup>469</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 110.

<sup>470</sup> Sobre la cuestión, STCo 354/1993, de 29 de noviembre.

<sup>471</sup> Lo que algún autor ha tachado de "normativa burlesca, tolerante e incongruente, que después de sentar unos claros principios los contradice seriamente hasta anularlos", ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit, pág. 55, quien llega a afirmar cómo, "ante este panorama no puede por menos que propugnarse, francamente, la total supresión de la conciliación y la reclamación previas".

La situación será la misma (suspensión del cómputo del plazo) en el supuesto de que proceda la reclamación administrativa<sup>472</sup> previa cuando la petición haya sido denegada expresamente o transcurra un mes sin contestación<sup>473</sup>. En tal hipótesis entrará en juego el silencio administrativo negativo (art. 69.2 LPL), pudiendo el interesado formular la demanda ante el juzgado "en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación o desde el transcurso del plazo en que deba entenderse estimada, salvo en las acciones derivadas de despido, en las que el plazo de interposición de la demanda será de veinte días" (Art. 69.3 LPL).

Las normas generales nada establecen respecto a la reclamación administrativa previa para el supuesto de sanción distinta al despido, de forma tal que cabría entender cómo, habida cuenta el requisito de la reclamación previa no aparece expresamente exceptuado por el artículo 70 LPL ni tampoco –a diferencia del despido– se establece un plazo especial para interponer la demanda, éste será el genérico de dos meses<sup>474</sup>. Sin embargo, algún autor ha señalado que si la demanda "no se presenta en veinte días hábiles, plazo de caducidad, el derecho decaerá"<sup>475</sup>.

En todo caso, parece evidente que el derecho decaerá cuando la demanda no sea presentada dentro de los veinte días hábiles previstos como plazo de caducidad, pues si bien la reclamación previa suspende el plazo de caducidad, éste reanuda de nuevo su cómputo al día siguiente a la notificación de la resolución o una vez que hubiera transcurrido el plazo en el cual aquélla deba considerarse desestimada (art. 73 LPL), "avalando así la calificación de deficiente aplicada a la técnica legislativa empleada en este caso, pues no incluye otro tipo de sanciones junto al despido"<sup>476</sup>.

El plazo de caducidad no se reabre con objeto de demandar, sino que es reanudado con los días restantes no agotados antes de su presentación<sup>477</sup>. Constituye, además, un plazo sustantivo y no procesal<sup>478</sup>, en virtud de lo cual el mes de agosto será computable<sup>479</sup> en el transcurso de los señalados veinte días para presentar la demanda impugnando el castigo<sup>480</sup>.

---

472 "La reclamación previa en la Oficina de Correos es perfectamente ajustada a derecho y produce los efectos de suspender el cómputo del plazo e caducidad de la acción", STSJ Andalucía/Málaga, 19 abril 1996 (Ar. 2098).

473 BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, cit., pág. 261.

474 No faltan pronunciamientos que avalan esta interpretación. Así, STSJ Galicia 20 abril 1993 (Ar. 1924).

475 Sobre la cuestión, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 110.

476 FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 551.

477 STS 21 julio 1997 (Ar. 5872).

478 STCo 12/1987, de 4 de febrero.

479 Entre otras, SSTS 14 junio 1988 (Ar. 5291) ó 30 marzo y 9 abril 1990 (Ar. 2371 y 3428).

480 MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 724.

En la jurisprudencia, al respecto STCo 135/1996, de 23 de julio, destacando cómo el plazo fijado es sustantivo y no procesal, de forma tal que debe incluir el mes de agosto, que sólo será inhábil a efectos procesales.

Cabe recordar en este sentido que las actuaciones habrán de ser desarrolladas en días y horas hábiles. El mes de agosto (y, evidentemente, los días festivos) como norma general son considerados inhábiles (art. 43.4 LPL), con las excepciones recogidas para las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 ET, así como los de vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Sin embargo, y aun cuando no aparece establecida la excepción a este respecto para el proceso de impugnación de sanciones, la propia naturaleza de la sanción y el perjuicio que puede suponer, así como la similitud y cercanía tantas veces destacada con el proceso de despido, deben llevar a colegir que el mes de agosto será hábil, más aún teniendo en cuenta la previsión desarrollada en el segundo párrafo del mencionado artículo 43.4 LPL, de acuerdo con la cual no serán inhábiles cuando de no tener lugar en ese período las actuaciones pertinentes pueda producirse "un perjuicio de difícil reparación", circunstancia que, sin género de dudas, se presenta cuando de la imposición de un castigo al trabajador se trate<sup>481</sup>.

Otro sector doctrinal aboga, en cambio, por el criterio de considerar este mes inhábil, y, por tanto, no computarlo a efectos de establecer el plazo para impugnar la sanción<sup>482</sup>, dado que ningún precepto (como podría ser el caso del artículo 43.4 LPL, el cual lo omite) establece expresamente la urgencia del procedimiento<sup>483</sup>, tal y como exige el artículo 183 LOPJ, y, por otra parte, porque en la modalidad procesal de despido no cabe incluir la impugnación de sanciones.

Así lo expresan determinados pronunciamientos judiciales, de acuerdo con los cuales serán inhábiles todos los días del mes de agosto "para todas las actuaciones judiciales, excepto para las que se declaren urgentes por las leyes procesales. Y lo cierto es que ningún precepto adjetivo dispone expresamente la urgencia del procedimiento previsto para las sanciones, y si bien el art. 114 LPL... se remite al art. 103 del mismo texto legal, este último únicamente hace referencia al plazo de caducidad de veinte días existente para reclamar contra el despido, siendo otro precepto –el art. 43.4 LPL– el que prescribe la inhabilidad del mes de agosto para la modalidad procesal del despido; expresión ésta en la que no es hacedero incluir –según entendemos– las sanciones, una vez que: 1º) el proceso de impugnación de sanciones tiene sección propia, individualidad y 'nomen' especifi-

---

<sup>481</sup> Perjuicio que resultará, además, "intolerable si no han sido justamente impuestas", NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 113. Considerando hábil el mes de agosto, también, MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 723.

<sup>482</sup> GIL Y GIL, J. L.: "Procedimiento de imposición y revisión de sanciones", cit., pág. 49; FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 62 y ss. ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 25.

<sup>483</sup> STSJ Galicia 8 julio 1996 (Ar. 3291).

co...; 2º) es consolidada doctrina jurisprudencial y de Suplicación... que la caducidad es una medida extraordinaria contraria a la justicia material que protege el interés de la pronta certidumbre de determinadas jurídicas, por lo que no puede ser objeto de interpretaciones extensivas y debe ser acogida con especial cautela en el ámbito laboral; y 3º) en las sanciones no es apreciable objetivamente la perentoriedad que media en los procesos por despido y que justifica la habilidad del mes de agosto, habida cuenta que no son previsibles los perjuicios que en éstos comporta la demora, tanto para el trabajador... como para el empresario"<sup>484</sup>.

Si bien resultan ciertas las dos primeras consideraciones desplegadas en la anterior argumentación, dado que el proceso aquí analizado posee sección propia, individualidad y nomen específico en la ley, al margen de la inconveniencia de generalizar la realización de interpretaciones extensivas en materia laboral, por contra, no es admisible bajo ningún concepto afirmar la inexistencia de perjuicios para el trabajador, ¿o acaso no será dañino para los intereses de un operario sufrir una sanción injusta, por ejemplo, de suspensión de empleo y sueldo sin tener capacidad de reaccionar ante ello porque el mes de agosto es inhábil? ¿no son precisamente este tipo de situaciones las que el Derecho del Trabajo debe proteger y, en la medida de lo posible, evitar?

De tal manera, no cabe sino reafirmarse en la idea de que la inhabilidad del mes de agosto debe ser descartada para este tipo de procesos, al menos en lo que a sanciones de una determinada entidad se refiere, debiendo los Tribunales inclinarse en tal sentido en tanto el legislador no ponga adecuada solución a esta disyuntiva, más aun tomando como referencia que el trabajador se presenta como la parte débil de la relación de prestación de servicios, la importancia de los bienes jurídicos que se busca proteger en estos supuestos y los daños que pueden con ello ser evitados. No cabe obviar que la protección de los derechos de quien desarrolla su labor por cuenta ajena forma parte de los fundamentos principales de la existencia de una rama social del Derecho que, en caso contrario, vería desvirtuada una de sus más poderosas razones de ser.

En todo caso, retomando el hilo del discurso, utilizar un trámite previo al proceso de forma incorrecta<sup>485</sup> ó una papeleta de conciliación errónea<sup>486</sup> no suspende el cómputo, aunque sí la reclamación previa notificada defectuosamente<sup>487</sup>. Tampoco lo hará la presentación defectuosa de la demanda<sup>488</sup>, ó aquella desistida por incomparecencia injustificada<sup>489</sup>.

---

<sup>484</sup> STSJ Galicia 11 mayo 1998 (Ar. 1424).

<sup>485</sup> SSTS 10 julio 1986 (Ar. 4010), 23 julio 1990 (Ar. 6454) ó SSTSJ Canarias 25 marzo y Galicia 24 julio 1996 (Ar. 492 y 2731).

<sup>486</sup> Aunque con voto particular al respecto, STSJ Cataluña 26 febrero 1993 (Ar. 871).

<sup>487</sup> STCo 193/1992 de 16 de noviembre.

<sup>488</sup> STS 1 octubre 1984 (Ar. 5208).

<sup>489</sup> STS 23 marzo 1990 (Ar. 2338).

A las causas mencionadas de suspensión del cómputo de caducidad debe sumarse el acogimiento de la excepción declinatoria por el ejercicio de la acción ante un órgano territorialmente incompetente, en cuyo caso "se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que la sentencia que estime la declinatoria queda firme" (art. 14.a) párrafo segundo LPL)<sup>490</sup>, precepto interpretado de manera flexible por la jurisprudencia al considerar que la literalidad de la norma –de nuevo no refleja plenamente y con todas las garantías su intención final, habida cuenta su tenor suspende el cómputo únicamente "desde la presentación de la demanda", circunstancia que mitigaría claramente el efecto pretendido<sup>491</sup>.

La caducidad será apreciable de oficio por los órganos judiciales<sup>492</sup> "dada su fundamentación, no en la presunción de abandono como la prescripción extintiva, sino en la seguridad del tráfico jurídico"<sup>493</sup>; y si así no lo fuera, el empresario –como parte perjudicada– podrá alegarla como excepción en la contestación a la demanda, correspondiéndole, eso sí, probar su veracidad<sup>494</sup>.

## 2.- Contenido de la demanda

En la modalidad procesal de impugnación de sanciones la demanda, en principio, no requiere de ningún requisito adicional a los establecidos en el artículo 80 LPL: designación del órgano ante el cual se presenta y del demandante y del resto de interesados que deban ser llamados al proceso; enumeración clara y concreta de los hechos sobre los cuales versa la pretensión y de los que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas; la súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada; fecha y firma y, en caso de litigar el demandante por sí mismo, designación de un domicilio en la localidad en que se halle el Juzgado o Tribunal para poder practicar las oportunas diligencias.

<sup>490</sup> Sobre esta cuestión, entre otras, SSTSJ Extremadura 23 septiembre 1993 (Ar. 4086) ó Andalucía/Málaga 9 enero 1995 (Ar. 178).

<sup>491</sup> Así, viene a destacar cómo "si la suspensión sólo se inicia desde la presentación de la demanda, sin abarcar también el tiempo transcurrido entre la fecha de presentación de la papeleta de conciliación ante el servicio administrativo que no fuera territorialmente competente y aquella en que por éste intentara tal trámite, resultaría que en los más de los casos habría caducado la acción cuando, después de estimada la declinatoria, fuera presentada la demanda ante el Juzgado de lo Social territorialmente competente", STS 29 enero 1996 (Ar. 483).

<sup>492</sup> Al respecto, BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *La caducidad en el Derecho Laboral*, cit., págs. 352 y ss.

<sup>493</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 723, para quienes, en este aspecto, únicamente merece la pena destacar "el problema referente a las faltas leves, que no requieren comunicación escrita y en las que, en defecto de normas sectoriales que la establezcan, operará la fecha fehaciente de comunicación de la misma".

<sup>494</sup> STSJ Navarra 25 mayo 1998 (Ar. 1972).

En este sentido parece posible considerar suficiente su concurrencia, habida cuenta el apartado de los hechos y de la súplica resultarían bastantes para proporcionar al Juez los elementos de juicio que necesita y al demandado la noticia de la impugnación de la decisión sancionadora previamente adoptada<sup>495</sup>.

Sin embargo, en una primera apreciación, la simple inclusión de los requisitos antes detallados no parece cubrir suficientemente las precisiones necesarias en la demanda de la modalidad procesal analizada, habida cuenta los condicionantes legales o convencionales que rodean la imposición de la sanción exigen la constancia en aquélla de otros hechos<sup>496</sup>.

Desde tal premisa, partiendo del artículo 104 LPL, y dada la similitud de los procesos de despido e impugnación de sanciones y la utilización común de distintos preceptos, resulta de interés tomar en consideración los requisitos adicionales que la mencionada norma añade a los generales contenidos en el artículo 80 LPL<sup>497</sup>, y que deben constar en la demanda por despido:

- En primer término, la referencia realizada al lugar de trabajo, categoría profesional y características particulares del trabajo [art. 104.a) LPL] resulta de total aplicación al proceso especial de impugnación de sanciones, dado que el ámbito en el cual pudiera tener lugar un incumplimiento contractual, así como el principio de proporcionalidad entre falta y sanción anteriormente puesto de relieve, estaría en estrecha conexión con la actividad a considerar hasta el punto de variar la gravedad del posible quebrantamiento de los pactos contractuales del trabajador en atención a tal dato.

Además, y en todo caso, "resultará imprescindible valorar las especiales circunstancias presentes en cada supuesto, debiendo analizar tanto los datos objetivos como los subjetivos de relieve en cada asunto concreto"<sup>498</sup>.

---

<sup>495</sup> En este sentido, entre otros, ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 56 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., págs. 30-31.

<sup>496</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 111 ó MARIN CORREA, J. M.: "Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, cit. pág. 870.

<sup>497</sup> Así, MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 724, quienes destacan cómo, a pesar de ello, será improcedente "todo requerimiento subsanatorio conforme al art. 81 de la LPL basado en la ausencia de los requisitos del art. 104 de la misma Ley, para este proceso", ó FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 551.

<sup>498</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 551.

Por otra parte, debe constar el salario, tiempo y forma de pago [art. 104.a) LPL], y puesto que existe una sanción común tanto para las faltas graves como para las muy graves consistente en la suspensión de empleo y sueldo, serán datos de singular importancia en aquéllos casos en los cuales el trabajador sí esté de acuerdo con la sanción impuesta, pero no con el cálculo del salario que le ha sido detruido.

- En segundo lugar [art. 104.b) LPL], habrá de señalarse la fecha de efectos del despido, en este caso de la sanción, la forma en que ésta se produjo y los hechos alegados por el empresario, que constituyen, inevitablemente, requisitos absolutamente imprescindibles a incluir en la demanda.

- La circunstancia de que el operario despedido (sancionado) ostente o haya ostentado a lo largo del año anterior al despido (sanción) la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores es, igualmente, un dato fundamental, habida cuenta será requisito de obligado cumplimiento aportar en tal caso el expediente contradictorio exigido por la ley. Su ausencia o falta de formalización significará la nulidad de la sanción impugnada en la demanda.

- En fin, respecto a la situación de afiliación del empleado a algún sindicato, por idénticas razones a las expuestas en el apartado anterior, su explícita constancia se presenta como necesaria<sup>499</sup>, ya que en el *petitum* de la demanda podrá solicitarse la nulidad del despido (sanción) en el supuesto de haber omitido la necesaria audiencia previa de los delegados sindicales si –obviamente– los hubiera.

En definitiva, parece posible colegir que la finalidad y la importancia que le son reconocidas a los requisitos particulares exigidos para la demanda en los procesos de despido son necesariamente trasladables y aplicables al proceso especial de impugnación de sanciones.

Sin embargo, también sería posible sostener la obtención de tal resultado "a través de la aplicación de la normativa general para todo tipo de demanda, cuando especifica la necesidad de que en ella consten todos los hechos que 'según la legislación resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas' (art. 80.1.c) LPL), preservando así las reglas de supletoriedad establecidas por el legislador en el artículo 102 LPL"<sup>500</sup>. Eso sí, y aun cuando la ley establece disposiciones especiales específicas para el proceso de despido disciplinario, cabría efectuar la misma objeción en este supuesto, abogando por la aplicación del artículo 80 LPL respecto a la precisión en el realizada sobre la constancia en la demanda de los hechos que resulten imprescindibles en la resolución del litigio.

499 No faltan pronunciamientos de acuerdo con los cuales en caso de no ser alegado tal dato en la instancia, no será función inquisitorial del juzgador su averiguación y constituirá una cuestión nueva en caso de ser presentado recurso, STSJ Madrid 20 enero 1997 (Ar. 805).

En todo caso, el Tribunal Constitucional se ha referido al carácter de este dato como accidental, dado que el trabajador no está obligado a mencionar su afiliación, STCo 292/1993, de 18 de octubre.

<sup>500</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 552.



En cualquier caso, la aplicación de todos los requisitos contenidos en el artículo 104 LPL no será siempre necesaria –sirva como ejemplo la inclusión del salario, tiempo y forma de pago, que dependerá del supuesto concreto–; además, y como se ha venido dejando constancia anteriormente, la mayor parte de las mencionadas condiciones poseen ya su reflejo en alguna norma sustantiva. Así, el artículo 68.a) ET hace referencia a la necesidad del expediente contradictorio como garantía para los representantes legales de los trabajadores; el artículo 10.3 LOLS, cuando efectúa su extensión a aquéllos delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa ó este mismo precepto en su párrafo tercero, al establecer la obligación de audiencia previa al delegado sindical correspondiente, si lo hubiera, para el supuesto del trabajador afiliado a un sindicato<sup>501</sup>.

Respecto al resto de los requisitos mencionados, aun carentes de este respaldo de una norma sustantiva, no parece existir obstáculo alguno –resultaría incluso recomendable– para su inclusión en la demanda. Sería misión del juzgador advertir los defectos, omisiones e imprecisiones en este sentido en los cuales pudiera incurrirse en la redacción de la demanda<sup>502</sup>, otorgando un plazo de cuatro días para su subsanación, ordenando previa advertencia el archivo de la demanda de no realizar ésta en el plazo fijado (art. 81 LPL)<sup>503</sup>.

Intimamente unido a la demanda aparece el deber de congruencia también recogido en el artículo 80 LPL<sup>504</sup>, habida cuenta en ningún caso podrán ser alegados "hechos distintos a los aducidos en conciliación o en la reclamación previa, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquéllas" <sup>505</sup>.

En virtud de todo ello, algún autor ha venido a destacar cómo la clave para dilucidar el correcto contenido de la demanda viene dado por "la conexión precisa entre los hechos constitutivos de la pretensión y el contenido de ésta, manifestando en el suplico rector del proceso, que planteará la petición al Juez de declarar la nulidad en su caso, o la revocación total o parcial de la sanción impuesta en función de los hechos alegados que justifiquen dicha petición, y ello sin perjuicio de la especialísima posibilidad de respuesta que va a tener el órgano judicial en este proceso"<sup>506</sup>.

---

<sup>501</sup> De forma tal que, al menos los datos aquí señalados "han de tener su reflejo en la demanda por imperativo del artículo 80.1.c) LPL, evitándose de esta manera, acudir de forma abusiva e inoperante a una modalidad procesal a la que, a pesar del paralelismo y similitud con la de impugnación de sanciones, sin embargo, el legislador no ha dotado de supletoriaidad genérica", NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 112.

<sup>502</sup> En caso de que el juzgador no detecte la irregularidad, las partes podrán hacerla valer en el juicio, al tratarse de un defecto subsanable, de acuerdo con el artículo 243 LOPJ. NARVAEZ BERMEJO, M. A.: "La reclamación previa al ejercicio de la acción judicial (II)", *AL*, núm. 10, 1994, pág. 147.

<sup>503</sup> Sobre la cuestión, SSTCo 193/1993, de 14 de junio y 84/1997, de 22 de abril.

<sup>504</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 69.

<sup>505</sup> Sobre la cuestión, MONTERO AROCA, J.: *Introducción al Proceso Laboral*, cit., págs. 117-118.

<sup>506</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONTERO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 725.

## CAPÍTULO IV

## LA TRAMITACION PROCESAL. ESPECIALIDADES

Las reglas del proceso ordinario, aun cuando con ciertas singularidades (no en vano se trata de una de las modalidades procesales especiales, en cuanto su objeto procesal es "la impugnación del acuerdo unilateral del empleador que impone una sanción por una supuesta falta del trabajador... y en cuanto hallamos singulares alteraciones en el orden y significación de alegaciones y pruebas"<sup>507</sup>, incluyendo su ámbito, "por expreso mandato legal", la totalidad de los posibles castigos impuestos por el empresario, incluidos los leves<sup>508</sup>), serán de aplicación, en principio, a la impugnación de las sanciones laborales. Dichas peculiaridades coincidirán, en buena medida con las del proceso seguido para la denuncia y revisión del despido disciplinario, habida cuenta el legislador ha dotado a ambas modalidades de las mismas características con objeto de "garantizar la igualdad material entre las partes, fortaleciendo para ello la posición procesal del trabajador"<sup>509</sup>.

## 1.- Conciliación y vista oral

Una vez la demanda ha sido admitida, el órgano judicial encargado de juzgar el caso deberá señalar el día y la hora para la conciliación judicial y el juicio, que tendrán lugar en una única convocatoria.

Este trámite, inmediatamente previo al juicio, y realizado ante el propio Juez, normalmente posee una considerable eficacia en estos procesos como consecuencia de la excepcionalidad del recurso, de manera tal que cuenta con una "capacidad persuasora notable en este trámite de evitación del proceso"<sup>510</sup>.

<sup>507</sup> ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 47.

<sup>508</sup> BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, cit., pág. 257.

<sup>509</sup> CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 114", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 368.

<sup>510</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 725.

Respecto a la celebración del acto, en realidad, el artículo 84 LPL no establece una regulación en sentido estricto, de forma tal "que es así un acto desformalizado"; lo que sí podrá encontrarse en el precepto son una serie de reglas para normar la intervención del órgano jurisdiccional y que vienen a constituir una garantía para las partes<sup>511</sup>.

Si la parte demandante no compareciese a la conciliación una vez hubiera sido citado en forma, y no alegara justa causa, se tendrá por desistida de la acción iniciada; en cambio, si es el demandado quien no lo hace, el juicio continuará normalmente<sup>512</sup>.

Si las partes llegan a un acuerdo (el cual también puede darse con posterioridad a la celebración de este acto, pero siempre antes de la sentencia) no será necesaria la celebración del juicio, aun cuando nada impide que las partes o terceros interesados<sup>513</sup> puedan impugnar el compromiso alcanzado ante el mismo Juzgado o Tribunal mediante la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 84.5 y 67.1 LPL.

Cuando, tras intentar la conciliación, no haya habido avenencia entre las partes, procederá inmediatamente la celebración de la vista oral.

Cabe destacar en este punto cómo algún autor ha destacado que "el alto nivel de conciliaciones judiciales en esta materia, así como la excepcionalidad de las posibilidades de recurso, combinado con las facultades resolutorias especiales que aún asisten al órgano judicial en el mismo y con la deficiente adaptación convencional de toda la regulación tipificadora del procedimiento y graduación del poder disciplinario, hacen que nos hallemos ante un proceso necesitado de un replanteamiento cuyo sentido no puede discurrir al margen de la destilación que de la función instrumental de aquél poder se está produciendo en la actual transformación de los presupuestos del Derecho del Trabajo"<sup>514</sup>.

## 2.- El juicio

Fracasada la conciliación, el juicio tendrá lugar respetando las premisas establecidas en el artículo 114.3 LPL, que afectarán a todas sus fases, otorgándole ciertas especialidades<sup>515</sup>, y de acuerdo con

---

<sup>511</sup> ROMERO PRADAS, M<sup>a</sup>. I.: *La conciliación en el proceso laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 218.

<sup>512</sup> RUBIO DE MEDINA, M<sup>a</sup>. D.: *El proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 23.

<sup>513</sup> El ejemplo más evidente lo constituiría el FOGASA, MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERON, B.: *Curso de procedimiento laboral*, 6<sup>a</sup> ed., Madrid (Tecnos), 2001, pág. 114.

<sup>514</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGO MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 733.

<sup>515</sup> Este precepto se integra en el régimen jurídico del proceso especial de impugnación de sanciones "como una norma especial frente a la ordinaria o común que atiende a la generalidad de los procesos de trabajo", FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 72.

el cual "corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios".

Difícilmente puede considerarse que tal norma venga a ampliar la mecánica del principio acusatorio al proceso especial de impugnación de sanciones; más bien "constituye la forma más característica de provocar la emersión en el proceso de las consecuencias de la función revisora del Juez que lo inspiran en todo momento, evitando, a la vez, la indefensión relativa que produjera el excesivo apego de la legislación anterior al *nomen iuris* de posición que cada parte ocupara en el proceso"<sup>516</sup>.

El objeto del proceso se circunscribirá al análisis de los hechos que al trabajador le han sido imputados, el juicio de la "inocencia o culpabilidad" respecto de su inculpación en incumplimientos, "que constituyen el presupuesto de la sanción cuya revisión judicial se postula en este proceso especial, sigue siendo un elemento nuclear de su tratamiento legislativo"<sup>517</sup>; su conducta será el centro del debate judicial y, habida cuenta no existe una presunción de legalidad de la sanción disciplinaria, corresponderá al empresario, que tomó la decisión inicial que ha originado el proceso, adoptar la posición de acusador, esquivando de tal forma los serios problemas que al operario le supondría la aplicación de las reglas procesales generales en esta modalidad especial.

Así, con tal búsqueda del equilibrio entre las partes, surge al proceso la cuestión del derecho a la presunción de inocencia, pues lo cuestionado es el comportamiento del trabajador<sup>518</sup>. Como se ha señalado, el juez cumple en el proceso de impugnación de sanciones una función de control sobre el ejercicio del poder disciplinario, uno de cuyos límites será la presunción de inocencia, que resulta ser el fundamento final del artículo 114.3 LPL<sup>519</sup>.

Aun cuando se viene rechazando su identificación con la presunción de inocencia constitucional<sup>520</sup> (pues la consagrada en el artículo 24.2 CE no resultará de aplicación en el ámbito laboral<sup>521</sup> habida

<sup>516</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 395.

<sup>517</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 721.

<sup>518</sup> Resultaría sumamente "simplista" considerar que en este tipo de procesos únicamente se resuelve acerca de la regularidad o irregularidad de un acto emanado del empresario, el proceso versa "sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador, no tanto por la naturaleza de la acción que lo pone en marcha --la impugnación de una sanción-- cuanto por la índole de la actividad judicial que se superpone a lo operado por el empresario", PEDRAJAS MORENO, A.: *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, Madrid (Trotta), 1992, pág. 247.

<sup>519</sup> Así aparece destacado en la STCo 125/1995, de 24 de julio.

<sup>520</sup> DURAN LOPEZ, F.: *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid (MTSS), 1985, pág. 148.

<sup>521</sup> En este sentido, sirvan como ejemplo, SSTCo 6/1988, de 21 de enero; 81/1988, de 28 de abril; 166/1990, de 27 de octubre; 204/1991, de 30 de octubre; 30/1992, de 18 de marzo, 27/1993, de 25 de enero ó 6/1995 de 10 de enero.

cuenta "no está en juego el *ius puniendi* estatal, sino que se trata del ejercicio de facultades sancionatorias en el seno de una relación privada"<sup>522</sup>), se trata de una manifestación de dicho principio, si bien de origen legal<sup>523</sup>, existiendo una serie de nexos que obligarán a respetar unos mínimos límites de semejanza entre ambas, de forma tal que la presunción funciona también en materia de Derecho del Trabajo, pero llevada a un "contenido mínimo"<sup>524</sup>.

Ello es así dado que este principio "no puede entenderse reducido al enjuiciamiento de conductas presuntamente delictivas, sino que debe entenderse también que preside la adopción de cualquier resolución tanto administrativa como jurisdiccional, que se base en la condición o conducta de personas, y de cuya apreciación derive un resultado sancionatorio para las mismas o limitativo de derechos"<sup>525</sup>.

El punto de arranque será la sanción, la cual constituye un instituto que integrado en el derecho sancionador empresarial ha de ser aplicada teniendo en cuenta los principios que informan el Derecho Penal --habida cuenta el ordenamiento disciplinario laboral es, en definitiva, y de alguna manera, una modalidad de aquél--, y entre éstos aparece la presunción de inocencia, que posee una vocación generalista extensible a todos los órdenes jurídicos y, en consecuencia, resulta de aplicación potencial a cualquier situación en Derecho público o privado, en especial cuando de conductas determinantes de la imputación de un hecho punible se trate<sup>526</sup>. De tal manera, "se hace precisa, en todo proceso tendente a comprobar la licitud de una sanción, la existencia de una mínima voluntad probatoria para entender respetado el mandato constitucional según el cual la inocencia se presume"<sup>527</sup>.

<sup>522</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LOPEZ GANDIA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo...*, cit., pág. 632.

<sup>523</sup> ALONSO OLEA, M.: "Comentario a la STCo 24/1984, de 23 de febrero" y "Comentario a la STCo 62/1984, de 21 de mayo", ambos en ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. II, Madrid (Civitas), 1984, págs. 62 y 160, respectivamente.

<sup>524</sup> "Se lleva a un contenido mínimo la presunción de inocencia y con ello posiblemente se trata de salvaguardar el ámbito propio del proceso constitucional de amparo, y evitar un uso abusivo y extralimitado del recurso de amparo en relación con las acciones de despido", RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido", *RL*, T. I, 1990, pág. 50.

<sup>525</sup> STCo 13/1982, de 1 de abril.

En la doctrina, en relación con los pronunciamientos en la materia del máximo interprete constitucional, JAEN VALLEJO, M.: *La presunción de inocencia en la jurisprudencia constitucional*, Madrid (Akal), 1987, págs. 25 y ss. ó, realizando un amplio análisis de la evolución de la doctrina constitucional en relación con la aplicación de la presunción de inocencia al proceso de impugnación de sanciones, SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario...", cit., págs. 60 y ss.

<sup>526</sup> Al respecto, y en este sentido, sirvan como ejemplo SSTS 4 octubre y 12 diciembre 1983 (Ar. 4990 y 6190) ó 5 diciembre 1985 (Ar. 6058).

<sup>527</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 402.

En la jurisprudencia, destacar SSTS 9 mayo 1985 (Ar. 3036) ó SSTCT 17 septiembre y 9 octubre 1985 (Ar. 5171 y 5516).

La alteración del orden de intervenciones durante el juicio y el desplazamiento de la carga de la prueba al titular del poder disciplinario vienen a constituir el reflejo de esta presunción de inocencia en el artículo 114.3 LPL, aun con toda la flexibilidad que indudablemente su ejercicio debe tener para quedar ajustado a las especialidades del proceso laboral en cuestión "sin desnaturalizar sus principios y exigencias"<sup>528</sup>.

La propia jurisprudencia ordinaria venía entendiendo en este sentido ya desde antiguo cómo en la revisión jurisdiccional del despido y de las sanciones distintas a éste "habían de tenerse en cuenta los principios que informan el Derecho Penal. La posición jurisprudencial señalada encontraría un apoyo normativo del máximo nivel a partir de la CE, que permitiría enlazar las reglas que disciplinan la carga de la prueba en los procesos de despido [impugnación de sanciones] con los principios que en el texto fundamental informan el derecho sancionador y, concretamente, con el derecho a la presunción de inocencia"<sup>529</sup>.

En cualquier caso, su puesta en juego en esta concreta modalidad procesal debe ser considerada imprescindible, dada la dificultad que encontraría el empleado para rebatir la acusación y lograr la revocación del castigo, mención aparte de la evidente mayor facilidad de la que disfrutaría la empresa a la hora de imponer una sanción de forma arbitraria.

Eso sí, tal y como algún autor ha destacado, parece también necesario cuestionarse si "¿es posible defender realmente la virtualidad de la presunción de inocencia en el campo de la disciplina laboral sin preconizar la inconstitucionalidad de numerosas normas del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral?"<sup>530</sup>.

En todo caso, parece que esta aplicación debe referirse a cuestiones muy concretas en materia sancionatoria y una vez trasladadas ya al ámbito procesal, en el acto del juicio, como protección al imputado en aras de evitar su indefensión, y siempre teniendo en cuenta que será éste mismo quien inicie el proceso, por lo que, de no hacerlo, cabría colegir que no llegaría a adquirir virtualidad esta medida protectora, circunstancia que, como la pescadilla que se muerde la cola, conduciría la cuestión de nuevo al interrogante anterior.

### 3.- Las alegaciones

El demandante, al igual que en el proceso de despido<sup>531</sup>, ratificará la demanda tal y como viene siendo habitual, o procederá a ampliarla, eso sí, en ningún caso –así lo establece el artículo 85.1 LPL,

<sup>528</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 412.

<sup>529</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: *Despido y derechos fundamentales...*, cit., pág. 246.

<sup>530</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario...", cit., pág. 65.

<sup>531</sup> "Reforzando, ciertamente, el principio de igualdad procesal de las partes", FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 552.

de aplicación a este proceso especial– podrá realizar en la misma variaciones sustanciales<sup>532</sup> que puedan causar indefensión a la otra parte<sup>533</sup>.

En este sentido, algún autor ha propugnado que la regla prevista en este punto para el despido fuese de aplicación también a esta modalidad procesal especial, de forma que el demandante sólo pudiera ratificar la demanda y no ampliarla<sup>534</sup>, "esto es, que únicamente pudiera manifestar su rechazo a la pretensión del empresario de sancionar"<sup>535</sup>.

Sea como fuere, a partir de esta actuación, el orden de las alegaciones, pruebas y conclusiones se invierte, debiendo el demandado intervenir en primer término, tal y como establece el artículo 114 LPL al remitir al orden establecido en esta cuestión por el artículo 105.1 LPL.

### 3.1.- Alegaciones del demandado. La obligación de aportar el expediente contradictorio

A la parte demandada corresponderá, en virtud de lo dispuesto en el artículo 114.2 LPL, el deber de aportar al proceso abierto en impugnación de una sanción el expediente contradictorio legalmente establecido en los artículos 68.a) ET y 10.3 LOLS.

Este requisito procesal, como anteriormente se ha destacado, no debe limitarse, como en principio puede parecer, única y exclusivamente a las faltas graves o muy graves impuestas a quienes ostentan la condición de representante legal o sindical, sino que habrá de ser proyectada también a todas aquellas situaciones en las cuales el convenio colectivo imponga la obligación de un procedimiento escrito previo a la sanción de unas determinadas faltas<sup>536</sup>, habida cuenta las anomalías graves en todo procedimiento legal o convencionalmente regulado, o su propia ausencia, puede traer consigo poseer la misma consecuencia anulatoria del castigo que en el caso de los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

---

<sup>532</sup> Algún pronunciamiento ha considerado que hacer mención a la omisión de los trámites especiales para representantes de los trabajadores y empleados afiliados a algún sindicato no constituye una variación sustancial, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 29 diciembre 1992 (Ar. 6061).

<sup>533</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., págs. 33-34.

<sup>534</sup> En este sentido, respecto al despido, DURAN LOPEZ, F.: "El proceso de despido en el nuevo texto articulado: cognición y ejecución", *AL*, núm. 38, 1990, pág. 455.

<sup>535</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 77-78.

<sup>536</sup> Se trate o no de "un expediente administrativo en sentido propio", FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 552.

"Debe entenderse igualmente exigible la aportación de cualesquiera otros expedientes que resulten preceptivos a través de mecanismos reguladores convencionales, ya sea directamente en los mismos o por remisión a las incombustibles Ordenanzas y Reglamentaciones, y ya sea por ampliación de los supuestos legales señalados, también a las faltas leves, o por ampliación de las garantías de formación de la voluntad empresarial, con un variopinto mosaico de mecanismos, a todos los trabajadores, lo que no es infrecuente en el ámbito del personal laboral de la Administración Pública", MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., págs. 725-726.

Será menester, sin embargo, excluir de esta previsión los supuestos en los cuales la unidad productiva instruye expediente por su propia voluntad<sup>537</sup>, pues la finalidad de su aportación será, principalmente, constatar de manera inequívoca el respeto de los requisitos formales establecidos más que la de acumular los datos complementarios que de aquél pudieran surgir<sup>538</sup>.

Nada establece la norma respecto a la aportación del expediente contradictorio en el supuesto de que su apertura viniera impuesta por un convenio colectivo extraestatutario<sup>539</sup> (o, incluso, un acuerdo de empresa<sup>540</sup>). Aun cuando un sector de la doctrina niega tal posibilidad<sup>541</sup>, al considerar que la ley hace exclusiva referencia a los estatutarios, parece lógico colegir que su aportación será preceptiva también cuando de convenios cuya negociación no ha seguido los cauces fijados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores se trate, pues (amén de que lo contrario supondría alterar la intención protectora del trabajador –en este caso de quien se encuentra bajo su influencia– que se le supone tales previsiones) "allí donde la ley no diferencia, no cabe establecer distinciones innecesarias"<sup>542</sup>.

La Ley de Procedimiento Laboral no fija un momento determinado para la aportación del expediente en el proceso; empero, algún autor ha destacado cómo resulta preciso "entender vigente el criterio establecido por el artículo 111 LPL 1980 y, en consecuencia, considerar la necesidad de su aportación como prueba documental en el momento procesal previsto para la práctica probatoria, ajustándose a su régimen de instrucción y al cumplimiento de sus trámites"<sup>543</sup>.

<sup>537</sup> No pueden ser identificados con el expediente contradictorio simples trámites de audiencia previa a la sanción que en determinadas ocasiones pueda contemplar la negociación colectiva, STSJ Cataluña 15 junio 1994 (Ar. 2571).

<sup>538</sup> Al respecto, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 552.

Sobre la consideración de simple incumplimiento formal o una vulneración de derechos del trabajador de la omisión del expediente, aunque en materia de despidos, LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., págs. 166-167.

<sup>539</sup> Sobre la naturaleza y eficacia de estos convenios y los problemas que plantean, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y AGRA VIFORCOS, B.: "Adhesión individual tácita a convenio colectivo extraestatutario", *REDT*, núm. 94, 1999, págs. 281 y ss.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Los convenios colectivos extraestatutarios", págs. 1 y ss.; ALVAREZ CUESTA, H. y RODRIGUEZ HIDALGO, J. G.: "Relación entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios: concurrencia y ultraactividad", págs. 597 y ss.; AGRA VIFORCOS, B.: "Eficacia y naturaleza jurídica de los denominados convenios extraestatutarios", págs. 881 y ss. ó TASCÓN LOPEZ, R.: "La eficacia personal del convenio colectivo extraestatutario, las posibilidades de ampliación de su ámbito de aplicación y problemas de antisindicalidad derivados", págs. 845 y ss., todos ellos en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

<sup>540</sup> Sobre la cuestión, FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "Algunas consideraciones sobre la naturaleza de los acuerdos de empresa", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003, págs. 411 y ss.

<sup>541</sup> En tal sentido, LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 302.

<sup>542</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 35.

<sup>543</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 552. En idéntico sentido, SALA FRANCO, T.: "De las modalidades procesales", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios...*, cit., pág. 287 ó NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 114.



Cuestión aparte será su valor, habida cuenta, tal y como han precisado los órganos jurisdiccionales, el expediente únicamente tendrá la fuerza jurídica que cada juzgador desee otorgarle<sup>544</sup>, y carecerá de valor de medio probatorio en sentido estricto, no en vano tanto el pliego de cargos como las declaraciones de testigos incorporadas al expediente adolecen de carácter de prueba documental o testifical<sup>545</sup>, habiéndose reconocido valor de prueba de confesión únicamente a la declaración del demandante en él contenida<sup>546</sup>. Además, no resulta posible olvidar el problema planteado a la hora de determinar "qué grado de certeza y credibilidad"<sup>547</sup> debe atribuirse a las actuaciones en él practicadas y hasta qué punto sus resultados pudieran vincular la decisión final del juzgador.

En fin, y aun cuando el artículo 114 LPL, en su apartado segundo, no establece nada al respecto, cabe entender cómo la falta de aportación del expediente significará la nulidad de la sanción<sup>548</sup>. La doctrina científica parece defender tal postulado de forma unánime, sin embargo, el camino utilizado para llegar a dicho veredicto no siempre es el mismo; así, para unos, la forma de llegar a tal conclusión será a través de lo dispuesto en artículo 115.1.d) LPL<sup>549</sup> cuando destaca que la sentencia declarará nula la sanción "si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando estos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos".

Otra línea de pensamiento utiliza como medio anulatorio la figura de la *facta confesio* recogida en el artículo 88 LPL<sup>550</sup>, de acuerdo con el cual si la diligencia solicitada por el Juez o Tribunal consiste en pedir algún documento a una parte y ésta no lo presenta sin causa justificada en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas aquellas alegaciones realizadas por la contraria en relación con la prueba acordada.

---

<sup>544</sup> Por todas, SSTS 9 marzo 1985 (Ar. 1302) ó 2 noviembre y 26 diciembre 1989 (Ar. 7987 y 9272).

<sup>545</sup> STSJ Galicia 28 agosto 1992 (Ar. 4119).

<sup>546</sup> STSJ Murcia 19 septiembre 1997 (Ar. 3384).

<sup>547</sup> LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., pág. 305 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 36.

<sup>548</sup> Constituye una "exigencia procesal imperativa", STSJ Madrid 29 junio 1993 (Ar. 3190).

<sup>549</sup> En tal sentido, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 114; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, C.; CARRATALA TERUEL, J. L. y FERNANDEZ ARTIACH, P.: *Lecciones sobre el juicio laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1991, pág. 148 ó FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 40-41, citando las SSTS 21 febrero y 21 diciembre 19084 (Ar. 89 y 6475) ó STSJ Madrid 4 junio 1992 (Ar. 3417).

<sup>550</sup> Así, MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGO MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 726, quienes señalan la nulidad conforme al artículo 115.1.d) LPL "como una consecuencia, bien de lo establecido en el art. 94.2 o en el 88.2 de dicha Ley, por la estimación probatoria obligada de la inobservancia del requisito formal"; MARIN CORREA, J. M.: "Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales...*, cit., pág. 870 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 37.

En fin, no faltan tampoco quienes consideran que la nulidad en el supuesto analizado viene dada por el artículo 94.2 LPL<sup>551</sup>, en virtud del cual los documentos pertenecientes a las partes "deberán aportarse al proceso, si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el Juez o Tribunal. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada".

Todas las tesis destacadas concluyen con la nulidad de la sanción en el caso de no aportar el obligado el expediente contradictorio y, desde tal perspectiva, todas podrían reputarse válidas; sin embargo, la primera de ellas se presenta como la más lógica y adecuada a las circunstancias, no en vano se presenta como la única que enmarca sus razonamientos en un precepto [el artículo 115.1.d) LPL] incluido expresamente dentro de los encargados de regular el proceso especial de impugnación de sanciones y que, además, declara nula cualquier sanción cuando no hubieren sido respetados los requisitos formales impuestos, ya sea legal o convencionalmente. Por otra parte, las restantes teorías vienen a hacer referencia a normas legales en virtud de las cuales es el juzgador quien solicita la aportación del expediente contradictorio<sup>552</sup>, cuando el artículo 114.2 LPL estipula claramente cómo la parte demandada tiene la obligación de aportar dicho documento, sin necesidad de existir una petición expresa por parte del Juez o Tribunal<sup>553</sup>. Además, se dan por probadas las alegaciones hechas por la parte contraria, si bien es preciso señalar que, de cualquier forma, estas últimas tesis refuerzan la conclusión definitiva.

En todo caso, la interpretación a *sensu contrario* del artículo 114.2 LPL conduciría por si sola a declarar la nulidad de la sanción ante la falta de aportación del expediente contradictorio, habida cuenta impone expresamente tal deber al demandado.

El demandado procederá, en fin, a contestar a la demanda, momento en el cual no podrá alegar motivos de oposición distintos para justificar la sanción que los manifestados en el momento de su imposición. Se trata, por tanto, de un medio para evitar la indefensión de la parte contraria. Esta interdicción no será obstáculo, en cambio, para poder invocar en el juicio algún tipo de excepciones tales como incompetencia de jurisdicción, falta de personalidad del demandado, defecto en la forma de proponer la demanda, falta de reclamación o conciliación previas, caducidad de la acción o cosa juzgada.

<sup>551</sup> Adoptando tal tesis, BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Instituciones de derecho Procesal*, cit., pág. 296; SALA FRANCO, T.: "De las modalidades procesales", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., pág. 228; BODAS MARTIN, R.: "El procedimiento de despido disciplinario", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J y BAYLOS GRAU, A., Eds.): *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Madrid (IBIDEM), 1995, pág. 24 ó LOPEZ ALVAREZ, M<sup>a</sup>. J.: *El expediente disciplinario laboral*, cit., págs. 302-303.

<sup>552</sup> Algún pronunciamiento afirma, incluso, que la falta de aportación del expediente no podrá ser apreciada de oficio por el juzgador al no constituir una cuestión de orden público y derecho necesario. STSJ La Rioja 17 febrero 1998 (Ar. 188).

<sup>553</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 114.

Cabe destacar cómo, de acuerdo con lo señalado, el artículo 114 LPL otorga un mayor margen de seguridad jurídica, habida cuenta solventa parcialmente el problema generado por la falta de obligación de entregar comunicación escrita en el caso de sancionar con falta leve, pues, al estipular que no podrán ser admitidos "otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción", atrae hacia sí al conjunto de faltas leves; no obstante, no elimina en este caso "la difícil tarea del Juez de comprobar si las alegaciones esgrimidas en el juicio se han limitado a lo ya alegado por el empleador en su momento"<sup>554</sup>.

### 3.2.- Alegaciones del demandante

Aun cuando algún sector de la doctrina científica<sup>555</sup> y legal<sup>556</sup> ha considerado obligatoria la inclusión de la alegación de prescripción de la falta en el escrito inicial para evitar la indefensión del demandado, parece posible que el trabajador pueda basar sus alegatos en tal circunstancia si previamente no lo hizo en la demanda<sup>557</sup>, en cuyo caso deberá ser él quien la pruebe<sup>558</sup>, disponiendo el empleador de un turno de réplica para contrarrestar tal afirmación.

Ya se destacó –y a ello se remite– al tratar los límites impuestos a la capacidad sancionatoria empresarial cómo el legislador ha fijado unos determinados plazos para cada escala de faltas<sup>559</sup>, de forma tal que el empleador dispone de un período concreto para poder castigar una conducta incumplidora, y de no hacerlo descargará de responsabilidad por esos hechos al infractor. Vencimiento –cabe reiterar– que, en definitiva, viene impuesto de un modo positivo por la propia naturaleza y función del poder disciplinario<sup>560</sup>.

La prescripción deberá ser formalmente invocada, en tiempo y de forma oportuna, sin posibilidad de apreciarla de oficio<sup>561</sup>. Además, será menester tomar en consideración cómo el hecho sancionado resulta jurídicamente inexistente, hecho que impedirá cualquier castigo basado en ellos o forzará, en su caso, la declaración de nulidad, habida cuenta, como ya quedó establecido anteriormente, "la materia disciplinaria constituye la rama penal del Derecho Laboral y si penalmente no puede imponerse sanción alguna a quién cometió un delito o falta que se encuentra prescrito, tampoco puede derivarse en contra del trabajador efecto perjudicial alguno proveniente de una conducta laboralmente prescrita"<sup>562</sup>.

---

<sup>554</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 114-115.

<sup>555</sup> El empresario "no está obligado a presumir que se le va a realizar dicha excepción", BODAS MARTIN, R.: "El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales", *DL*, núm. 40, 1993, pág. 45.

<sup>556</sup> Sirva como ejemplo, STSJ Cataluña 3 octubre 1997 (Ar. 3701).

<sup>557</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 81.

<sup>558</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 38.

<sup>559</sup> Sobre la materia, STSJ Madrid 20 noviembre 1994 (Ar. 4121).

<sup>560</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 280-281.

<sup>561</sup> Entre otras, SSTSJ Cantabria 22 febrero 1991 (Ar. 1198), Madrid 7 mayo 1991 (Ar. 2925) ó Cataluña 16 marzo 1995 (Ar. 1133).

<sup>562</sup> STSJ País Vasco 3 junio 1993 (Ar. 2856).

Por todo ello, y como consecuencia lógica, parece indiscutible colegir que, si la unidad productiva disfruta de la posibilidad de instar la excepción de caducidad de la acción para proceder a la impugnación de una sanción disciplinaria, el operario pueda manifestar la prescripción de la falta cometida en el momento de serle impuesta la pena por su comisión, pues de otra manera se estaría desequilibrando en este punto el proceso en perjuicio de la parte *a priori* más débil de la relación.

#### 4.- La carga de la prueba

Una vez superado el trámite procesal de las alegaciones, la fase de pruebas deberá servir para acreditar –o no– las afirmaciones sostenidas por cada una de las partes, correspondiendo siempre al empresario la carga de probar la veracidad y la entidad otorgada a los hechos imputados al trabajador.

La acción de la sanción, en cambio, deberá probarla el trabajador cuando ésta haya sido impuesta verbalmente, siempre que la empresa niegue tal circunstancia, obligando así al órgano judicial a dilucidar si hubo o no imposición de castigo<sup>563</sup>.

La necesidad de probar no puede ser calificada como una obligación, sino como una carga<sup>564</sup>, de forma tal que toda la compleja teoría de la carga de la prueba podrá reducirse a determinar quién haya de sufrir las consecuencias de que un determinado hecho no quede probado<sup>565</sup>.

Al tratarse de una atribución de la carga de la prueba "plena y auténtica es imposible obtener su neutralización mediante el juego de las reglas del proceso ordinario sobre la valoración de ciertas pruebas o la ausencia de cooperación de la parte en la actividad probatoria"<sup>566</sup>.

En todo caso, y a pesar de la afirmación anterior, no cabe entender ampliada la actividad probatoria a la necesidad de acreditar la gravedad de la falta, habida cuenta tal gravedad en sí misma no constituye propiamente un hecho, sino un concepto jurídico indeterminado, imposible de ser probado en sí mismo; además, en su caso, la mencionada gravedad "podrá deducirse de los hechos constitutivos de la falta cometida, y de sus consecuencias perjudiciales para el empleador o para la organización"<sup>567</sup>.

<sup>563</sup> Haciendo referencia a esta circunstancia en materia de prueba del despido, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid (Civitas), 1994, págs. 175-176.

<sup>564</sup> MARTINEZ GARRIDO, L. R.: "La carga de la prueba", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998, pág 269.

<sup>565</sup> En este sentido, STS 3 abril 1990 (Ar. 3098).

<sup>566</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 552.

<sup>567</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, cit., pág. 326.

La previsión contenida en el artículo 114.3 LPL constituye una auténtica garantía para el trabajador al estar fundamentada sobre la presunción de inocencia (lo que exige la alteración del debate, habida cuenta el empresario "acusador" debe realizar las imputaciones justificativas de la sanción en primer lugar para que el trabajador demandante "acusado" pueda defenderse de las mismas<sup>568</sup>) y, como tal, debe proyectarse sobre las reglas procesales comunes relativas a las pruebas<sup>569</sup>, de forma tal que éstas sean orientadas para cumplir la finalidad perseguida por la norma especial<sup>570</sup>, pues en caso contrario una aplicación excesivamente literal atentaría contra la finalidad perseguida por ésta y daría lugar al "quebranto del equilibrio procesal en perjuicio del trabajador; pues si dicha norma ordena que la carga de la prueba corresponde al empresario, parece ir en contra de este objetivo tener por confeso al trabajador que no comparece a la prueba de confesión, o tener por ciertas las alegaciones del empresario fundadas en el documento requerido y no aportado"<sup>571</sup>.

La doctrina ha venido a destacar cómo el reflejo de este derecho en el mencionado precepto puede tener distintas interpretaciones. De un lado, podría pretender "una prueba plena de la realidad y gravedad de los hechos imputados al trabajador"<sup>572</sup>, circunstancia que, de tal forma, propugnaría "una prueba de cargo desplazada hacia el demandado, sin la cual no se puede confirmar la sanción"<sup>573</sup>.

De otro, cabría entender que actúa como regla de juicio a la cual acudirá el juzgador tras la valoración conjunta de la prueba y ante la duda por ella suscitada, hecho que permitirá al operario descargarse de la necesidad de demostrar su inocencia respecto a la imputación efectuada desde la empresa<sup>574</sup>. En este sentido, la presunción jugará a favor del sancionado, "si bien con carácter *juris tantum* y a resultas de la posibilidad de destrucción mediante el conjunto de los medios probatorios aportados al proceso y prudentemente valorados por el juzgador"<sup>575</sup>, también en aquellos supuestos en los cuales se produzca una evidente ausencia de pruebas<sup>576</sup>.

---

<sup>568</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Fijación de los hechos en el proceso de despido", *RL*, núm. 4, 1990, págs. 1 y ss ó LAHERA FORTEZA, J.: *La carga de la prueba en el proceso de despido disciplinario*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1996, pág. 10.

<sup>569</sup> Sobre la relación entre la prueba y los derechos fundamentales, BAYLOS GRAU, A.: "Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998, págs. 17 y ss.

<sup>570</sup> Así, el órgano jurisdiccional encargado de calificar la sanción sólo podrá tener como probados sus hechos justificativos cuando exista una mínima actividad probatoria "que pudiera estimarse de cargo", STCo 36/1985, de 8 de marzo.

<sup>571</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 85.

<sup>572</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, cit., pág. 326.

<sup>573</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 76.

<sup>574</sup> VALDES DAL-RE, F.: "Las claves de la reforma del proceso laboral", en CRUZ VILLALON, J. y VALDES DAL-RE, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid (MJ), 1991, pág. 220.

<sup>575</sup> Entre muchas, SSTSJ Madrid 4 mayo y 7 septiembre 1993 (Ar. 256 y 4160), 7 julio 1994 (Ar. 3145) y 8 enero 1996 (Ar. 88).

<sup>576</sup> En este sentido, entre otras, SSTSJ Comunidad Valenciana 14 enero 1994 (Ar. 350), Andalucía 16 septiembre 1994 (Ar. 3377), Aragón 21 enero 1995 (Ar. 25) ó Castilla y León/Valladolid 28 febrero 1995 (Ar. 643).

La exigencia al empresario de la prueba en materia de sanciones es realizada como medio de protección de la presunción de inocencia y, así, evitar la indefensión de la parte débil del contrato de trabajo, provocando una regla de juicio ciertamente particular, como es que la consecuencia de la imposibilidad de probar las imputaciones recaerá sobre el empresario, pues lo contrario significaría exactamente lo opuesto a la protección que se pretende otorgar. Por descontado, "la actividad probatoria ha de recaer sobre quien actúe como acusador, el acusado en modo alguno ha de demostrar su inocencia ya que la misma le es reconocida en tanto no se desvirtúe"<sup>577</sup>. De tal manera, este derecho en el proceso de impugnación de sanciones únicamente puede significar, cuanto más, el no poder exigir al trabajador la carga de la prueba de la no participación en el hecho que se le imputa<sup>578</sup>.

El artículo 114.3 tendrá su natural corolario en el artículo 115 LPL, habida cuenta su contenido hace recaer sobre la unidad productiva la carga de la prueba en toda su intensidad: "de no acreditarse los hechos imputados por el empresario al trabajador, las sanciones habrán de ser revocadas total o parcialmente"<sup>579</sup>. Y es que ha de existir, por tanto, una real identificación del sujeto infractor con la conducta infractora y para entender probado el hecho tiene que haber sido llevada a cabo una actividad probatoria mínima y adecuada<sup>580</sup>.

En cualquier caso, como la doctrina constitucional ha señalado, "el éxito de la pretensión del actor no dependerá tanto de la eficacia de su defensa cuanto del fracaso de las alegaciones y pruebas del empleador demandado"<sup>581</sup>, habida cuenta el trabajador "ocupa realmente la posición de parte demandada y, en consecuencia, puede limitarse a afirmar o negar los hechos contenidos en la carta de despido"<sup>582</sup>.

## 5.- Las conclusiones

No sólo las alegaciones y pruebas deberán ser realizadas en idéntico orden al establecido para los procesos por despido disciplinario –exponiendo el demandado sus posiciones en primer lugar–, sino también las conclusiones, que deberán ser exteriorizadas por el empresario antes que por el trabajador.

<sup>577</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario...", cit., pág. 59.

<sup>578</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional", en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990, pág. 91 ó BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, cit., pág. 265.

<sup>579</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 400-401.

<sup>580</sup> RUIZ VADILLO, E.: "Hacia un nuevo ordenamiento jurídico del trabajo como garantía de los derechos fundamentales de la persona", *RL*, T. II, 1985, pág. 220, aunque haciendo referencia al derecho administrativo sancionador, la afirmación resulta perfectamente aplicable a la cuestión aquí tratada.

<sup>581</sup> STCo 130/1998, de 16 de junio.

<sup>582</sup> Afirmaciones referentes al proceso por despido, pero perfectamente trasladables al de impugnación de sanciones. MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERON, B.: *Curso de procedimiento laboral*, cit., pág. 146.

Una vez finalizada la fase de pruebas las partes formularán, de un modo concreto y preciso, sus conclusiones, extraídas de todo el proceso judicial y en las cuales no podrán alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir alegados en la demanda<sup>583</sup>. Es en esta fase donde se debe concretar el contenido de la pretensión, es decir, qué se pide y cómo se pretende que el juzgador obre<sup>584</sup>.

En este punto, cabe destacar la imposibilidad de plantear en esta fase la prescripción de la sanción impuesta, pues el momento para hacerlo ya fue superado en el proceso<sup>585</sup>.

---

<sup>583</sup> DEL VALLE MUÑOZ, A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 39.

<sup>584</sup> BELLON GARVI, M.: "Oposición con posterioridad a la fase de alegaciones", en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.): *La oposición a la demanda*, Madrid (McGraw Hill), 1999, pág. 160.

<sup>585</sup> STS 6 noviembre 1985 (Ar. 5728) ó 23 noviembre 1986 (Ar. 6723).

---

## CAPÍTULO V

### EL FALLO. EFECTOS

La sentencia es el pronunciamiento del Juez o Tribunal sobre la pretensión de la parte demandante dictada de acuerdo a la estimación que éste haya realizado de los hechos resultantes de la prueba y el Derecho aplicable<sup>586</sup>. En materia de impugnación de sanciones el encargado de conocer del litigio dispone de una serie de posibilidades tasadas de antemano por el artículo 115 LPL, lo que supone una de las particularidades que más llaman la atención en este proceso especial.

#### 1.- Contenido de la sentencia

A través de lo dispuesto en la sentencia, la Ley de Procedimiento Laboral faculta al Juez a modular la sanción impuesta por el empresario<sup>587</sup>, estableciendo una construcción paralela a la del despido disciplinario.

A diferencia de la exigencia establecida para los casos de despido por el artículo 107 LPL (el cual obliga a hacer constar en los hechos que se consideren probados la fecha de despido, el salario del trabajador, el lugar de trabajo, la categoría profesional, la antigüedad<sup>588</sup> –especificando los periodos en los que los servicios son prestados–, las características particulares cuando las hubiera –referidas a relaciones laborales especiales<sup>589</sup>, con sus normas propias, o a circunstancias relevantes del

---

<sup>586</sup> SUAREZ GONZALEZ, F.: "La sentencia", en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001, pág. 779.

<sup>587</sup> "El carácter revisor de la intervención judicial, en realidad, colora todo el procedimiento, y da razón de sus más acusadas características", FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 96.

<sup>588</sup> Para la antigüedad se computa únicamente el trabajo por cuenta ajena, no por cuenta propia [STS 20 febrero 1990 (AR. 1123)]. Además, no es valorado el tiempo de excedencia voluntaria [STS 10 julio 1989 (Ar. 5442)] y será computado absolutamente todo el tiempo de servicios, aun cuando parte fueran prestados a través de un contrato de trabajo y parte por uno administrativo, STS 7 febrero 1990 (Ar. 838).

<sup>589</sup> "Los hechos identificadores, en su caso, de una relación laboral especial resultan indispensables entre los probados", MARIN CORREA, J. M<sup>a</sup>.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J. M<sup>a</sup>. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral. T. I. Artículos 1 a 182*, Madrid (Civitas), 1993, pág. 735.



trabajo como la suspensión del contrato de trabajo, el contrato temporal o el fijo discontinuo, entre otras cuestiones–, el trabajo concreto realizado por el demandante antes de producirse el despido y la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical si el trabajador la ostentara o la hubiera ostentado el año anterior al despido<sup>590</sup>), y aun cuando el legislador no lo imponga expresamente en esta modalidad procesal de carácter especial, en este punto cabe matizar cómo también resulta imprescindible la constancia de los datos específicos de obligada presencia en la relación de hechos probados<sup>591</sup>, incumpliendo lo dispuesto por el apartado 2º del artículo 97 LPL<sup>592</sup> –de obligado y necesario acatamiento<sup>593</sup>–, "si se omiten aquellos que fundamentan la decisión de instancia o los que pudieran servir de base a un hipotético recurso a formular ante el Tribunal superior"<sup>594</sup>.

El juzgador de instancia deberá, en consecuencia, "sobrepasar los límites –que deben estimarse mínimos– del artículo 107 [LPL] e incluir en el relato histórico todos los elementos de hecho imprescindibles para resolver la *litis*; y no sólo los que alcancen ese valor a su criterio, sino los que puedan servir para fundar una decisión diferente, al menos cuando cabe recurso contra la sentencia"<sup>595</sup>.

<sup>590</sup> En relación con esta cuestión no cabe olvidar que tal garantía se pierde por dimisión o revocación del mandato [STS 26 diciembre 1990 (Ar. 9838)] y que un delegado de personal suplente no puede ser considerado propiamente como delegado [STS 5 noviembre 1990 (Ar. 8547)]. Además, la garantía no sólo protege a los representantes electos, también a los candidatos, aun cuando no indefinidamente, sino mientras dure el proceso electoral [STS 22 enero 1990 (Ar. 177)]. Por otra parte, esta cualidad es intransferible, de forma tal que no subsiste al cambiar a otra empresa concesionaria por sucesión en la adjudicación [STS 28 junio 1990 (Ar. 5531)], no ostentándola el presidente del sindicato, que no es considerado representante sindical, STS 24 enero 1990 (Ar. 206).

<sup>591</sup> "Deberán declararse expresamente, apreciando los elementos de convicción y exponiendo en los fundamentos jurídicos los razonamientos que llevan al Juez a esa conclusión", ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., págs. 60-61, para quien "la confección de los hechos probados es la tarea más delicada e importante del Juez de instancia". Tal circunstancia viene avalada por el principio de tutela eficaz, el cual no exige una resolución jurisdiccional determinada, sino convenientemente fundada y justificada, tal y como ha destacado el Tribunal Supremo en la STS 23 marzo 1990 (Ar. 2338).

<sup>592</sup> En este sentido, FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 89.

<sup>593</sup> "Sin perjuicio de la aplicación de las reglas generales en cuanto al plazo para dictar Sentencia, aún casi sistemáticamente incumplido", MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 115", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001, pág. 728.

<sup>594</sup> Y ello debido a que "si el artículo 110.1 LPL asume las consecuencias propias del despido improcedente en cada una de las relaciones especiales, las normas que regulan éstas contienen una ordenación de régimen disciplinario, las cuales deberán ser aplicadas con mayor razón cuando el artículo 58 ET remite a las disposiciones legales o convenio colectivo; por tanto, resulta indispensable dejar constancia en la relación de hechos probados de aquellos que, en su caso, identifiquen una relación laboral como especial", FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 553.

<sup>595</sup> ORDEIG FOS, J. M.: *Impugnación de despidos y sanciones...*, cit., pág. 61, quien destaca cómo "el Juez evitará con cuidado establecer en los hechos una predeterminación jurídica del fallo".

De la misma manera que en los supuestos de despido, el fallo judicial habrá de contener necesariamente un doble pronunciamiento: de un lado, tendrá que decidir sobre la sanción; de otro, determinar las consecuencias derivadas de aquélla.

En tal menester, lógicamente, constituye un dato imprescindible la calificación de la conducta sancionada, no en vano la Ley de Procedimiento Laboral señala como objeto de la carga de la prueba la realidad de los hechos imputados al trabajador y su entidad (art. 114.3 LPL)<sup>596</sup>. En este tipo de procesos adquiere así una significación especial la exigencia de que en el fallo quede oportunamente realizada mención expresa de los razonamientos que han llevado al juez a una conclusión definitiva acerca de los hechos juzgados, en tanto ello "permita al Tribunal '*ad quem*' comprobar hasta qué punto el juez '*a quo*' ha cumplido con las obligaciones que, en materia de apreciación de los hechos probados, le impone la atribución exclusiva al empresario de la carga de la prueba que opera en el art. 114.3 LPL"<sup>597</sup>.

Será necesario, en consecuencia, describir tanto la conducta incumplidora del operario como aquellas circunstancias que hayan influido en su importancia para, de tal manera, ponerla posteriormente en relación directa con la norma vulnerada<sup>598</sup> y deducir así el nivel de gravedad que deba serle atribuida<sup>599</sup>, hecho que conducirá, en definitiva, a la calificación final de la sanción.

De tal forma, entrará en juego la doctrina jurisprudencial gradualista, en virtud de la cual será preciso tomar en consideración las "circunstancias concurrentes en cada caso concreto, a fin de determinar si en virtud de los datos objetivos y subjetivos que puedan concurrir, y entre ellos, el recíproco comportamiento del empresario y el trabajador, se cumple el requisito de justicia, que ha de responder a la exigencia de la proporcionalidad y adecuación entre el hecho motivador de la sanción determinado por el comportamiento del trabajador y la sanción impuesta"<sup>600</sup>.

<sup>596</sup> "Por lo que (y no podía ser menos) debe narrarse la conducta del sancionado que se impute como incumplimiento, y las circunstancias que influyan en su 'entidad', para, después, ponerla en relación con la norma sectorial, estatal o pactada, y deducir su grado de gravedad", MARIN CORREA, J. M<sup>º</sup>: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J. M<sup>º</sup>. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., págs. 735-736.

<sup>597</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 89.

<sup>598</sup> "Con más frecuencia de la deseable todavía estatal, habida cuenta numerosos convenios eluden la, sin duda, siempre problemática tarea de tipificar conductas y establecer sanciones, cada vez más necesitada de conveniente actualización", FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 553.

<sup>599</sup> De tal forma, el Juez debe "comenzar examinando la existencia de la falta y si la calificación que de ella efectuó el empresario es correcta o, por el contrario, resulta excesiva habida cuenta de las circunstancias particulares del caso y de la graduación contenida" en la normativa de aplicación, GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 52.

<sup>600</sup> STS 3 julio 1986 (Ar. 3942). En el mismo sentido, entre otras, SSTS 12 septiembre 1986 (Ar. 4961) ó 5 octubre 1987 (Ar. 6814).

La impugnación podrá estar basada en motivos de forma o de fondo, y en respuesta a estas causas el contenido de la sentencia seguirá el mismo esquema que el contemplado en la legislación para la calificación del despido disciplinario, pero con ciertas especialidades, habida cuenta el juez disfruta de la facultad de reforma de la sanción, pudiendo, de acuerdo con unas determinadas pautas, cambiar la impuesta desde la empresa.

Cabe destacar en este punto la duda que plantea la cuestión de si el juez<sup>601</sup> queda vinculado por la petición de la parte o si, por el contrario, puede calificar libremente el caso sin vulnerar el principio de congruencia vigente en materia procesal. La doctrina<sup>602</sup> parece inclinarse por la segunda opción, otorgando al juzgador libertad en su actuación, y evitando de tal manera esa sujeción a la determinación realizada por la parte. Así, resulta posible partir, para sustentar esta afirmación, del ya tratado requisito legal exigido por los artículos 68 a) ET y 114.2 LPL, los cuales obligan a la apertura del expediente contradictorio, y la disposición del artículo 115.1.d) LPL estableciendo la ausencia del mismo como causa de nulidad de la sanción: el juez, en consecuencia, y ante la falta de cumplimiento de tal condición, estará vinculado por la norma a decretar la nulidad del castigo (y ello no implica en absoluto prescindir de la congruencia procesal<sup>603</sup>) en su pronunciamiento, por supuesto, siempre y cuando haya quedado constancia de la categoría de representante de los trabajadores del sancionado<sup>604</sup>.

No faltan opiniones en contra, de acuerdo con las cuales, y en referencia al expediente disciplinario, "el juzgador de instancia ha apreciado *ex officio* la exigencia de incumplimiento de un requisito preprocesal, actuación que le está vedada por no tratarse de una cuestión de orden público"<sup>605</sup>.

En fin, la sentencia, en último término, y en virtud del artículo 115 LPL, habrá de reflejar alguno de los siguientes pronunciamientos: la confirmación de la sanción; su revocación, ya sea total o parcial, ó la nulidad de la misma<sup>606</sup>.

---

<sup>601</sup> El juez será quien presida y ordene cada momento del proceso y a él "corresponden amplios poderes de dirección formal tendentes a conseguir, sin perjuicio de un debate exhaustivo de la controversia, el desarrollo rápido y breve del proceso", RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Sobre los principios informadores del proceso de trabajo", *RPS*, núm. 81, 1969, pág. 47.

<sup>602</sup> ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 62; REINOSO REINO, A.: "El despido como modalidad procesal: innovaciones", *AL*, núm. 2, 1991, pág. 152 ó FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 90.

<sup>603</sup> "Pues ante la prohibición de alteración sustancial de la demanda debe constar en ella el motivo de nulidad, y por ejemplo el carácter de representante de los trabajadores o delegado sindical, o afiliado al sindicato, si se impugna por estos motivos" [ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 62]. De no hacerse así en ese momento no será posible ya la introducción de tal dato en el proceso [STCo 118/1987, de 8 de julio], ausencia que no supone vicio en la demanda [STSJ Comunidad Valenciana 31 enero 1990 (Ar. 3551)]. En este sentido el juzgador estará "vinculado por la calificación de la demanda", ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 62

<sup>604</sup> Habida cuenta si no es así el trabajador será considerado como uno común de la empresa, STCo 118/1987, de 8 de julio.

<sup>605</sup> Así, STSJ La Rioja 17 febrero 1988 (Ar. 188).

<sup>606</sup> Sobre la materia, STCo 17/2000, de 31 de enero.

## 1. 1.- Sentencia confirmatoria de la sanción

En el supuesto de haber sido acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma<sup>607</sup> y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, la cual será valorada de acuerdo con la graduación de las faltas y las sanciones<sup>608</sup> contempladas por el ordenamiento legal o los convenios colectivos de aplicación al caso concreto, se confirmará la sanción impuesta.

Mantiene, en este punto, una construcción paralela y de cierta similitud a la establecida en los procesos por despido al exigir un firme acatamiento de los requisitos de forma previstos, hasta el punto de castigar con la nulidad su omisión; eso sí, no faltan tampoco determinadas diferencias, pues el incumplimiento de los requisitos de forma en el despido disciplinario da lugar al pronunciamiento jurisprudencial de improcedencia, distinto así al previsto para la modalidad especial de impugnación de sanciones, que no es otro que la nulidad de la sanción; por otra parte, en esta modalidad procesal, la Ley de Procedimiento Laboral permite un juicio de adecuación o inadecuación entre falta y sanción que desconoce el proceso por despido<sup>609</sup>.

En relación con la correcta adopción por el empresario de la sanción, algún pronunciamiento ha destacado cómo "en la interpretación de los convenios ha de estarse tanto a las reglas contenidas en el artículo 3.1 del CC, habida cuenta su naturaleza de normas jurídicas, como a las recogidas en los artículos 1281 y siguientes del mismo cuerpo legal sustantivo, dado su origen paccionado y, por ende, ha de atenderse, por un lado al contexto normativo, a los antecedentes históricos y legislativos, y a la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada la norma y, fundamentalmente al espíritu y finalidad de las mismas y, por otro lado, en los términos claros, precisos y concretos del precepto cuando no deja duda sobre la intención de las partes que lo elaboran"<sup>610</sup>.

En este sentido el Juez deberá tener en cuenta "las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, a fin de determinar si en virtud de los datos objetivos y subjetivos que puedan concurrir, y entre ellos, el recíproco comportamiento del empresario y trabajador, se cumple el requisito de justicia, que ha de responder a la exigencia de la proporcionalidad y adecuación entre el hecho motivador de la sanción determinado por el comportamiento del trabajador y la sanción impuesta"<sup>611</sup>.

Por tanto, cuando haya tenido lugar una correcta adecuación entre la sanción impuesta y la falta cometida, una vez reproducidos durante el proceso las causas que dieron lugar a sancionar, se

---

<sup>607</sup> Algún autor ha destacado cómo con ello "se evidencia el valor residual de la sanción procedente o improcedente frente a la nula, como en el despido", ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., págs. 67-68.

<sup>608</sup> Al respecto, STSJ País Vasco 14 enero 2003 (Ar. 1491).

<sup>609</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., págs. 40-41.

<sup>610</sup> STSJ Cataluña 20 noviembre 1997 (Ar. 3940); en el mismo sentido STSJ País Vasco 7 enero 1997 (Ar. 615).

<sup>611</sup> STS 3 julio 1986 (Ar. 3942).

mantendrán todos los efectos de aquella<sup>612</sup>; motivo en virtud del cual no podrá existir revisión del castigo, habida cuenta, como ya se destacó en capítulos previos, la actuación del órgano jurisdiccional no debe interferir la discrecionalidad<sup>613</sup> del empresario en materia disciplinaria<sup>614</sup>, ya que será éste quien deba elegir la sanción<sup>615</sup> que considere más oportuna y adecuada para los intereses de la unidad productiva.

En definitiva, en el supuesto de aceptar el Juez el encuadre hecho por el empleador del incumplimiento de su operario, la única posibilidad a la hora de emitir el correspondiente fallo será la confirmación de la sanción impuesta<sup>616</sup>, "con la consiguiente desestimación de la demanda promovida por el trabajador"<sup>617</sup>, habida cuenta no podrá mantener la calificación de la falta y reducir, por otro lado, el castigo<sup>618</sup>.

La sentencia confirmatoria implica, en consecuencia, legitimar la sanción empresarial impuesta; subyace en la misma, además, "un genuino juicio de culpabilidad al trabajador, ya perfectamente demostrado ante la instancia judicial imparcial"<sup>619</sup>.

En este punto, cabe destacar cómo el control por parte de los tribunales lo es sobre la gravedad del incumplimiento, la tipificación de la sanción y su correcta proporcionalidad y correlación entre ambos, pero en ningún momento sobre la sanción elegida, habida cuenta la facultad de elección corresponde exclusivamente al empresario, y si éste ha tomado su decisión de forma ajustada a las

---

<sup>612</sup> Sobre la cuestión, STSJ Cataluña 11 mayo 1999 (Ar. 2225).

<sup>613</sup> Resulta claro, como ya se ha puesto de relieve, que a él le compete elegir la sanción entre todas aquellas que correspondan a la calificación de la falta [SSTCT 9 octubre 1973 (Ar. 3736) ó 28 octubre 1983 (Ar. 8982)], pudiendo seleccionar, además, sin que le sea exigido más requisito que la correspondencia de la sanción con la gravedad de la falta cometida [SSTCT 5 octubre 1970 (Ar. 3922), 28 septiembre 1973 (Ar. 3540) ó 6 abril 1977 (Ar. 2025)], siendo tal facultad, por otra parte, "exclusiva y excluyente de la empresa", STCT 24 marzo 1983 (Ar. 2485).

<sup>614</sup> No falta quien considera cómo, en el fallo confirmatorio de sanción, "es posible ver una decisión judicial que se superpone sobre la del empresario, tras reproducir los esquemas del ejercicio del poder disciplinario... Implícitamente, subyace a la decisión judicial confirmatoria un juicio sobre la culpabilidad del trabajador, ahora perfectamente demostrada", FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 413.

<sup>615</sup> Sirvan como ejemplo, entre otras, SSTSJ Madrid 18 noviembre 1993 (Ar. 5054) ó Baleares 11 octubre 1995 (Ar. 3267).

<sup>616</sup> En este sentido, además, cuando se acredita la realidad del incumplimiento del operario y su entidad, la jurisprudencia ha venido respetando la libertad de elección empresarial de la sanción. Sirva como ejemplo STS 11 octubre 1993 (Ar. 9065).

<sup>617</sup> GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 52.

<sup>618</sup> STS 16 septiembre 1981 (Ar. 3322). Tal situación impide, una vez que se ha reconocido una determinada calificación de la sanción, dentro de ese mismo nivel sustituir el castigo por otro "que estime más adecuado a la falta cometida" [STCT 19 octubre 1978 (Ar. 5331)], habida cuenta corresponde a la unidad productiva en exclusiva "en uso de su potestad disciplinaria, moderar la sanción", STCT 17 marzo 1981 (Ar. 1886).

<sup>619</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 115", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 729.

pautas señaladas no será revisable por el juzgador. Es más, cuando el Juez "no se mantiene dentro de tales límites, y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez"<sup>620</sup>. En ningún caso el juzgador puede "sancionar él concretando –imponiendo– la sanción..., y es que, al margen de la fiscalización judicial que proceda, es el empresario el titular del poder disciplinario y quien tiene la facultad exclusiva de materializarla, concretándola al efecto en sanción"<sup>621</sup>.

## 1. 2.- Revocación total de la sanción

El juez procederá a revocar totalmente la sanción impuesta cuando no haya sido probada la realidad de la conducta atribuida al empleado por la empresa o en el caso de que ésta no fuera constitutiva de falta sancionable.

La protección resulta, en este supuesto, doble para el trabajador, habida cuenta no sólo quedará revocado el castigo cuando las circunstancias en las cuales el mismo se ampara no sean acreditadas, sino que, incluso ante la existencia de hechos probados, la sanción será anulada si no constituyen falta de acuerdo con la normativa de aplicación en el momento de la imposición de aquél.

Para establecer cuando un comportamiento sancionado no constituye falta será preciso, por tanto, acudir a las normas reguladoras que establezcan las conductas sancionables<sup>622</sup>. Señalar en este sentido cómo, en general, la revocación posee un claro fundamento en "la existencia de un previo ejercicio de la facultad sancionadora, que resulta fallido en sus concretas consecuencias prácticas por carecer de base fáctica, o no ser ésta suficiente para justificar la sanción impuesta. Esto es, la facultad sancionadora se ha ejercitado fuera del cauce sustancialmente establecido para ella, siendo éste de necesaria observancia y, por ello, no es posible imaginar un ejercicio lícito del poder disciplinario si es ignorado"<sup>623</sup>.

Tal calificación implica, en consecuencia, no sólo la ineficacia de la sanción, sino también la de todos los efectos que la misma trajera aparejados<sup>624</sup>, debiendo hacer la sentencia oportuna referencia a las consecuencias económicas<sup>625</sup> –si las hubiera– derivadas del castigo impuesto. En caso de ser

<sup>620</sup> STS 11 octubre 1993 (Ar. 9065).

<sup>621</sup> STSJ Galicia 17 septiembre 2001 (Ar. 2987).

<sup>622</sup> Y lo "normal es que tales conductas se tipifiquen claramente en el convenio colectivo que resulte aplicable a la empresa en cuestión", RUBIO DE MEDINA, M<sup>a</sup>. D.: *El proceso de impugnación de sanciones*, Barcelona (Bosch), 2000, pág. 33.

<sup>623</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 414.

<sup>624</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 91.

<sup>625</sup> Sobre la cuestión, ALBIOL MONTESINOS, I.: "Modalidades procesales", en ALBIOL MONTESINOS, I.; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M<sup>a</sup>.: *Derecho Procesal Laboral*, cit., pág. 243.

la sentencia definitiva, no cabrá impugnar posteriormente actos de trámite adoptados en la instrucción del expediente disciplinario que dio lugar a la sanción ahora revocada<sup>626</sup>. Se realiza así "un verdadero juicio de legalidad" al concluir la inexistencia de subsunción del comportamiento imputado en previsión normativa alguna de conducta sancionable<sup>627</sup>, con la consiguiente "desanotación de la sanción del expediente" del trabajador.

Resulta ciertamente "difícil discernir la diferencia, de existir, entre los efectos de la revocación total y los de la nulidad"<sup>628</sup>, habida cuenta, en la práctica, las consecuencias de aquélla son las mismas previstas para una declaración de nulidad<sup>629</sup>, aun cuando pueden apreciarse disparidades, pues en los supuestos de revocación total de la sanción si no se prueban los hechos o no son constitutivos de falta, "se está pensando en los hechos enjuiciados y su calificación según la teoría gradualista", mientras en la nulidad de sanciones legalmente prohibidas "se piensa en una sanción que está vedada por la Ley"<sup>630</sup>, siendo distintas, por otra parte, las causas que conducen a ambas declaraciones.

El resultado, por tanto, será la reposición –siempre y cuando la sanción hubiera sido ya ejecutada, situación que constituirá la circunstancia más habitual dada la ya mencionada inmediatez de la facultad sancionadora empresarial– del trabajador en todo aquello en lo cual se hubiera visto limitado o, incluso, privado por la imposición del castigo. Es más, como anteriormente se apuntó, quizá podría incluso preverse, ante determinados supuestos y acciones de la empresa, y en virtud de las circunstancias del caso y el daño causado, una reclamación por los daños y perjuicios sufridos por el injustamente (dolosamente) sancionado.

### 1. 3.- Revocación parcial de la sanción

La sentencia podrá revocar en parte la sanción cuando considere que el incumplimiento laboral del operario no ha sido calificado convenientemente, en cuyo caso el juez "podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta".

No cabe duda alguna de que en el vigente ordenamiento jurídico la potestad de sancionar corresponde de forma exclusiva al empresario<sup>631</sup>; la lectura de lo dispuesto por los artículos 54 y 58 ET así

---

<sup>626</sup> STSJ Murcia 18 octubre 1999 (Ar. 6395).

<sup>627</sup> Al respecto, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao 6 abril 2001 (JUR. 240955/2001).

<sup>628</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 115", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 729.

<sup>629</sup> CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000, pág. 370.

<sup>630</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 43.

<sup>631</sup> Aun cuando no falta algún pronunciamiento judicial sosteniendo la tesis contraria, STCo 96/1989, de 29 de mayo.

lo determina con claridad. Tal circunstancia aparece claramente reflejada en el enunciado del apartado c) del artículo 115.1 LPL, en el cual, y a diferencia de su precedente legal en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 (su artículo 5 señalaba cómo "se revocará en parte, si los hechos u omisiones sancionables merecieran otra de menor entidad, en cuyo caso la sentencia determinará la sanción que sea más adecuada a la falta cometida"), se establece que el Juez "podrá autorizar" al empresario a imponer otra pena que resulte más adecuada a la calificación de la falta<sup>632</sup>.

De tal forma, ni la Ley de Procedimiento Laboral ni las correlativas normas sustantivas establecen la posibilidad de que el Juez imponga una sanción directamente en la sentencia, sino que es al empleador a quien corresponde la discrecionalidad de elegir, por supuesto, limitado por el catálogo de faltas y sanciones que aparezca fijado en el convenio o convenios colectivos de aplicación en la empresa, eligiendo para ello la medida disciplinaria que considere más adecuada de entre las distintas y variadas sanciones consideradas acordes con la gravedad del incumplimiento laboral del trabajador<sup>633</sup>.

En todo caso, la facultad de autorizar sanciones no deja de ser un "cuerpo extraño" en un sistema jurídico en el cual el poder disciplinario empresarial es originario y no requiere de autorización previa alguna<sup>634</sup>.

La evolución resulta evidente, habida cuenta queda excluida de la redacción del precepto cualquier referencia y consideración a la necesidad de que sea en la propia sentencia donde quede determinado el contenido último de la sanción a imponer, limitándose a realizar una calificación de la corrección o incorrección de la falta y la sanción impuestas, para permitir posteriormente al empleador su rectificación o mantenimiento.

Ciertamente, parece más ajustado el hecho de que la misión del Juez quede ceñida únicamente a la valoración de los hechos y al encuadramiento del incumplimiento en el cual haya incurrido el trabajador dentro de las posibilidades tipificadas por la norma legal o convencional de aplicación, "terminando ahí su función de enjuiciar y excediendo de su competencia cualquier otro pronunciamiento"<sup>635</sup>.

---

<sup>632</sup> El Juez ha pasado a ser un simple controlador del uso que el empresario realiza de su poder disciplinario, habida cuenta ya no impone la sanción, sino que se limita a autorizarla. RODRIGUEZ SANTOS, B.; AVILA ROMERO, M. y CEBRIAN BADIA, J.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1991, pág. 99.

<sup>633</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 117 ó SALA FRANCO, T.: "Modalidad procesal de despidos y sanciones", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral: análisis y comentarios al RD 521/90 de 27 de abril*, Madrid (Deusto), 1990, pág. 305.

<sup>634</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 423.

<sup>635</sup> Frente a las posiciones que, en virtud del anterior texto legislativo, mantenían que el Juez posee el dominio sobre la sanción "en el sentido de que es éste quien, en definitiva, altera las sanciones establecidas por el empresario", NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 116.



No falta, sin embargo, quien sobre esta cuestión ha destacado cómo la expresión "podrá autorizar", aun cuando se tenga en cuenta lo que sugiere "en su primera lectura, no tendría por qué significar literal y únicamente que cabe que el Juez, tras revocar en parte la sanción, reconozca expresamente a la empresa esa facultad disciplinaria reenviándole o reexpidiéndole el caso mismo para una nueva y 'adecuada' sanción, sin más decir ni hacer, sino, probablemente también, que puede hacerlo por sí, con el consiguiente ahorro de tiempo y trámites, porque en ningún caso se sustituye con ello el poder del empresario, que se consume en el propio hecho de castigar una conducta, independientemente de que la sanción impuesta haya sido, o no, la más idónea, lo que se haría, únicamente, es corregir esa facultad por revelarse imperfectamente ejercitada"<sup>636</sup>.

Este artículo refleja, por tanto, la imposibilidad de una reforma judicial de la sanción<sup>637</sup>; sin embargo, deja abierto otro frente, en concreto, el problema del *iter* procedimental<sup>638</sup> que debe seguirse a partir del momento en que el empresario haya optado entre las distintas sanciones de las cuales dispone por aparecer previstas en la normativa sectorial para una determinada falta y el trabajador, por su parte, discrepe de la operación efectuada.

En este sentido, y dependiendo del contenido de la sentencia, parece que será posible bien suscribir un nuevo proceso, bien dirimir la controversia en sede de ejecución<sup>639</sup>.

En cualquier caso, la legislación atribuye, de tal forma, un mayor poder al juez para intervenir en la decisión empresarial de sancionar al trabajador, habida cuenta no ejerce únicamente un mero control sobre la facultad disciplinaria de la unidad productiva –situación que se produce en cualquiera de las calificaciones antes estudiadas y que el juzgador, de acuerdo con la ley, puede dar a la sanción impuesta–, sino que va a alterar la resolución adoptada por aquélla.

Así, cuando el incumplimiento del empleado resultare probado, el Juez deberá atender a la verificación de la proporcionalidad y adecuación de la sanción impuesta con la falta en la cual previamente hubiere incurrido aquél, atendiendo para ello al cuadro de faltas y sanciones que el convenio colectivo de aplicación al caso recogiera o, en su defecto, a las legalmente previstas. En el supuesto de considerar el órgano judicial la existencia de una falta de adecuación entre ambas referencias

---

<sup>636</sup> LUELMO MILLAN, M. A.: "El poder disciplinario empresarial y su control judicial: algunos matices procesales al respecto", *AL*, núm. 4, 2002, pág. 246.

<sup>637</sup> Actualizando y dando así la razón aquéllos planteamientos que ya anteriormente habían destacado la imposibilidad de efectuar una reforma judicial de la sanción. Sirvan como ejemplo, GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., págs. 47 y ss. ó GONZALEZ VELASCO, J.: "Autorización para imponer al demandante una sanción en proceso de despido", *AL*, núm. 38 1985, pág. 1936.

<sup>638</sup> Sobre la cuestión, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 554.

<sup>639</sup> Al respecto, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 117 ó GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., págs. 58.

(conducta incumplidora-castigo impuesto), procederá a rectificar la calificación que la empresa hubiera considerado oportuna, autorizando a ésta para imponer otra adecuada<sup>640</sup> a la gravedad del comportamiento de su operario.

En este sentido, y aun cuando el despido como sanción disciplinaria máxima es tramitado por una modalidad procesal distinta, ha existido controversia respecto a si el juez posee la facultad de revocar la sanción de despido y autorizar otra menos grave. La respuesta negativa parece evidente, habiéndose pronunciado en tal sentido el Tribunal Supremo, que ha señalado cómo en el supuesto de impugnarse la decisión de despedir, éste será "revisado por el Juez, quien debe declarar la procedencia, improcedencia o nulidad del mismo, según disponen los arts. 55 del Estatuto de los Trabajadores y 108 de la Ley de Procedimiento laboral, sin que en el ordenamiento vigente exista previsión que autorice al Juez a realizar pronunciamientos distintos... Si éste no se mantiene dentro de tales límites, y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez"<sup>641</sup>.

Al margen de esta cuestión, y retomando el hilo del discurso, parece claro que, en el supuesto de que la sanción impuesta haya sido juzgada inapropiada a la naturaleza o a las circunstancias del caso, será el propio juzgador quien tenga la capacidad de recalificarla con más "objetividad, rigor e incluso conocimiento técnico"<sup>642</sup>.

De esta forma, la naturaleza de tal actividad parece quedar incardinada "en un acto de anulación de la decisión empresarial"<sup>643</sup>, actuación a la cual se añadirá la mencionada autorización para aplicar otro castigo diferente al inicialmente impuesto.

<sup>640</sup> Y es que "sólo cuando de la valoración de las pruebas practicadas resulte una degradación de la falta, cabe autorizar a imponer sanción adecuada a la falta degradada", STCT 24 marzo 1983 (Ar. 2485).

<sup>641</sup> STS 11 octubre 1993 (Ar. 9065).

En la doctrina científica, sobre la cuestión, ampliamente, GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., págs. 53 y ss.; GIL Y GIL, J. L.: "Procedimiento de imposición y revisión de sanciones", *TS*, núm. 63, pág. 53 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., págs. 46-48.

No faltan, en cualquier caso, opiniones favorables a esta posibilidad. Así, ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, N. y ALONSO GARCIA, R. M<sup>º</sup>: *Derecho Procesal del Trabajo*, cit., pág. 230, para quienes es admisible que la sentencia, "además de declarar improcedente un despido, autoriza al empresario a imponer sanción inferior".

<sup>642</sup> "Porque estando constituido en autoridad *ad hoc*, es ajeno a la contienda y el elemento subjetivo dirimente de la misma y, por ello, ha decidido previa y precisamente que dicha facultad disciplinaria se ha utilizado de un modo excesivo tras examinar las circunstancias en presencia", LUELMO MILLAN, M. A.: "El poder disciplinario empresarial y su control judicial...", cit., pág. 246.

<sup>643</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 92.

Tal supuesto constituye una nueva actuación empresarial en virtud de su poder sancionador, pero dentro de los márgenes que la resolución establece, habida cuenta no se busca la imposición de la sanción por el órgano judicial, sino por el empresario ("tipificada la falta, el automatismo de la legalidad aplicable conduce, sin más, a encontrar la sanción acoplada, dentro de su elenco enumerador, correspondiendo, ya en vía de discrecionalidad y no de ajuste ordenador, al propio empresario la elección de una u otra de las sanciones incursas en ese elenco, frente a lo que el factor heteronómico de la decisión jurisdiccional no puede ni penetrar, ni modular, ni siquiera graduar"<sup>644</sup>), y tal ejercicio novado de su poder puede ser entendido únicamente sobre un presupuesto: la declaración de nulidad de la sanción precedente, dado que en caso contrario tendría lugar un efecto similar a una doble sanción por un mismo hecho, circunstancia prohibida por el principio de *non bis in idem*<sup>645</sup>.

En definitiva, la función del Juez no debe llegar más allá de establecer una calificación adecuada para la falta, en ningún caso le corresponderá concretar la sanción con la cual debe ser castigado el comportamiento infractor del empleado, acción que corresponde a la empresa tras la autorización realizada por el órgano judicial en la sentencia<sup>646</sup>. De tal circunstancia resulta posible colegir cómo la actuación de aquél aparece sometida a ciertos límites<sup>647</sup>, que han sido destacados de manera dispersa a lo largo del presente capítulo, y que pueden ser sistematizados como sigue:

1) Como ha quedado patente, la revocación permitida por la Ley únicamente será posible en todos aquellos supuestos en los cuales el empresario hubiera castigado al trabajador de manera inadecuada, es decir, cuando la conducta considerada como falta ha sido equiparada a su correspondiente sanción de forma incorrecta, otorgando así la posibilidad al Juez de rectificar el error cometido<sup>648</sup>; por supuesto, siempre sometido al principio de tipicidad como límite al poder sancionador de igual manera que lo está el empresario, aun cuando con una cierta flexibilidad<sup>649</sup>, habida cuenta la dificultad<sup>650</sup> –más bien imposibilidad– de plasmar en una norma todas y cada una de las posibles conductas infractoras y su correspondiente castigo.

<sup>644</sup> STCT 3 mayo 1983 (Ar. 3851).

<sup>645</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 417, quien destaca cómo la revocación parcial constituye "una verdadera y propia anulación... acompañada de la autorización de una nueva sanción".

<sup>646</sup> "Pese a ello, la práctica judicial sigue ofreciendo cuantiosos ejemplos de adecuación, no sólo comprensiva de la tipificación por razón de la gravedad, sino también de la moderación de la intensidad dentro de cada grado, mucha veces avalada por la anacrónica regulación sectorial de las Ordenanzas que, pese a su derogación formal, continúan siendo aplicables por remisión convencional en una pervivencia que la doctrina califica de prodigiosa", MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 115", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 730.

<sup>647</sup> Sobre esta cuestión, de interés, FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., págs. 98 y ss.

<sup>648</sup> STSJ País Vasco 18 mayo 1999 (Ar. 5829). Sobre la cuestión, también, STSJ Murcia 28 febrero 1994 (Ar. 776).

<sup>649</sup> Sobre esta cuestión, destacando la necesidad de una tipificación no excesivamente estricta, SSTCo 72/1982, de 2 de diciembre; 207/1990, de 17 de diciembre ó 40/1991, de 25 de febrero. Al respecto, entre otras, también, SSTSJ Aragón 15 julio 1992 (Ar. 3903), Asturias 12 septiembre 1997 (Ar. 2956), Madrid 21 abril 1997 (Ar. 1250) ó Valencia 16 marzo 1999 (Ar. 1515).

<sup>650</sup> STSJ Valencia 1 julio 1992 (Ar. 3934).

Ir más lejos en este cometido significaría entrar en lo que algún autor ha denominado como "control de oportunidad", pues la actividad del juzgador superaría "la barrera de los diversos escalones de gravedad de las faltas, suplantando, al menos parcialmente, la facultad empresarial de sancionar a los trabajadores, conforme prevé el artículo 58.1 ET"<sup>651</sup>.

El Juez carece de potestad para crear sanciones, hecho que supone que la sanción de grado inferior deberá ser determinada "a la vista del catálogo de sanciones establecidas [en la normativa aplicable al supuesto concreto]"<sup>652</sup>.

2) Cabe destacar, en segundo término, cómo la decisión del órgano jurisdiccional única y exclusivamente autoriza a la unidad productiva a proceder a la imposición de una sanción a partir y en virtud de una pautas marcadas por la sentencia<sup>653</sup>, y es que "solamente en el caso de defecto en la calificación se puede imponer una sanción menor, pero nunca por el juzgador, sino que este autorizará a la empresa a su imposición"<sup>654</sup>.

3) Finalmente, el Juez no podrá realizar una modificación de la calificación del castigo hacia un grado superior en la escala de faltas –aun cuando de la expresión autorizar al empresario a imponer la sanción "adecuada" cabría colegir que podría perfectamente ser superior a la impuesta en un primer momento<sup>655</sup>– y, por consiguiente, hacia una sanción acorde con la nueva calificación. Únicamente cuando de la valoración de las distintas pruebas practicadas resulte la degradación de la falta, cabrá permitir la imposición de una sanción acorde con la falta<sup>656</sup>.

De la misma manera que el empresario en un determinado momento puede renunciar a la potestad sancionadora "por razones que no le es necesario explicar"<sup>657</sup>, es posible la elección de una sanción más benévola que aquélla con la cual hubiera podido castigar al trabajador. Tal circunstancia, "desde el punto de vista del trabajador que reclama contra la medida disciplinaria, es importante, porque significa que la adecuación a realizar por el magistrado opera sólo en orden a rebajar la sanción, no siendo posible una eventual *reformatio in peius*"<sup>658</sup>.

<sup>651</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 99.

La actuación judicial que incida en la sanción y no en la falta irá más allá de la función propia del Juez en esta clase de procesos, habida cuenta es al empleador a quien corresponde la exclusiva determinación de la sanción, SSTCT 3 mayo 1983 (Ar. 3851) ó 25 mayo 1988 (Ar. 3730).

<sup>652</sup> STCT 6 febrero 1981 (Ar. 771).

<sup>653</sup> Lo que significa "que es el empresario quién podrá elegir entre las sanciones que resulten aplicables", RUBIO DE MEDINA, M<sup>o</sup>. D.: *El proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 33.

<sup>654</sup> STSJ Madrid 18 noviembre 1993 (Ar. 5040).

<sup>655</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 45.

<sup>656</sup> STCT 24 marzo 1983 (Ar. 2455).

<sup>657</sup> STS 5 noviembre 1973 (Ar. 4186). En la doctrina científica, sobre la cuestión, DURAN LOPEZ, F.: "El poder disciplinario del empresario como facultad de ejercicio renunciante", *RPS*, núm. 118, 1978, págs. 239 y ss.

<sup>658</sup> GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 50; DIEGUEZ CUERVO, G.: "Las reglas disciplinarias del trabajo", *RPS*, núm. 67, 1965, pág. 31 y ss. ó CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa...*, cit., págs. 278-279.

La prohibición de *reformatio in peius* constituye "una manifestación de la interdicción de indefensión que establece el art. 24 CE y una proyección de la congruencia<sup>659</sup> en el segundo o posterior grado jurisdiccional, en vía de recurso, lo cual incluye la prohibición de que el órgano judicial *ad quem* exceda los límites en que está formulado el recurso, acordando una agravación de la sentencia impugnada que tenga origen exclusivo en la propia imposición de éste"<sup>660</sup>. Así pues, esta figura se erige en "modalidad procesal cuya prohibición, aparte de un principio general del Derecho Procesal tradicionalmente expresado en el brocardo *tantum devolutum quantum appellatum*, conecta con el art. 24.1 CE a través de la prohibición de indefensión"<sup>661</sup>.

Por otra parte, no cabe duda de la vigencia de esta prohibición en el proceso laboral<sup>662</sup>, sin perjuicio, eso sí, de la necesidad de tener en cuenta que "una de las características del proceso laboral frente al civil es, precisamente, el mayor margen de actuación del Juez, lo cual puede presentar, a la postre, una debilitación del principio dispositivo"<sup>663</sup>.

El Tribunal Constitucional respecto a esta cuestión consideró también que la posibilidad de agravar la sanción significaría la vulneración de la tutela judicial efectiva<sup>664</sup>, habida cuenta conculcaría "la libertad de acceso al proceso, al no respetar los límites señalados para la imposición de una consecuencia desfavorable al ejercicio de su acción por la demandante. Ello es así porque la agravación de la sanción impuesta por la empresa es realmente una medida disuasoria o paralizante del acceso a la justicia por los trabajadores asalariados, como lo es, en general, el empeoramiento de la situación del demandante como consecuencia de la acción impugnatoria". De tal forma, la normativa procesal laboral no permite pronunciamientos sancionadores más graves "que la decisión empresarial enjuiciada, ni autoriza la libre imposición de sanciones, salvo en el sentido más favorable para el sancionado y, siempre, de forma adecuada a la legalidad material aplicable"<sup>665</sup>.

---

<sup>659</sup> Sobre la incongruencia, entre muchas, SSTCo 20/1982, de 5 de mayo; 177/1985, de 18 de diciembre; 15 y 191/1987, de 11 de febrero y 1 de diciembre, respectivamente; 88/1992, de 8 de junio; 369/1993, de 13 de diciembre; 172 y 311/1994, de 7 de junio y 21 de noviembre; 111 y 220/1997, de 3 de junio y 4 de diciembre; 136/1998, de 29 de junio o 17/2000, de 31 de enero.

<sup>660</sup> SSTCo 17/1989, de 30 de enero u 8/1999, de 8 de febrero.

<sup>661</sup> STCo 45/1993, de 8 de febrero.

<sup>662</sup> STCo 91/1988, de 20 de mayo.

<sup>663</sup> STCo 17/2000, de 31 de enero.

<sup>664</sup> "El derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho que se satisface en el seno de un proceso judicial cuya regulación no preexiste a la norma, sino que la propia norma crea determinando su contenido y alcance. Significa esto que la tutela judicial efectiva sólo es posible si el legislador establece los cauces necesarios para obtenerla; establecimiento en el que podrá tomar en consideración diversos intereses constitucional y legalmente atendibles", BLASCO PELLICER, A.: "Proceso laboral y efectividad de la tutela judicial", *RDS*, núm. 12, 2000, pág. 36.

<sup>665</sup> STCo 206/1987, de 21 de diciembre. Igualmente, STCo 96/1989, de 29 de mayo, destacando cómo el Juez no podrá agravar la sanción impuesta y, en caso de modificarla, únicamente estará facultado a imponer una de "menor entidad", ó STCo 17/2000, de 31 de enero, en un supuesto en el cual fue solicitada la modificación de la sanción impuesta judicialmente y el Tribunal Superior de Justicia redujo el calificación del grado de la falta y modificó la sanción, señalando la prohibición de *reformatio in peius*.

La doctrina científica ha destacado cómo el verdadero vicio procesal del cual adolecería una sentencia agravatoria sería la incongruencia, pues, una vez ha sido establecido un tope máximo a la sanción futura, queda impuesto un estrecho margen al debate judicial que excluirá cualquier otra consideración sobre cuestiones ajenas a él<sup>666</sup>.

En virtud de lo hasta el momento aquí reseñado (de acuerdo con lo cual la sentencia debe ceñirse únicamente a la calificación de los hechos basándose en las pruebas aportadas, a determinar el grado de incumplimiento contractual de la conducta del trabajador y a autorizar, en el fallo, a imponer otra sanción adecuada a esa vulneración de obligaciones), parece posible afirmar que la sentencia poseerá carácter declarativo, circunstancia que facultará al empresario a poder elegir entre distintas opciones<sup>667</sup>, a saber:

- a) No imponer sanción alguna, aun cuando el incumplimiento del trabajador haya quedado probado.
- b) Imponer sanción, pero de una graduación menor a la que aparece prevista para la conducta transgresora demostrada.
- c) Imponer una sanción ajustada al comportamiento infractor acreditado en el proceso, de acuerdo con la norma legal o la convencional aplicable al caso.
- d) Imponer una sanción mayor que las previstas para la falta a castigar, excediéndose de tal forma en los límites del poder disciplinario que le ha sido concedido y vulnerando el artículo 58 ET. Este supuesto podrá significar, a raíz de tal exceso empresarial, el inicio de un nuevo proceso de impugnación de sanciones.

Por otra parte, cuando en el fallo haya quedado acreditado el incumplimiento de la obligación contractual del trabajador u otro menor al inicialmente imputado, resulta ajustado a derecho que la sentencia condene al cumplimiento de la sanción determinada por el empresario, por supuesto siempre y cuando ésta aparezca entre las previstas por la norma –legal o convencional– para el tramo en el cual la falta quede incluida. De tal forma, el pronunciamiento judicial no tendría ya carácter declarativo, sino ejecutivo.

---

<sup>666</sup> Así, entre otros, FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 427; BLASCO PELLICER, A.: *El régimen procesal del despido*, cit., pág. 275 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 46.

<sup>667</sup> El hecho de que tenga lugar una alteración de la sanción inicialmente impuesta "no supone que [el empresario] quede obligado a imponer la nueva que le es señalada", GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones...", cit., pág. 51.

En cualquier caso, y en virtud de todo lo expresado, es posible destacar cómo el sistema establecido por la Ley puede dar lugar a que la empresa decida no acatar la decisión judicial, manteniendo el castigo impuesto al trabajador o incluso imponiéndole otro distinto de mayor gravedad ("si el empleador impusiera una sanción de más gravedad que las permitidas... para el incumplimiento acreditado en juicio, y reconocido en la sentencia, en fase de ejecución el trabajador podría pedir que se dicte auto por el Juez anulando la sanción impuesta"<sup>668</sup>). Cabría abogar en este sentido por otorgar al juzgador capacidad para obligar, y no sólo "autorizar", a la empresa a imponer el castigo fijado en el fallo, habida cuenta la simple autorización como se ha destacado puede dar lugar al inicio de un nuevo proceso, que significará –aparte de una superflua pérdida de tiempo y dinero para las partes y el Estado– la prolongación de una situación de conflicto entre empresario y trabajador y, en definitiva, a una inseguridad e inestabilidad de la situación de este último, quien a la postre se verá gravado con la necesidad de instar una nueva causa y, como elemento más débil de la relación de trabajo, resultará la parte más perjudicada por tal circunstancia.

#### 1. 4.- Nulidad de la sanción

A tenor del artículo 115.d) LPL procederá declarar nula la sanción en caso de haber sido impuesta "sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos".

Tras esta primera –y genérica– especificación de las causas para estimar la nulidad de las sanciones, el segundo apartado de este precepto completa otros fundamentos concretos al respecto, enumeración cuyo carácter abierto o cerrado ha provocado no pocas discusiones al respecto, destacando un sector doctrinal su naturaleza de *numerus clausus* al configurarse la nulidad como un supuesto excepcional debiendo este conjunto ser cerrado por motivos de seguridad jurídica<sup>669</sup>, mientras otros autores se inclinan por considerarla ejemplificativa, faltando otras causas de nulidad<sup>670</sup>, posicionamiento que parece más adecuado, habida cuenta el precepto olvida supuestos tan importantes como las sanciones impuestas discriminatoriamente, con abuso de derecho o en fraude de ley.

<sup>668</sup> "Cabe alegar... que el proceso de ejecución lleva consigo el derecho a que 'las sentencias sean ejecutadas en sus propios términos', lo que resulta perjudicial para el trabajador, pues pierde la oportunidad de un aquietamiento del empresario, como posibilidad conferida por su poder de dirección. Sin embargo, el artículo 236 LPL establece que la ejecución es siempre a instancia de parte, y salvo que se le imponga una sanción mayor a la permitida, el trabajador no acudirá en ningún caso, a pedir la ejecución", NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 118.

<sup>669</sup> ORDEIG FOS, J. M.: Impugnación de despidos y sanciones..., cit., pág. 70 ó FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 108.

<sup>670</sup> SALA FRANCO, T.: "De las modalidades procesales", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/1990 de 27 de abril*, Bilbao (Deusto), 1990, pág. 305 ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 51.

En todo caso, y de acuerdo con la norma legal, pueden señalarse los siguientes motivos para declarar judicialmente la nulidad del castigo impuesto al trabajador:

a) Ausencia total de requisitos formales exigidos por la Ley o el convenio colectivo<sup>671</sup>, o el cumplimiento de éstos pero de manera defectuosa o causante de indefensión, pues la gravedad del defecto no les permite alcanzar su finalidad.

La forma actuará, por tanto, como elemento garante de los derechos de los trabajadores<sup>672</sup>. De especial relevancia resulta en este ámbito la notificación al trabajador de la sanción impuesta. El artículo 58.2 ET constituye el principal referente, exigiendo como requisito de obligado cumplimiento en los supuestos de faltas graves y muy graves comunicación escrita al trabajador en la cual se haga constar la fecha y los hechos que la motivan.

La doctrina legal ha señalado cómo en la comunicación han de quedar debidamente especificados los hechos (aun cuando no parece necesario exigir una descripción pormenorizada<sup>673</sup>, habida cuenta la omisión en la carta del cómo, el porqué<sup>674</sup> o la falta de calificación de los hechos<sup>675</sup> no ocasionan necesariamente indefensión), así como la determinación del día y la hora en que éstos tuvieron lugar, especificando también las conductas o incumplimientos imputados al operario<sup>676</sup>.

El objetivo buscado aparece constituido por el conocimiento claro, sin confusiones, completo e inequívoco por parte del trabajador de los hechos que le son imputados, para, de tal forma, poder impugnar la decisión adoptada por la unidad productiva y preparar su defensa como considere más conveniente<sup>677</sup>. En tal sentido "la ambigüedad atenta al principio de igualdad de partes al constituir

<sup>671</sup> El incumplimiento empresarial de los procedimientos establecidos en la normativa convencional determinará la nulidad por defectos formales. Por todas, STS 3 junio 1988 (Ar. 5211).

<sup>672</sup> "Nótese la disparidad de trato legislativo entre los defectos formales como causa de nulidad de la sanción impuesta y la consecuencia que tales incumplimientos formales tienen en orden a la calificación judicial de la sanción máxima, el despido, pues en éste... la incidencia de tales defectos se resuelve con una mera declaración de improcedencia del acto extintivo", CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 369.

<sup>673</sup> Será suficiente cuando "suministre al trabajador un conocimiento suficiente de los [hechos] para que pueda impugnar la decisión empresarial", SSTS 17 diciembre 1985 (Ar. 6133), 3 octubre 1988 (Ar. 7494) 8 marzo 1991 (Ar. 1840) ó 22 febrero 1993 (Ar. 1266).

<sup>674</sup> Así, SSTSJ Castilla y León/Valladolid 20 septiembre 1994 (Ar. 3451) ó Cataluña 15 julio 1997 (Ar. 3552).

<sup>675</sup> STSJ Navarra 31 mayo 1996 (Ar. 2147).

<sup>676</sup> Sirva como ejemplo, STSJ Comunidad Valenciana 9 marzo 1993 (Ar. 1645).

<sup>677</sup> Entre otras, SSTS 8 marzo 1991 (Ar. 1840) ó 22 febrero 1993 (Ar. 1266).

En el supuesto de haber sido instruido expediente disciplinario, los órganos judiciales no exigen en la notificación una enumeración detallada, habida cuenta viene considerando que la comunicación al trabajador de las conclusiones del expediente cumple con los requisitos expresados, STS 20 febrero 1990 (Ar. 1122).



una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador", no pudiendo la oposición del trabajador "ser tomada por la empresa como alegato de conocimiento de los hechos no comunicados adecuadamente"<sup>678</sup>, habida cuenta dicho razonamiento circular "envuelve una petición de principio y elimina la garantía del conocimiento concreto de las imputaciones por el trabajador y la limitación de la defensa del trabajador consagrando un resultado obtenido a partir de una situación de desigualdad de información en el proceso"<sup>679</sup>.

En cualquier caso, los defectos formales en la comunicación al trabajador de su sanción podrán ser subsanados por la empresa siempre y cuando la rectificación sea efectuada con anterioridad a la presentación de la demanda y "a la apertura del proceso judicial, aunque no una vez que se ha iniciado la tramitación ante el Juzgado de lo Social"<sup>680</sup>. En el supuesto de que la nulidad quede determinada por sentencia, la doctrina, al no especificar nada la norma sobre esta posibilidad, se inclina por no admitir la subsanación de defectos formales con intención de imponer una nueva sanción<sup>681</sup>.

Resulta menester destacar, finalmente, como cuestión de sumo interés en relación con el respeto a las condiciones de forma, la determinación del tipo de convenios a los cuales la Ley pretende hacer referencia al establecer la nulidad por incumplimiento de "requisitos formales establecidos convencionalmente", surgiendo la duda respecto a si únicamente quedarán incluidos en tal previsión los convenios colectivos estatutarios o si, por contra, cabría considerar que la norma abarca igualmente a los extraestatutarios.

Frente a algunas tesis que limitan la declaración de nulidad a la sanción impuesta por no cumplir los requisitos de forma previstos en los convenios colectivo estatutarios<sup>682</sup>, "queda sin dilucidar si la fórmula genérica contenida en la norma rituaría no conduciría igualmente a tal declaración respecto a la sanción impuesta con omisión o defecto de los procedimientos establecidos en convenios colectivos extraestatutarios, siempre y cuando sean aplicables en sus propios términos y no afecten a quien ha quedado extramuros de su eficacia"<sup>683</sup>.

---

<sup>678</sup> FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 103.

<sup>679</sup> STS 28 abril 1997 (Ar. 3584).

<sup>680</sup> Por todas, STS 1 junio 1990 (Ar. 4999).

<sup>681</sup> Así, SALA FRANCO, T.: "Modalidad procesal de despidos y sanciones", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral: análisis y comentarios...*, cit., pág. 305 y ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 69.

<sup>682</sup> Eso sí, haciendo referencia al proceso de despido, MARTINEZ ABASCAL, V.; PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECI-LLA, E.: "La modalidad procesal del despido y sus efectos", *RL*, núm. 4, 1991, pág. 13.

<sup>683</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 554-555.

La respuesta parece ser positiva<sup>684</sup> siempre y cuando estos pactos de eficacia limitada, al margen de su carácter normativo o contractual<sup>685</sup>, cumplan los requisitos establecidos doctrinal y jurisprudencialmente en relación a su contenido<sup>686</sup> y queden limitados a cláusulas sin proyección general para todos los trabajadores, es decir (como se destacó anteriormente), sean únicamente de aplicación en sus propios términos sin afectar a quien está al margen de su eficacia legal.

Es más, no tiene lugar una vulneración del principio de no generalidad propio de esta clase de convenios por el hecho de establecerse en ellos un procedimiento específico de imposición de sanciones<sup>687</sup>, "máxime si, como es consustancial a estos Convenios, puede adherirse al mismo cualquier trabajador en inicio no incluido"<sup>688</sup>.

b) Imposición de sanción que no aparezca tipificada, ya sea en una norma estatal o en el convenio colectivo de aplicación (o, aun tipificada, sea contraria al contenido de la Constitución y las leyes). Cabe recordar en este aspecto cómo la flexibilidad en la tipificación de la sanción será necesaria; sin embargo, la falta de especificidad de ciertas sanciones pueden llegar a significar su consideración como una sanción ilegal o prohibida.

<sup>684</sup> "Si la ley no distingue, tampoco cabe hacer distinciones interpretativas", DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 53.

<sup>685</sup> Sobre la cuestión, GARCIA MURCIA, J.: "Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos (II)", AL, T. II, 1992, págs. 415 y ss.; SAEZ LARA, C.: "Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico", RL, núm. 11, 1995, págs. 65 y ss.; CAMOS VICTORIA, I.: "La modificación sustancial de condiciones e trabajo reconocidas en virtud de un acuerdo o pacto colectivo o fijadas en un convenio colectivo estatutario y su incidencia en el sistema de fuentes", AL, núm. 29, 1996, 550 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "La contractualización del Convenio Colectivo", RL, núm. 2, 1998, págs. 1 y ss.

<sup>686</sup> Al respecto, ALFONSO MELLADO, C. L.: "La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", TS, núm. 43, 1994, págs. 97 y ss.; APILLUELO MARTIN, M.: "Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994", AL, núm. 9, 1995, págs. 141 y ss.; SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C. L. y PEDRAJAS MORENO, A.: *Los acuerdos o pactos de empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, págs. 22 y ss.; RIVERO LAMAS, J.: "Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de negociación informal", RMTAS, núm. 3, 1997, pág. 114 y ss.; CORREA CARRASCO, M.: Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Pamplona (Aranzadi), 1997, págs. 23 y ss.; GARCIA MURCIA, J.: *Los acuerdos de empresa*, Madrid (CES), 1998, págs. 103 y ss.; QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: *Los convenios colectivos irregulares*, Madrid (CES), 1999, págs. 143 y ss.; GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B.: "La modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario", REDT, núm. 94, 1999, págs. 217 y ss.; FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "Algunas consideraciones sobre la naturaleza de los acuerdos de empresa", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos...*, cit., págs. 413 y ss. ó FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "La eficacia del acuerdo de empresa en la regulación de las relaciones laborales (I)", JL, núm. 21, 2000, págs. 5 y ss.

En la doctrina legal, entre otras, SSTS 9 mayo 1990 (Ar. 3986), 2 febrero y 27 noviembre 1994 (Ar. 784 y 10508), 21 enero 1997 (Ar. 622), 3 mayo 2000 (Ar. 4258); STSJ Navarra 21 marzo 1994 (Ar. 889).

<sup>687</sup> No en vano este tipo de acuerdos viene a constituir "una nueva fuente de regulación de las relaciones de trabajo, aunque en la mayor parte e los casos limite su ámbito material a temas o aspectos muy concretos", GARCIA MURCIA, J.: "Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa", DL, núm. 46, 1995, pág. 48.

<sup>688</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 119.

Así, castigos como la pérdida de categoría o el traslado del trabajador a una categoría inferior con carácter permanente, podrían ocasionar un efecto similar al de las multas de haber o vulnerar el derecho a la libre elección y ejercicio de profesión y oficio reconocido constitucionalmente, habida cuenta el operario podría continuar prestando servicios "en idénticas funciones e incluso en el mismo puesto de trabajo"<sup>689</sup>.

c) Cuando de un representante de los trabajadores, delegados sindicales o de prevención se trate, incumplimiento del requisito previo y preceptivo de audiencia de los restantes integrantes de la representación a la cual perteneciera el operario si el castigo viniera justificado por faltas graves o muy graves.

El trámite en cuestión será también obligatorio para el resto de trabajadores en el supuesto de que así lo establezca el convenio colectivo<sup>690</sup>; extendiéndose, además, a las faltas leves, aun cuando la ley circunscriba tales trámites únicamente a las graves y muy graves, si aparece previsto convencionalmente.

La nulidad tendrá lugar no sólo por la falta de expediente contradictorio, sino también si éste es realizado de forma irregular, por no dar audiencia a los trabajadores, o por no practicar las pruebas propuestas<sup>691</sup>.

d) Sancionar a un trabajador afiliado a un sindicato en virtud de una falta grave o muy grave sin previa audiencia de los delegados sindicales, en tanto la representación sindical existiera y al empresario le constare la afiliación de su empleado<sup>692</sup>.

En relación con este aspecto, determinados pronunciamientos han destacado cómo "el derecho a la información a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las sanciones por faltas muy graves impuestas a los trabajadores no tiene como titular o sujeto activo a los sindicatos. Y es que tampoco la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece como derecho" de aquél la extensión de tal prerrogativa, sí lo hace, sin embargo, a los delegados sindicales<sup>693</sup>.

---

<sup>689</sup> CRUZ VILLALON, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (MTSS), 1983, pág. 177.

<sup>690</sup> MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, A.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERON, B.: *Curso de procedimiento laboral*, 4ª ed., Madrid (Tecnos), 1995, págs. 75 y ss.

<sup>691</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 54, quien destaca cómo, "además, la omisión del trámite de audiencia a los representantes de los trabajadores, independientemente de la nulidad de la sanción acarreará una sanción administrativa por infracción grave ex artículo 7.7 del Real decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social".

<sup>692</sup> Exigencia no equiparable a la prevista en el artículo 64.1.7 ET, relativa al deber de la empresa de informar al comité de empresa y delegados de personal por las faltas muy graves impuestas a cualquier trabajador de la empresa, circunstancia que ha venido siendo interpretada como requisito de validez y no de licitud, sancionable únicamente con una multa en vía administrativa. Al respecto, STS 31 enero 1990 (Ar. 1986); SSTSJ Cataluña 16 diciembre 1992 (Ar. 6373) ó Madrid 9 octubre 1997 (Ar. 3745).

<sup>693</sup> STS 20 abril 1998 (Ar. 3480).

De acuerdo con la previsión legal, por tanto, la misma sanción impuesta a un trabajador no afiliado, sin la previa audiencia de los miembros del comité de empresa no llevaría aparejada tal calificación. La única posibilidad para salvar este obstáculo la constituye "admitir analógicamente la nulidad de la sanción siempre que la audiencia sindical haya sido prevista convencionalmente como requisito previo de necesaria observancia"<sup>694</sup>.

e) Imposición de alguna de las sanciones legalmente prohibidas; es decir, aquellas incluidas en el artículo 58.3 ET: reducción de las vacaciones u otros descansos a los que el trabajador tuviera derecho, así como las multas de haber. La nulidad por tal causa viene referida a la sanción misma y no a los hechos enjuiciados<sup>695</sup>.

En fin, el efecto principal que traerá aparejado la nulidad de una sanción será el mismo que en el supuesto de la revocación de la sanción: la reposición del trabajador en todo aquello en lo cual se hubiera visto limitado o privado por la imposición del castigo; debiendo hacer mención una vez más al hecho de que la sanción normalmente ya habrá sido ejecutada, con las consecuencias anteriormente analizadas que tal circunstancia supondrá en estos supuestos en los cuales queda declarada su nulidad.

## 2.- Sanciones discriminatorias

Cabe apreciar, por otra parte, cómo no aparece referencia expresa alguna a las posibles sanciones impuestas de forma discriminatoria. En este sentido, resulta menester destacar la posible aplicación al caso de la modalidad procesal prevista para los procesos de tutela de los derechos de libertad sindical, en virtud de lo dispuesto por el artículo 181 LPL, de acuerdo con el cual las demandas de tutela del resto de derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que surjan en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas para su conocimiento al orden jurisdiccional social, serán tramitadas conforme a las disposiciones establecidas para el proceso antes mencionado (arts. 175 a 182 LPL), expresando en la demanda el derecho o derechos que se considere que hayan sido violados<sup>696</sup>

En cualquier caso, conviene recordar al respecto, y no obstante lo dispuesto en el mencionado Capítulo de la Ley de Procedimiento Laboral, que las demandas por despido y por el resto de causas de extinción del vínculo laboral, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y las de impugnación de convenios

<sup>694</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 55.

<sup>695</sup> A los cuales, en cualquier caso, "hace alusión la decisión judicial de revocación, aún cuando las consecuencias en ambos casos son las mismas", FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 106.

<sup>696</sup> Al respecto, STCo 239/1991, de 12 de diciembre.

en las cuales sean invocadas la lesión de la libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental, serán tramitadas "inexcusablemente" con arreglo a la modalidad procesal que les corresponda<sup>697</sup> (art. 182 LPL).

De tal forma, para definir si la impugnación de un acto determinado habrá de ser realizada recurriendo al proceso de impugnación de sanciones o al ahora señalado y previsto por la Ley para la tutela de derechos fundamentales, atender a la concreta petición contenida en la demanda se presenta como la solución más adecuada:

- en el supuesto de que lo pretendido sea impugnar una sanción por su patente nulidad, ya sea derivada de la omisión o defectos en las formalidades a cumplir<sup>698</sup>, ya por cualquier otra de las causas antes señaladas ("y ello con independencia del posible motivo discriminatorio subyacente"<sup>699</sup>), la vía más adecuada será, lógicamente, el proceso especial de impugnación de sanciones.

- por contra, si la pretensión de la demanda se encamina al reconocimiento de la existencia de una actuación discriminatoria y, por tanto, a la conclusión de ésta, la modalidad que debe encauzar tal reclamación será la de tutela de los derechos fundamentales<sup>700</sup>.

De tal forma, el trabajador podrá, en definitiva, optar por cualquiera de los dos cauces<sup>701</sup>. En cualquier caso, tanto si la reclamación del trabajador tiene lugar a través del proceso de tutela de los

---

<sup>697</sup> Es decir, "se sustraen de su ámbito buena parte de las pretensiones que pueden deducirse ante los Tribunales laborales con la finalidad de obtener la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas", GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, Pontevedra (Revista Xurídica Galega), 1999, págs. 41-42, para quien "dicho precepto pone ya al descubierto que no hay un único proceso apto para recabar aquella tutela, sino que coexisten, por lo pronto, dentro de lo que pretenden constituir cauces ajustados a la preferencia y sumariedad previstas en el art. 53, núm. 2, Const., un proceso especial y específico..., de uso calificable de 'opcional' en relación con el establecido para el conocimiento de la materia con la que guarde conexión la lesión del derecho fundamental o la libertad pública, con otros procesos, también especiales, pero inespecíficos desde el punto de vista de la referida tutela".

<sup>698</sup> "Ello no obsta para que, si además se alegan, por ejemplo, motivos discriminatorios, una vez que el trabajador pruebe que los hechos en que se basa poseen al menos una apariencia o indicios de discriminación injustificada, sea el empresario a quien corresponda demostrar la existencia de una justificación objetiva", NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 120.

<sup>699</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 554.

<sup>700</sup> Sobre la cuestión, MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*, Barcelona (Bosch), 1997, pág. 200 ó, en referencia al despido, BLASCO PELLICER, A.: "Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales: el proceso de despido se aplica con las especialidades del proceso de tutela de la libertad sindical. STS 12 junio de 2001", *AL*, núm. 42, 2001, págs. 4088 y ss.

<sup>701</sup> Entre otros, ROMAN DE LA TORRE, M<sup>a</sup>. D.: *El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid (Cuadernos de Derecho Judicial), 1996, págs. 224 y ss. ó DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 59.

derechos fundamentales como del proceso de impugnación de sanciones, el resultado del proceso, reflejado en el contenido de la sentencia, no podrá ser otro distinto a la declaración de nulidad de la sanción, siempre y cuando quede demostrada la vulneración de los derechos a los cuales se haga referencia en la demanda<sup>702</sup>.

La posibilidad de acudir a esta segunda vía regulada en los artículos 175 a 182 LPL no debe conducir a ignorar en ningún momento, sin embargo, las peculiaridades de que aparece investido el poder disciplinario del empresario y sus manifestaciones<sup>703</sup>, "pues el legislador ha apreciado la unidad fundamental de la pretensión del trabajador en todos estos casos, sin importarle cuál haya sido la concreta conducta u omisión causante de la lesión de su derecho, valorando simplemente su carácter de instrumento a suprimir para lograr el resultado deseado, que no es otro sino la eliminación de todas las consecuencias derivadas de la violación de un derecho"<sup>704</sup>.

### 3.- La posible inexistencia de la sanción

Resulta menester destacar llegados a este punto, y una vez analizados los posibles pronunciamientos que el juez pudiera adoptar, cómo la norma legal no prevé en momento alguno otra posible calificación de la sanción: su inexistencia. Esta posibilidad determinaría una respuesta judicial en tal sentido o simplemente una desestimación o inadmisión de la demanda por tal motivo<sup>705</sup>.

El derecho a obtener una respuesta sobre el fondo del asunto "como parte esencial de la tutela judicial efectiva, resulta plenamente compatible con una respuesta de inadmisión que, consecuentemente, deja sin resolver el fondo"<sup>706</sup>.

Tal posibilidad puede surgir con cierta frecuencia<sup>707</sup>, como en los casos de abandono o de sanción verbal que no haya podido ser probada. Ya ha quedado claro anteriormente cómo la calificación del acto sancionador en los procesos de impugnación de sanciones es indispensable en todo caso; sin embargo, tal afirmación será válida únicamente cuando pueda quedar probada en el juicio la presencia real de una sanción, pero no será así en el supuesto de quedar declarada la inexistencia del acto punitivo de la unidad productiva.

<sup>702</sup> MARTINEZ ROCAMORA, L. G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Barcelona (Cedecs), 1998, pág. 286; FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, cit., pág. 109 ó BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J y FERNÁNDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal laboral*, cit., pág. 328.

<sup>703</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J y FERNÁNDEZ LOPEZ, M<sup>o</sup>. F.: *Instituciones de Derecho Procesal laboral*, cit., pág. 328.

<sup>704</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., pág. 554.

<sup>705</sup> Sobre la cuestión, ANDINO AXPE, L. F.: "La regulación de la modalidad procesal de despido en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *AL*, T. II, 1991, pág. 281.

<sup>706</sup> STCo 135/1996, de 23 de julio.

<sup>707</sup> Sobre la cuestión, en este sentido, ORDEIG FOS, J. M.: *Impugnación de despidos y sanciones...*, cit., págs. 62-63.

#### 4.- Existencia de proceso penal sobre los hechos debatidos

Cabe destacar en este punto la independencia de la jurisdicción social respecto de la penal, habida cuenta el artículo 86.1 LPL establece que "en ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos", salvo en el caso de falsedad documental planteada conforme a lo previsto en el segundo apartado del mismo precepto, siempre y cuando tal falsedad pueda ser de "notoria influencia" en el pleito<sup>708</sup>, porque "no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta"<sup>709</sup>. En tal caso, continuará hasta el final el acto del juicio, suspendiéndose las actuaciones posteriores, y concediendo al interesado un plazo de ocho días para aportar el documento donde quede acreditada la presentación de la querrela<sup>710</sup>. La suspensión se extenderá hasta el momento en el cual se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal –paralización del proceso sin plazo, por tanto<sup>711</sup>–, lo que deberá ser puesto en conocimiento del Juez por alguna de las partes<sup>712</sup>.

Así, con la excepción reseñada, la vía laboral no tendrá que esperar la resolución penal<sup>713</sup> pendiente sobre los hechos<sup>714</sup>. La norma legal "ha querido que los procesos laborales y los penales discurren con independencia entre sí", y en este sentido el mencionado precepto de la Ley de Procedimiento Laboral "no choca con ningún otro de carácter constitucional, pues el legislador ha optado por la no suspensión de los procesos laborales, en atención, entre otros bienes jurídicos, a la rapidez con que conviene resolver el proceso laboral y a que la búsqueda de la verdad material es el objetivo central del proceso de trabajo, algunas de cuyas características lo aproximan al proceso penal, del cual difiere no obstante por la índole de los respectivos fines"<sup>715</sup>.

<sup>708</sup> "En el sentido de que el órgano judicial no pueda formarse una correcta convicción sobre los hechos llevados al proceso que le permita dictar sentencia", LUJAN ALCARAZ, J.: "Comentario al artículo 86", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000, pág. 295.

<sup>709</sup> Sobre la cuestión, STSJ Madrid 18 febrero 1999 (Ar. 602) ó Castilla y León/Valladolid 18 mayo 1999 (Ar. 2288).

<sup>710</sup> "La ley no exige, tal y como preveía su precedente normativo, la admisión de la querrela; basta su presentación", VALDES DAL-RE, F.: "Comentario al artículo 86", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, M<sup>o</sup>. N. y GALLEGO MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001, pág. 564.

<sup>711</sup> MONTERO AROCA, J.: "Conciliación y juicio. Comentario al artículo 86", en MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J. M<sup>o</sup>. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral. T. I. Artículos 1 a 182*, Madrid (Civitas), 1993, pág. 594.

<sup>712</sup> En este sentido "queda la duda de cómo se tiene en cuenta un documento que habiendo sido tachado de falso en sus firmas, incluso por los que deberían de haberlas firmado, no es posible determinar en la causa penal quién ha sido el falsificador y por ello se sobresee. [Cabe entender] que la cuestión prejudicial es sobre los hechos debatidos y no sobre las personas falsificadoras, por lo que basta que se hubiera probado en la vía penal la falsificación para tenerlo por falso", ALVAREZ SACRISTAN, I.: "Conciliación y juicio. Artículo 86", en LORCA NAVARRETE, A. M<sup>o</sup>.; RUIZ JIMENEZ, R. y ALVAREZ SACRISTAN, I.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral (con formularios y jurisprudencia)*, 2<sup>o</sup> ed., Madrid (Dykinson), 1993, pág. 433.

<sup>713</sup> "Si bien el artículo 10.2 LOPJ establece que la existencia de una cuestión prejudicial penal determinará la suspensión del procedimiento mientras aquélla no sea resuelta, salvo las excepciones que la ley establezca, es indiscutible que entre tales excepciones se encuentra la norma [aquí citada]", STS 27 noviembre 1991 (Ar. 8417).

<sup>714</sup> SSTS 7 y 16 febrero 1990 (Ar. 836 y 1102).

<sup>715</sup> STCo 24/1984, de 23 de febrero.

Es más, ni tan siquiera la resolución penal vincula al órgano jurisdiccional social, pues la sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo<sup>716</sup> únicamente abrirá la vía del recurso de revisión<sup>717</sup> regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil contra la sentencia dictada por el Juez de la jurisdicción social (art. 86.3 LPL).

Se trata de aceptar que "unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado"<sup>718</sup>. Sin embargo, tal circunstancia no significa que cualquier sentencia penal absolutoria tenga la facultad de abrir "la vía de la revisión pues la absolución puede fundarse en falta de pruebas suficientes sobre la comisión de los hechos o en que estos no fueran constitutivos de infracción penal..., y en tales casos no opera lo dispuesto en el artículo 86.3, pues la previsión legal se ciñe exclusivamente a la inexistencia del hecho en su versión objetiva (no ocurrencia del hecho) y subjetiva (no participación del sujeto)"<sup>719</sup>.

---

<sup>716</sup> Por tanto, no toda sentencia penal de esta naturaleza permite acudir a la revisión, sino únicamente las fundadas en estas causas, LUJAN ALCARAZ, J.: "Comentario al artículo 86", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 296.

Lo que la Ley de Procedimiento Laboral permite subsanar por esta vía no es la distinta valoración judicial de unos mismos hechos, sino únicamente la contradicción entre sentencias penal y social relativa a la inexistencia del hecho imputado o, alternativamente, a la no participación en el mismo, STS 7 mayo 1996 (Ar. 4383).

<sup>717</sup> "No dejan de plantearse dificultades por el funcionamiento separado de estos dos órdenes jurisdiccionales... [y debido a tal circunstancia] ese fundamento separado no puede implicar que haya que aceptar una eventual contradicción", hecho en virtud del cual surge la posibilidad de plantear recurso de revisión, DURAN LOPEZ, F.: *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid (MT), 1988, pág. 148.

<sup>718</sup> Por todas, STCo 77/1983, de 3 de octubre.

<sup>719</sup> Entre muchas, SSTS 20 junio 1994 (Ar. 5455), 15 noviembre 1995 (Ar. 8409), 13 febrero 1998 (Ar. 1804) ó 25 enero y 28 junio 1999 (Ar. 899 y 6441).





## CAPITULO VI

## LOS RECURSOS. LA CASI TOTAL IMPOSIBILIDAD DE SU PLANTEAMIENTO

En principio, tal y como dicta el tenor literal del artículo 115.3 LPL, "contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno". Tal fue el criterio tradicionalmente seguido por el legislador en este punto<sup>720</sup>, quien impedía utilizar cualquier opción a recurso cuando de la imposición de faltas o sanciones distintas al despido se tratara.

La prohibición del recurso constituye un reflejo y una consecuencia "de la escasa entidad de dichas sentencias, unido a la importancia que tiene en estos casos la celeridad en la terminación del conflicto. Es decir, se trata de una solución que, con frecuencia, el legislador procesal ha adoptado en ciertos procesos que, por razón de su objeto, requerían una rápida resolución, o podían generar una litigiosidad muy abundante, desproporcionada en relación con la trascendencia práctica de las cuestiones que en ellos se discuten"<sup>721</sup>.

De tal forma, la actual redacción de la Ley establece una línea continuista a la inicialmente fijada por la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 en la materia<sup>722</sup>; sin embargo, en el propio artículo 115.3 LPL aparece expresamente recogida a continuación una excepción referente a los casos por sanciones por faltas muy graves que hayan sido apreciadas judicialmente.

---

<sup>720</sup> "Se deduce, a lo largo de la normativa procesal laboral en relación con la impugnación de faltas y sanciones, un propósito constante del legislador de no dar opción a recurso alguno contra las sentencias que acuerden una sanción distinta al despido", NOGUEIRA GUSTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., págs. 120-121, en efecto, "la jurisprudencia venía manteniendo la posibilidad de que el juez..., probada la veracidad de la falta muy grave cometida por el trabajador, adaptase la sanción de despido por considerarse desmesurada a tal falta, eligiendo, de entre el catálogo ofrecido por el Convenio o norma aplicable, aquella que considerase más adecuada al supuesto de hecho concreto. Ello implicaba que, a partir de ese momento, quedara cerrada toda posibilidad de recurso al trabajador... Hoy, postulada la imposibilidad de imposición de sanciones por parte del Juez..., se abre una puerta a la posibilidad de interponer recurso ante el Tribunal Superior de Justicia competente en cada caso".

<sup>721</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 65.

<sup>722</sup> Hasta la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 no había recurso alguno en esta clase de procesos, habida cuenta desde un punto de vista legal prevalecían los principios de celeridad y de seguridad jurídica en una siempre delicada materia disciplinaria, circunstancia declarada acorde al derecho de tutela judicial efectiva por la STCo 13/1987, de 5 de febrero.

Así pues, los recursos quedan limitados únicamente a los supuestos en los cuales el trabajador haya sido sancionado por un incumplimiento muy grave<sup>723</sup>, el cual resulta posteriormente confirmado por el Juez<sup>724</sup>. Quedan, por tanto, excluidas aquellas sentencias cuya resolución revoque –ya sea total o parcialmente<sup>725</sup>– la sanción, la declare nula o los supuestos en los cuales la falta confirmada fuera "simplemente" grave o leve<sup>726</sup>.

En este sentido, resulta posible considerar procedente "ajustarse a las normas generales en materia de recursos destinados a subsanar defectos formales, en particular aquellos relacionados con el orden público procesal, debiendo interpretar, en consecuencia, cómo la restricción en materia de recursos aparece circunscrita a la impugnación del pronunciamiento sustantivo, sin extensión a los restantes supuestos de censura posibles, y en concreto a los vicios *in procedendo*"<sup>727</sup>.

De tal forma, la impugnación no debe hacer referencia a la actividad de las partes previa al proceso, sino a aquella activación procesal<sup>728</sup> que venga a determinar la calificación concreta de la san-

---

<sup>723</sup> "Cuestión a plantear es la de si la normativa se refiere únicamente a las sanciones laborales, es decir, a las impuestas por la empresa al trabajador en uso de su facultad disciplinaria en el tiempo de la relación laboral, o también a otro tipo de sanciones, como las impuestas en materia de Seguridad Social, incluido el desempleo, cuando son los órganos jurisdiccionales sociales los competentes para resolver y se trata de sanción que por la calificación de la falta y/o por su importe no alcanza el mínimo económico exigible, porque aunque en principio parezca claro que la normativa en cuestión contempla sólo las primeras..., sin embargo, no se dice expresamente en su texto, y podría, acaso, sostenerse que también las segundas... deben sujetarse a los preceptos relativos a la recurribilidad en suplicación de las sentencias de instancia", LUELMO MILLAN, M. A.: "El poder disciplinario empresarial y su control judicial...", cit., pág. 245.

Por otra parte, habrá que atender a cómo "ha sido calificada la conducta del trabajador... antes que a la efectiva consecuencia gravosa que la misma supone..., posibilitándole de este modo el acceso al recurso de suplicación", STSJ Cantabria 14 julio 1995 (Ar. 2743).

<sup>724</sup> FERNANDEZ LOPEZ, A.: "Los recursos de casación y suplicación en el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral", en AA.VV.: *Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid (ACARL), 1991, pág. 195.

<sup>725</sup> La sentencia "que decida sobre falta muy grave revocándola totalmente no es recurrible; ni por el trabajador, por carecer de interés, la prohibición legal aparte; ni por el empresario, pese a su interés evidente, precisa y únicamente (no ha sido 'apreciada judicialmente') por la prohibición legal. [En el supuesto de revocarla en parte] tampoco es recurrible, por virtud de la prohibición legal; ni por el trabajador, pese a su interés en obtener una revocación total, ni por el empresario, pese a su interés en obtener la confirmación", ALONSO OLEA, M. y MIÑANBRES PUIG, C.: *Derecho procesal del Trabajo*, cit., pág. 212.

<sup>726</sup> En este sentido, la STSJ Navarra 19 octubre 1992 (Ar. 4743), admitió, a pesar de la prohibición establecida legalmente, un recurso de suplicación en un proceso de impugnación de una sanción de carácter leve alegando que "el derecho a la tutela judicial efectiva integra entre sus distintas manifestaciones el derecho a utilizar los recursos establecidos por la Ley en el orden jurisdiccional correspondiente, debiendo ser entendido aquél como derecho del litigante a obtener respuesta judicial razonable y fundada en derecho a sus pretensiones".

<sup>727</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., págs. 555.

<sup>728</sup> La irrecurribilidad, por tanto, hace referencia al fondo del asunto, y no afecta al recurso que pueda ser interpuesto por "infracción de normas esenciales de procedimiento", STCT 4 mayo 1983 (Ar. 3905).

ción y a la cual sean imputados defectos formales ("pues ello significa combatir un pronunciamiento exento de recurso"<sup>729</sup>). Por tanto, los defectos en la comunicación escrita, en el expediente o en la prenotificación y audiencia de la representación sindical no constituirán vicios que puedan suponer la iniciación del cauce del recurso, habida cuenta es posible únicamente en el supuesto de infracción de normas procesales<sup>730</sup>.

Será el trabajador quien podrá recurrir la sentencia –habida cuenta él es el único interesado en combatir una confirmación de la sanción– sin que el empresario aparezca facultado en este tipo de litigios para presentar recurso<sup>731</sup>. Cuando el Juez no ha confirmado la sanción, la sentencia, de acuerdo con el artículo 189.1 LPL, no será recurrible<sup>732</sup>, norma cuyo resultado es un beneficio para el trabajador inicialmente sancionado, pues impide la reapertura del debate sobre la improcedencia del castigo, privando, en fin, al empleador de la posibilidad de recurrir en suplicación una sentencia que ha revocado la sanción muy grave que impuso<sup>733</sup>.

Tal circunstancia se presenta aparentemente como conculcadora del principio de igualdad de las partes en el proceso: sin embargo, no resulta así<sup>734</sup>, habida cuenta el operario, "en virtud de la naturaleza de la relación jurídica, parte de un sometimiento al poder disciplinario del titular de la empresa, esto es, de una posición de desventaja a la que, en el caso de las sanciones muy graves confirmadas por resolución judicial, se añade una situación en la que queda esencialmente comprometida su relación laboral, afectados seriamente sus derechos personales y alterado su modo de vida. La posición en la que quedan las partes, tras ver desestimadas sus distintas posiciones en el proceso de instancia no es, por consiguiente, igual ni equiparable, sino sustancialmente distinta. Sobre el resultado del proceso se proyecta la inicial desigualdad material y jurídica de las partes, que la decisión legislativa de otorgar al trabajador la posibilidad de recurrir en suplicación intenta compensar"<sup>735</sup>.

<sup>729</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, cit., págs. 555-556.

<sup>730</sup> MARIN CORREA, J. M<sup>a</sup>: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J. M<sup>a</sup>. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., pág. 737.

<sup>731</sup> Por todos, LUELMO MILLAN, M. A.: "El poder disciplinario empresarial y su control judicial...", cit., pág. 245.

No faltan, sin embargo, autores en cuya opinión el empleador podría recurrir, habida cuenta "ningún precepto veda al empresario la legitimación activa para presentar recurso, antes bien la potencia la tutela judicial eficaz y la igualdad procesal de las partes", ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones...", cit., pág. 71.

<sup>732</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao 6 abril 2001 (JUR. 240955/2001).

<sup>733</sup> CAVAS MARTINEZ, F.: "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., pág. 371.

<sup>734</sup> No se debe olvidar la pertenencia del Derecho Procesal Laboral a una parcela del ordenamiento que intenta compensar desigualdades, STCo 3/1983, de 25 de enero.

<sup>735</sup> STCo 125/1995, de 24 de julio.

Cabe destacar en este sentido cómo algunos autores, respecto a este pronunciamiento, destacan "el riesgo real de voluntarismo decisor que implica aquella técnica promocional de límites difusos, por cuanto inaplicada en tantas otras ocasiones por el mismo órgano con similares, si no mayores presupuestos"<sup>736</sup>.

Partiendo de lo establecido en el artículo 189.1 LPL, el recurso que podrá interponerse contra la sentencia que haya confirmado la sanción muy grave a imponer al trabajador (circunstancia que excluye las sentencias cuyo pronunciamiento no signifique esa confirmación<sup>737</sup>), será el de suplicación<sup>738</sup> ante la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia competente.

Cabe plantear en este punto una interesante cuestión relacionada con la interposición de este recurso y si resulta posible agravar la sanción definitivamente dictada en instancia por el Juzgado de lo Social o, por contra, el Tribunal Superior de Justicia queda también sujeto a la prohibición de reforma peyorativa del castigo. En este sentido, y puesto que el recurso aparece articulado sobre la apreciación de la entidad de la falta, parece que el tribunal posee capacidad para alterar la sanción; eso sí, siempre y cuando se mantenga dentro del margen máximo de la sanción inicialmente impuesta por la empresa ("pues la función revisora de lo actuado por el empresario, que inspiró la actuación judicial en la instancia, no puede considerarse desaparecida en vía de recurso, a pesar de la intermediación del Juez de instancia"<sup>739</sup>) y dentro de los márgenes del debate propuesto por las partes<sup>740</sup>.

Finalmente, resulta posible afirmar también cómo la norma actual (a diferencia de la prohibición total de interponer recursos en el proceso de impugnación de sanciones distintas al despido establecida por la Ley de 1980) deja abierta la posibilidad de presentar recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo<sup>741</sup>, que "necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala y presentado dentro de los diez días hábiles siguientes al de su notificación"<sup>742</sup>. Así aparece previsto en el artículo 216 LPL, de acuerdo con el cual serán recurribles en casación para la unificación de doctrina "las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia".

---

<sup>736</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 115", en AA.VV. (MONE-REO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEG0 MORALES, A. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, cit., págs. 732-733.

<sup>737</sup> Sirvan como ejemplo, SSTSJ Castilla y León/Burgos 23 febrero 1996 (Ar. 354) ó Extremadura 30 junio 1997 (Ar. 2413).

<sup>738</sup> Así lo expresan, entre otros, ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCIA, R. M<sup>ª</sup>: *Derecho Procesal del Trabajo*, 12<sup>ª</sup> ed., Madrid (Civitas), 2002, pág. 230.

<sup>739</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>ª</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 448-449.

<sup>740</sup> STCo 17/2000, de 31 de enero.

En la doctrina científica, FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>ª</sup>. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 448-449<sup>6</sup> DEL VALLE MUÑOZ, F. A.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., págs. 69-70.

<sup>741</sup> "Posibilidad esta que significa que la sentencia del Tribunal Superior no es aún firme..., y que va a estar sometida a una serie de condicionamientos para su viabilidad", NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley...", cit., pág. 121.

<sup>742</sup> STSJ País Vasco 14 enero 2003 (Ar. 1491).

No falta quien considera cómo la posibilidad brindada por la Ley de procedimiento Laboral de recurrir judicialmente autos y providencias que dicten los Jueces y Salas de lo Social conduce necesariamente a cuestionar "hasta qué punto no resulta oportuno plantear la admisibilidad de ciertos recursos y en concreto los de reposición, súplica, revisión y queja en la modalidad procesal que está siendo objeto de estudio"<sup>743</sup>.

---

<sup>743</sup> DEL VALLE MUÑOZ, A. F.: "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", cit., pág. 70.



## A MODO DE CONCLUSIÓN

El proceso especial de impugnación de sanciones no aparece enmarcado en ese grupo de aspectos o materias estrella de la rama social del Derecho en el sentido de no disfrutar de forma habitual (a diferencia de otros institutos y cuestiones que, a simple vista, pueden resultar más trascendentes, de mayor importancia práctica o, simplemente, poseen una total y absoluta actualidad) del favor de la doctrina científica a la hora de abordar investigaciones en un campo que, en principio, puede parecer poco atractivo, tanto al investigador como al destinatario final del esfuerzo de estudio y análisis realizado.

Su importancia, sin embargo, parte del hecho mismo de la existencia de una relación de trabajo y de su propia denominación, impugnación de sanciones. Todo trabajador –parte *a priori* más débil del contrato– está expuesto a sufrir algún tipo de castigo proveniente de la esfera empresarial al haber incurrido en algún incumplimiento o cometido alguna infracción en el desempeño de sus obligaciones laborales. Hasta este punto todo resulta normal –e, incluso, necesario–, empero, la situación puede ser bien distinta, al verse el operario injustamente sancionado, de una forma o en un nivel excesivo en relación con su falta o, sencillamente, como consecuencia de un acoso injustificado y doloso proveniente de la empresa hacia su persona.

Aun cuando la mayor parte de este tipo de procesos se dirimen y solucionan ante los Juzgados de los Social dada la dificultad para interponer recursos tras la sentencia de instancia, la jurisprudencia emanada desde los Tribunales Constitucional y Supremo y los pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, al margen de la cantidad de litigios que resultan solucionados por vía de conciliación o a través de mecanismos extrajudiciales, dan buena muestra de la importancia jurídica práctica (y social) de una materia que, como muchas otras, en ocasiones resulta un tanto olvidada y no recibe suficiente atención por parte del legislador en aras de solucionar –o, al menos, mejorar– las carencias y lagunas de una regulación que, de manera directa o indirecta, en no pocas ocasiones, como a lo largo de esta investigación ha quedado patente, se ve desbordada por la complejidad de la realidad que ha de contener.

La especialidad de este proceso y, sobre todo, la importancia de los bienes jurídicos en él dirimidos y por el protegidos exigen, al menos, y sin ningún género de dudas, un mayor esfuerzo de quienes elaboran, modifican y derogan nuestra normativa con el objetivo de intentar perfeccionarla en la medida de lo posible y ¿porqué no? de lo imposible. Así debería ser cuando menos, aunque por desgracia para el ciudadano no siempre se cumpla esta premisa, y a veces



se esté más atento al oropel y la espectacularidad pública de determinadas cuestiones que a la realidad cotidiana.

La similitud en múltiples aspectos de este proceso especial con el de despido es de todo punto innegable, resultando en buena medida deudor del mismo, sin embargo, como se ha destacado, se trata de un proceso judicial distinto e independiente, motivo por el cual cabría reclamar una regulación más profunda, que pueda poner solución a muchas de las carencias aquí puestas de relieve y que pueden perjudicar seriamente la posición de las partes, en especial la del trabajador sancionado, evitando la fácil solución (y tentación) de dejarse llevar por una continua remisión a las normas reguladoras de los procesos por despido a pesar de su cercanía y similitud, habida cuenta, tal y como este estudio evidencia en distintos momentos, aunque esta respuesta resulte en muchas ocasiones perfectamente válida, en otras se manifiesta incompleta y carente de la claridad y rotundidad necesarias para solucionar determinados aspectos a los que habrá de hacerse frente en este tipo de litigios.

## BIBLIOGRAFÍA

**AA.VV.:** *Estudios sobre la Constitución Española de 1978*, Zaragoza (Pórtico), 1979.

**AA.VV.:** *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980.

**AA.VV.** (DURAN LOPEZ, F., Dir.): *Relaciones laborales y reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros), 1983.

**AA.VV.** (COBO DEL ROSAL, M., Dir.): *Comentarios a la legislación penal*, T. V, vol. I, Madrid (EDERSA), 1985.

**AA.VV.** (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. V, Madrid (EDERSA), 1985.

**AA.VV.** (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. VIII, Artículos 39 a 44, Madrid (EDERSA), 1988.

**AA.VV.** (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, T. XIII, Vol. 1, Madrid (EDERSA), 1990.

**AA.VV.:** *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990.

**AA.VV.:** *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril*, Bilbao (Deusto), 1990.

**AA.VV.:** *Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid (ACARL), 1991.

**AA.VV.** (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, T. XIII, Vol. 1, Madrid (EDERSA), 1991.

AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992.

AA.VV. (SANTORO PASSARELLI, G., Coord.): *Diritto del Lavoro e categorie civilistiche*, Torino (Giappichelli), 1992.

AA.VV. (ALARCON CARACUEL, M. R., Coord.): *Constitución y Derecho del Trabajo. 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)*, Madrid (Marcial Pons), 1992.

AA.VV. (VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., Coords.): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994.

AA.VV.: *Reforma del Derecho privado y protección del consumidor (Jornadas organizadas por la Universidad de Salamanca y el Centro Asociado de la UNED de Avila)*, Valladolid (Consejería de Fomento/Dirección General de Comercio y Consumo de la Junta de Castilla y León), 1994.

AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Coord.): *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994.

AA.VV. (APARICIO TOVAR, J y BAYLOS GRAU, A., Eds.): *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Madrid (IBIDEM), 1995.

AA.VV. (DE LA VILLA GIL, L. E., Coord.): *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, Madrid (AEDTSS/Marcial Pons), 1995.

AA.VV.: *VII congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid (AEDTSS), 1996.

AA.VV. (BODAS MARTIN, R., Coord.): *El poder de dirección del empresario*, Madrid (Ibidem), 1997.

AA.VV. (VALDES DAL-RE, F., Dir.): *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova), 1997.

AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998.

AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.): *La oposición a la demanda*, Madrid (Mc Graw Hill), 1999.

AA.VV. (RAMIREZ MARTINEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

**AA.VV.** (SALA FRANCO, T., Dir.): *Relaciones Laborales (La contratación laboral, la relación laboral, la extinción del contrato, la negociación colectiva)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

**AA.VV.:** *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2000.

**AA.VV.** (GARCIA MURCIA, J., Coord.): *Las relaciones laborales en un mundo en transformación*, Oviedo (Principado de Asturias), 2000.

**AA.VV.:** *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001.

**AA.VV.:** *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

**AA.VV.** (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGU MORALES, A. J) *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001.

**AA.VV.:** *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

**AGRA VIFORCOS, B.:** "Eficacia y naturaleza jurídica de los denominados convenios extraestatutarios", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

**ALBIOL MONTESINOS, I.:** *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Bilbao (Deusto), 1990.

- "Modalidades procesales", en ALBIOL MONTESINOS, I.; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M<sup>a</sup>.: *Derecho Procesal Laboral*, 4<sup>a</sup> ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

**ALBIOL MONTESINOS, I. y BLASCO PELLICER, A.:** *Proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997.

**ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LOPEZ GANDIA, J. y SALA FRANCO, T.:** *Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual*, 2<sup>a</sup> ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

**ALFONSO MELLADO, C. L.:** *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994.

- "La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", *TS*, núm. 43, 1994.

**ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, C.; CARRATALA TERUEL, J. L. y FERNANDEZ ARTIACH, P.:** *Lecciones sobre el juicio laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1991.

**ALONSO GARCIA, M.:** *Derecho del Trabajo*, T. II, Barcelona (Bosch), 1960.

**ALONSO OLEA, M.:** *La reclamación administrativa previa: Un estudio sobre la vía administrativa como presupuesto del proceso ante la jurisdicción del trabajo*, Sevilla (Instituto García Oviedo), 1961.

- "Sobre el poder de dirección del empresario", *RPS*, núm. 65, 1965.

- "Comentario a la STCo 24/1984, de 23 de febrero", en ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. II, Madrid (Civitas), 1984.

- "Comentario a la STCo 62/1984, de 21 de mayo", en ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. II, Madrid (Civitas), 1984.

- "Temas de casación para unificación de decisiones del Tribunal Constitucional", en AA.VV. (RAMIREZ MARTINEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

- *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2003.

**ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.:** *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, 4ª ed., Madrid (Civitas), 1995.

**ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª. E.:** *Derecho del Trabajo*, 20ª ed., Madrid (Civitas), 2002.

**ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCIA, R. Mª.:** *Derecho Procesal del Trabajo*, 12ª ed., Madrid (Civitas), 2002.

**ALONSO PEREZ, M.:** *Sobre la esencia del contrato bilateral*, Salamanca (Universidad de Salamanca), 1967.

**ALVAREZ CUESTA, H. y RODRIGUEZ HIDALGO, J. G.:** "Relación entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios: concurrencia y ultraactividad", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

**ALVAREZ SACRISTAN, I.:** "Conciliación y juicio. Artículo 86", en LORCA NAVARRETE, A. Mª.; RUIZ JIMENEZ, R. y ALVAREZ SACRISTAN, I.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral (con formularios y jurisprudencia)*, 2ª ed., Madrid (Dykinson), 1993.

**ANDINO AXPE, L. F.:** "La regulación de la modalidad procesal de despido en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *AL*, T. II, 1991.

**APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.:** "Autoridad y democracia en la empresa", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992.

**APILLUELO MARTIN, M.:** "Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994", *AL*, núm. 9, 1995.

**ARAMENDI SANCHEZ, J. P.:** "Reflexiones para la aplicación de la reforma laboral", *RL*, 1994, T. II.

**ARREDONDO ROMERO, M.:** *Los recursos en el procedimiento laboral (Comentarios, jurisprudencia y formularios)*, Granada (Comares), 1992.

**BARREIRO GONZALEZ, G.:** *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación debida por el trabajador*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1981.

- "Análisis crítico", en VON GIERKE, O.: *Las raíces del contrato de servicios*, (BARREIRO GONZALEZ, G., trad.), Madrid (Civitas), 1982.

**BASSOLS COMA, M.:** *Constitución y sistema económico*, Madrid (Tecnos), 1985.

**BAYLOS GRAU, A.:** "Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998.

**BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.:** *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Madrid (Trotta), 1991.

**BEJARANO HERNÁNDEZ, A.:** *La caducidad en el Derecho Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 1995.

**BELLON GARVI, M.:** "Oposición con posterioridad a la fase de alegaciones", en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.): *La oposición a la demanda*, Madrid (Mc Graw Hill), 1999.

**BLASCO PELLICER, A.:** *Sanciones administrativas en el orden social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998.

- "La reclamación administrativa previa en la modalidad procesal de Seguridad Social", *REDT*, núm. 95, 1999.

- *El régimen procesal del despido*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

- "Proceso laboral y efectividad de la tutela judicial", *RDS*, núm. 12, 2000.

- "Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales: el proceso de despido se aplica con las especialidades del proceso de tutela de la libertad sindical. STS 12 junio de 2001", *AL*, núm. 42, 2001.

**BLASCO PELLICER, C. Y ALFONSO MELLADO, C. L.:** "Especialidades procesales en los juicios laborales entre la Administración y sus trabajadores", *RL*, T. I, 1990.

**BODAS MARTIN, R.:** "El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales", DL, núm. 40, 1993.

- "El procedimiento de despido disciplinario", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J y BAYLOS GRAU, A., Eds.): *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Madrid (IBIDEM), 1995.

- "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", en AA.VV. (BODAS MARTIN, R., Coord.): *El poder de dirección del empresario*, Madrid (Ibidem), 1997.

**BORRAJO DACRUZ, E.:** "Despido disciplinario y carga de la prueba. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 21/1992", AL, T. II, 1992.

- "Presentación de escritos a efectos del requisito de tiempo de los actos procesales laborales", en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001.

**CABRERA BAZAN, J.:** "Sobre la causa y el principio de equivalencia de las prestaciones en el contrato de trabajo", en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980.

- *Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico*, Madrid (Akal), 1982.

**CAMERLYNCK, G. H. y LYON-CAEN, G.:** *Derecho del Trabajo* (RAMIREZ MARTINEZ, J. M., Trad. de la 5ª ed. francesa), Madrid (Aguilar), 1974.

**CAMERLYNCK, G. H.; LYON-CAEN, G. y PELISSIER, J.:** *Droit du Travail*, 12ª ed., París (Daloz), 1984.

**CAMOS VICTORIA, I.:** "La modificación sustancial de condiciones e trabajo reconocidas en virtud de un acuerdo o pacto colectivo o fijadas en un convenio colectivo estatutario y su incidencia en el sistema de fuentes", AL, núm. 29, 1996.

**CAMPOS ALONSO, M. A.:** "El recurso de casación para la unificación de doctrina: puntos críticos", AL, T.I, 1992.

**CAMPS RUIZ, L. M. y SALA FRANCO, T.:** "Legalidad y tipicidad en las infracciones laborales de los empresarios (A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1986)", *RL*, T. I, 1987.

**CASAS BAAMONDE, Mª. E.:** "La solución extrajudicial de los conflictos laborales", *RL*, núm. 16-17, 1992.

- "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral", *RL*, T. I., 1994.

- "Medios autónomos de solución de los conflictos laborales", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

**CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A.:** "El régimen de faltas y sanciones en el Convenio General de la Construcción", TL, núm. 24, 1992.

- *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Pamplona (Aranzadi), 1993.

**CAVAS MARTINEZ, F.:** "Representación y defensa procesales", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996.

- "De la conciliación previa. Artículo 63", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M<sup>a</sup>.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

- "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 114", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

- "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

**CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.:** *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

**CONDE MARTIN DE HIJAS, V.:** "Libertad empresarial y principio de igualdad en el ejercicio de las facultades disciplinarias en la empresa", *AL*, núm. 4, 1996.

**CONDE-PUMPIDO TOURON, M<sup>a</sup>. T.:** "El nuevo poder de dirección del empresario", en AA.VV. (BODAS MARTIN, R., Coord.): *El poder de dirección del empresario*, Madrid (Ibidem), 1997.

**CORDERO SAAVEDRA, L.; GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B. y MARTIN JIMENEZ, R. (SEMPE-RE NAVARRO, A. V., Coord.):** *Derecho Público Sancionador del Trabajo*, Madrid (Colex), 2001.

**CORREA CARRASCO, M.:** *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 1997.

**CREMADES, B. M.:** *La sanción disciplinaria en la empresa (Estudio de la responsabilidad disciplinario-laboral del trabajador)*, Madrid (IEP), 1969.



- CRUZ VILLALON, J.:** *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (MTSS), 1983.
- "La actuación del sindicato en los procesos individuales de trabajo", *RL*, T. II, 1992.
  - "La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo", en CRUZ VILLALON, J. y VALDES DAL-RE, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid (MJ), 1991.
  - *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995.
  - "Prólogo", en FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2001.
- CUEVAS LOPEZ, J.:** *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Pamplona (Aranzadi), 1982.
- "La conciliación: su función con respecto al proceso", *TL*, núm. 8, 1986.
- DE CASTRO Y BRAVO, F.:** *El negocio jurídico*, Madrid (Instituto Nacional de Estudios Jurídicos), 1971.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. M<sup>a</sup>.**: "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario", *RL*, núm. 19, 1994.
- DE LA VILLA GIL, L. E.:** *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid (Instituto de Estudios Económicos), 1980.
- DE MESQUITA, L. J.:** "El poder disciplinario laboral", *RPS*, núm. 9, 1951.
- DE NIEVES NIETO, N.:** *La reclamación administrativa previa en los procesos de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.
- DEL REY GUANTER, S.:** "Nuevas técnicas probatorias, obtención ilícita de la prueba y derechos fundamentales en el proceso laboral", *REDT*, núm. 37, 1989.
- *Potestad sancionadora de la administración y jurisdicción penal en el ordenamiento social*, Madrid (MTSS), 1990
  - "Los principios de legalidad y tipicidad en las infracciones del orden social", *RL*, T. I, 1991.
- DEL VALLE MUÑOZ, F. A.:** "La modalidad procesal de impugnación de sanciones", *RTSS (CEF)*, núm. 236, 2002.
- DEL VALLE VILLAR, J. M.:** "El expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores en la empresa", *DL*, núm. 32, 1990.
- DESDENTADO BONETE, A.:** "De nuevo sobre la contradicción de sentencias en el recurso de casación para la unificación de doctrina", en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001.

DESPAX, M.: "L'evolution du rapport de subordination", *Droit Social*, núm. 1, 1982.

DIEGUEZ CUERVO, G.: "Las reglas disciplinarias del trabajo", *RPS*, núm. 67, 1965.

- *Derecho y trabajo*, Madrid (Rialp), 1979.

- "Poder empresarial: fundamento, contenido y límites", *REDT*, núm. 27, 1986

DURAN LOPEZ, F.: "El principio de igualdad de trato en el ejercicio de la facultad disciplinaria", *RPS*, núm. 106, 1975.

- "El poder disciplinario del empresario como facultad de ejercicio renunciante", *RPS*, núm. 118, 1978.

- "La suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar sin naturaleza de sanción", *RPS*, núm. 115, 1977.

- "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *RPS*, núm. 123, 1979.

- "Despido y sanción de los representantes sindicales", *REDT*, núm. 1, 1982.

- *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid (MTSS), 1985

- *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid (MT), 1988.

- "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, T. II, 1990, pág. 123 y "Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje", *REDT*, núm. 41, 1990.

- "El proceso de despido en el nuevo texto articulado: cognición y ejecución", *AL*, núm. 38, 1990.

ESTIVAL ALONSO, L.: *Derecho Procesal del Trabajo. Visión práctica y formularios*, Barcelona (Bosch), 1999.

FERNANDEZ DIAZ, P.: *Proceso de impugnación de sanciones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2001.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "Aparcería agrícola y poder de dirección en el contexto de relaciones laborales", *AL*, núm. 21, 1991.

- "Proceso especial de sanciones", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996.

- "Reclamación administrativa previa", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996.

- "Proceso especial de protección (tutela) de la libertad sindical", en BARREIRO GONZALEZ, G.; CACHON VILLAR, P. M.; CAVAS MARTINEZ, F.; DESDENTADO BONETE, A. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996.

- "La eficacia del acuerdo de empresa en la regulación de las relaciones laborales (I)", *IL*, núm. 21, 2000.

- "Los convenios colectivos extraestatutarios", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: *Utilización y control de datos laborales automatizados*, Madrid (Agencia de Protección de Datos), 1997.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y AGRA VIFORCOS, B.: "Adhesión individual tácita a convenio colectivo extraestatutario", *REDT*, núm. 94, 1999.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y FERNANDEZ FERNANDEZ, R.: "La mediación", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. y FERNANDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: "Sobre los medios instrumentales de la libertad sindical y la adecuación del proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales para su defensa ante una controvertida sentencia del Tribunal Supremo (Comentario a la STS, Sala 4ª, de 7 de marzo de 2002)", *REDT*, núm. 116, 2003.

FERNANDEZ LOPEZ, A.: "Los recursos de casación y suplicación en el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral", en AA.VV.: *Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid (ACARL), 1991.

FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F.: *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Civitas), 1991.

- "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en AA.VV. (ALARCON CARACUEL, M. R., Coord.): *Constitución y Derecho del Trabajo. 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)*, Madrid (Marcial Pons), 1992.

- "Perfiles del poder disciplinario", *TS*, núm. 63, 1996.

FERNANDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: *La imposibilidad de la prestación del trabajador por causas imputables al empresario*, León (Universidad de León), 2003.

- "Algunas consideraciones sobre la naturaleza de los acuerdos de empresa", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

GALIANA MORENO, J. Mª.: "Despido selectivo y discriminación (Comentario a la STCo 21/1992, de 14 de febrero)", *REDT*, núm. 61, 1993.

- "De la tutela de los derechos de libertad sindical. Artículo 182", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. Mª.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario", *REDT*, núm. 21, 1985.

- "Composición y solución privada de conflictos de trabajo", *REDT*, núm. 87, 1998.

- *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, Pontevedra (Revista Xurídica Galega), 1999.

**GARCIA BARCALA, C.:** "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa (a propósito de la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Cataluña de 22 de febrero de 2001)", *RL*, núm. 4, 2002.

**GARCIA BLASCO, J.:** "Graduación de la infracción laboral y potestad sancionadora administrativa: sobre las insuficiencias del (derogado) artículo 57 de la LET", *REDT*, núm. 54, 1992.

**GARCIA DE ENTERRIA, E. Y FERNÁNDEZ, T. R.:** *Curso de Derecho Administrativo*, 5ª ed., Madrid (Civitas), 1998.

**GARCIA MURCIA, J.:** "Las garantías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia", *REDT*, núm. 15, 1983.

- *Los acuerdos de empresa*, Madrid (CES), 1998.

- "Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos (II)", *AL*, T. II, 1992.

- "Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa", *DL*, núm. 46, 1995.

- "La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores", en AA.VV. (VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, Mª. E., Coords.): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994.

- "La solución extrajudicial de los conflictos laborales", en AA.VV. (GARCIA MURCIA, J., Coord.): *Las relaciones laborales en un mundo en transformación*, Oviedo (Principado de Asturias), 2000.

**GARCIA PELAYO, M.:** "Consideraciones sobre las cláusulas económicas en la Constitución", en AA.VV.: *Estudios sobre la Constitución Española de 1978*, Zaragoza (Pórtico), 1979.

**GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.:** *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid (Civitas), 1994.

**GARRIDO FALLA, F. Y FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M.:** *Régimen jurídico y procedimiento de las Administraciones Públicas (Un estudio de las Leyes 30/1992 y 4/1999)*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 2000.

**GIL SUAREZ, L.:** "Las partes procesales. Capacidad y legitimación procesales. Representación y defensa", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, T. XIII, Vol. 1, Madrid (EDERSA), 1990.

- "La nueva ley de Enjuiciamiento Civil y el sistema de recursos de la Ley de Procedimiento Laboral", en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001.

GIL Y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (MJ), 1993.  
- "Procedimiento de imposición y revisión de sanciones", *TS*, núm. 63, 1996.

GOERLICH PESET, J. M<sup>a</sup>.: "Los medios de impugnación", en ALBIOL MONTESINOS, I.; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M.: *Derecho Procesal Laboral*, 4<sup>a</sup> ed. Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

GOMEZ LAPLAZA, M<sup>a</sup>. C.: "Condiciones generales de los contratos y tutela de los consumidores", en AA.VV.: *Reforma del Derecho privado y protección del consumidor (Jornadas organizadas por la Universidad de Salamanca y el Centro Asociado de la UNED de Avila)*, Valladolid (Consejería de Fomento/Dirección General de Comercio y Consumo de la Junta de Castilla y León), 1994.

GONZALEZ VELASCO, J.: "Autorización para imponer al demandante una sanción en proceso de despido", *AL*, núm. 38 1985.  
- "Los sistemas de eliminación de procesos: conciliación y reclamación previas", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, T. XIII, Vol. 1, Madrid (EDERSA), 1991.  
- *Conciliación y reclamación previas en lo laboral*, Madrid (EDERSA), 1998.

GONZALEZ ZAMORA, M.; LILLO, E.; LOPEZ, J. Y MARTIN AGUADO, A.: *Despidos y sanciones. Límites al poder disciplinario del empresario*, Madrid (Confederación Sindical de Comisiones Obreras), 1992.

GONZALEZ-CUELLAR GARCIA, A.: "La reincidencia", en AA.VV. (COBO DEL ROSAL, M., Dir.): *Comentarios a la legislación penal*, T. V, vol. I, Madrid (EDERSA), 1985.

GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B.: "La modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario", *REDT*, núm. 94, 1999.

JAEN VALLEJO, M.: *La presunción de inocencia en la jurisprudencia constitucional*, Madrid (Akal), 1987.

JIMÉNEZ APARICIO, E.: "La reclamación administrativa previa ante el Estado y el proceso laboral", *REDT*, núm. 29, 1987.

JIMENEZ FORTEA, F. J.: *El recurso de casación para la unificación de doctrina laboral (Problemas fundamentales)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

LAHERA FORTEZA, J.: *La carga de la prueba en el proceso de despido disciplinario*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1996.

**LANDA ZAPIRAIN, J. P.:** *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, Madrid (Civitas), 1996.

**LUCARELLI, F.:** *Diritti Civili e istituti privatistici*, Padua (CEDAM), 1983.

**LUELMO MILLAN, M. A.:** "El poder disciplinario empresarial y su control judicial: algunos matices procesales al respecto", *AL*, núm. 4, 2002.

**LUJAN ALCARAZ, J.:** "Comentario al artículo 86", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

**LUQUE PARRA, M.:** *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Barcelona (Bosch), 1999.

**LYON-CAEN, G.:** "Idéologies et doctrines en Droit du Travail", *Annales de l'Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité Sociale*, 1971.

**LLUIS Y NAVAS, J.:** *El régimen jurídico de facultades y deberes laborales del director de empresa*, Barcelona (CEAHE), 1979.

**MARIN CORREA, J. M.:** "Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, T. XIII, Vol. 2, Madrid (EDERSA), 1991.*

- "Proceso de impugnación de sanciones. Artículo 115", en MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J. M<sup>a</sup>. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral. T. I. Artículos 1 a 182*, Madrid (Civitas), 1993.

- "Prescripción de las sanciones acordadas por la empresa", *AL*, T. II, 1996.

- "La facultad disciplinaria y la prescripción (nota a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 19 de junio de 1996)", *AL*, T. III, 1996.

**MARTIN AGUADO, A.:** "Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador. Límites constitucionales al poder de dirección empresarial", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992.

**MARTIN VALVERDE, A.:** "Caracterización jurisprudencial del recurso de casación para unificación de doctrina", en AA.VV. (RAMIREZ MARTINEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

MARTINEZ ABASCAL, V.; PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: "La modalidad procesal del despido y sus efectos", *RL*, núm. 4, 1991.

MARTINEZ GARRIDO, L. R.: "La carga de la prueba", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998.

MARTINEZ GIRON, J.: "La potestad patronal de mando sobre el testigo dependiente", *REDT*, núm. 27, 1986.

MARTINEZ LUCAS, J. A.: *Infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social y empleo*, Madrid (EDERSA), 1999.

MARTINEZ ROCAMORA, L. G.: "El despido en ejercicio desigual de la potestad disciplinaria", *AL*, núm. 48, 1991.

- *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Barcelona (Cedecs), 1998.

MENENDEZ SEBASTIAN, M<sup>a</sup>. P.: *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Madrid (Ibidem), 1997.

- "El expediente contradictorio en el despido de los representantes de los trabajadores", Comunicación presentada al *VIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1997.

MERCADER UGUINA, J. R. y HERRERO ALARCON, F.: "De los despidos y sanciones. Artículo 114", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGO MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001.

- "De los despidos y sanciones. Artículo 115", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, N. y GALLEGO MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001.

MOLERO MANGLANO, C.: *Derecho Sindical*, Madrid (Dykinson), 1996.

MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>. L.: *El recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisdicción social*, Valladolid (Lex Nova), 1997.

MOLINER TAMBORERO, G.: *El recurso laboral de suplicación*, Bilbao (Deusto), 1991.

MONTERO AROCA, J.: *El proceso laboral*, Vol. I, Barcelona (Boch), 1981.

- "Conciliación y juicio. Comentario al artículo 86", en MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J. M<sup>a</sup>. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral. T. I. Artículos 1 a 182*, Madrid (Civitas), 1993.

- *Introducción al proceso laboral*, 4ª ed., Barcelona (Bosch), 1997.
- *La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral (Doctrina, Jurisprudencia y Formularios)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

**MONTESQUIEU, C.:** *Del espíritu de las leyes*, Libro XI, capítulo IV, Madrid (Tecnos), 1980.

**MONTOYA MELGAR, A.:** *El poder de dirección del empresario*, Madrid (IEP), 1965.

- *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*, Murcia (Universidad de Murcia), 1972.
- "Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral", *RPS*, núm. 121, 1979.
- "Dirección de la actividad laboral", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. V, Madrid (EDERSA), 1985.
- "La nueva configuración del poder de dirección del empresario", en AA.VV. (DE LA VILLA GIL, L. E., Coord.): *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, Madrid (AEDTSS/Marcial Pons), 1995.
- "La concepción del recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisprudencia del Tribunal Supremo", en AA.VV. (RAMIREZ MARTINEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.
- *Derecho y Trabajo*, 21ª ed., Madrid (Tecnos), 2000.

**MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, A.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERON, B.:** *Curso de procedimiento laboral*, 4ª ed., Madrid (Tecnos), 1995.

**MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERON, B.:** *Curso de procedimiento laboral*, 6ª ed., Madrid (Tecnos), 2001.

**MONTUSCHI, L.:** *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milán (Giuffrè), 1973.

**MORENO VIDA, J.:** "La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo", *REDT*, núm. 38, 1989.

**MOZO SEOANE, A.:** *La discrecionalidad de la Administración Pública en España*, Madrid (Montecorvo), 1985.

**MUÑOZ CAMPOS, J.:** "Poder de dirección y deber de obediencia: criterios jurisprudenciales", *AL*, núm. 27, 1989.

**MUÑOZ QUIROGA, A.:** "El principio de *non bis in idem*", *REDA*, núm. 45, 1985.



MURCIA CLAVERIA, A.: "El régimen disciplinario en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos", en AA.VV. (VALDES DAL-RE, F., Dir.): *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova), 1997.

NARVAEZ BERMEJO, M. A.: "La reclamación previa al ejercicio de la acción judicial (II)", *AL*, núm. 10, 1994.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: "La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *RTSS*, núm. 4, 1991.

OGAYAR Y AYLLON, T.: *Efectos que produce la obligación bilateral. Doctrina jurisprudencial sobre los artículos 1124 y 1504 del Código Civil*, Pamplona (Aranzadi), 1983.

ORDEIG FOS, J. M.: "Impugnación de despidos y sanciones: tramitación procesal", *AL*, núm. 5, 1992.

ORTIZ LALLANA, M<sup>ª</sup>. C.: *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*, Madrid (CES), 1994.

ORTSCHEIDT, P.: "Droit disciplinaire et Droit du licenciement", *DS*, núm. 1, 1987, pág. 11.

PALOMEQUE LOPEZ, M. C.: "La presencia del sindicato en la nueva Ley de Procedimiento Laboral", *AL*, núm. 1, 1991.

- "El arbitraje laboral", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 8ª ed., Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2000.

PEDRAJAS MORENO, A.: *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, Madrid (Trotta), 1992.

- "La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

PEREZ DEL RIO, T.: "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida", *TL*, núm. 8, 1986.

PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos. Una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid (Ibidem), 1998.

PURCALLA BONILLA, M. A. y BEATO GARCIA, J. L.: "La impugnación de los laudos arbitrales",

en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

**QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.:** *Los convenios colectivos irregulares*, Madrid (CES), 1999.

**RAMIREZ MARTINEZ, J. M.:** "Principio de igualdad y resolución del contrato de trabajo", *RDP*, núm. 57, 1975.

- "Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo", en AA.VV.: *VII congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid (AEDTSS), 1996.

**REINOSO REINO, A.:** "El despido como modalidad procesal: innovaciones", *AL*, núm. 2, 1991.

**RIVERO LAMAS, J.** Tipificación y estructura del contrato de trabajo", *ADC*, XXV, 1972.

- *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 1986.

- "Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo", *REDT*, núm. 80, 1996.

- "Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de negociación informal", *RMTAS*, núm. 3, 1997.

**RODRIGUEZ DEVESA, C.:** "Los defectos formales en la tramitación de los expedientes reglamentarios de sanción y su trascendencia en orden a la nulidad de actuaciones", *RPS*, núm. 97, 1973.

**RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.:** *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, Madrid (Marcial Pons), 2001.

**RODRIGUEZ RAMOS, M. J.:** "La prestación debida", en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Coord.): *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994.

**RODRIGUEZ SANTOS, B.; AVILA ROMERO, M. y CEBRIAN BADIA, J.:** *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1991.

**RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.:** *El Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina: revisión crítica*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999.

**RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CRUZ VILLALON, J.:** "El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad sindical", *RL*, T. I, 1987.

**RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y DEL REY GUANTER, S.:** "El nuevo papel de la negociación colectiva y la ley", en AA.VV. (DURAN LOPEZ, F., Dir.): *Relaciones laborales y reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros), 1983.

**RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.:** "Sobre los principios informadores del proceso de trabajo", *RPS*, núm. 81, 1969.

- "Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado?", *RL*, núm. 3, 1987.
- "Obediencia debida y desobediencia injustificada", *RL*, núm. 2, 1988.
- "Potestad sancionadora y 'non bis in idem'", *RL*, T.II, 1990.
- "Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido", *RL*, T. I, 1990.
- "Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional", en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990.
- "Fijación de los hechos en el proceso de despido", *RL*, núm. 4, 1990.
- "La contractualización del Convenio Colectivo", *RL*, núm. 2, 1998.
- "Unidad de jurisprudencia y función monofiláctica del Tribunal Supremo", en AA.VV. (RAMIREZ MARTINEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

**RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.:** *Igualdad y discriminación*, Madrid (Tecnos), 1986.

**ROMAGNOLI, U.:** "Weimar, ¿y después?", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Dirs.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992.

**ROMAN DE LA TORRE, M<sup>a</sup>. D.:** *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Grapheus), 1992.

- *El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid (Cuadernos de Derecho Judicial), 1996.

**ROMERO PRADAS, M<sup>a</sup>. I.:** *La presentación de escritos y documentos en el proceso laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997.

- *La conciliación en el proceso laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

**RUBIO DE MEDINA, M<sup>a</sup>. D.:** *El proceso de impugnación de sanciones*, Barcelona (Bosch), 2000.

**RUIZ VADILLO, E.:** "Hacia un nuevo ordenamiento jurídico del trabajo como garantía de los derechos fundamentales de la persona", *RL*, T. II, 1985.

**SAEZ LARA, C.:** "Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico", *RL*, núm. 11, 1995.

**SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GIL Y GIL, J. L.:** "La nueva Ley de Procedimiento Laboral", *DL*, núm. 30, 1990.

**SALA FRANCO, T.:** "Movilidad geográfica. Comentario al artículo 40 ET", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. VIII, *Artículos 39 a 44*, Madrid (EDERSA), 1988.

- "De las modalidades procesales", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral: Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril*, Bilbao (Deusto), 1990.

- "Modalidad procesal de despidos y sanciones", en AA.VV.: *Ley de Procedimiento Laboral: análisis y comentarios al R.D. 521/90 de 27 de abril*, Bilbao (Deusto), 1990.

**SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.:** *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996.

**SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C. L. y PEDRAJAS MORENO, A.:** *Los acuerdos o pactos de empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996.

**SAMPEDRO CORRAL, M.:** "La revisión de hechos probados en los recursos de suplicación y casación. Normas comunes sobre aportación de documentos en los recursos de suplicación y casación", en AA.VV. (AGUSTI JULIA, J., Dir.): *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1998.

**SANCHEZ-MENDAL URQUIZA, J. R.:** *La resolución de los contratos por incumplimiento*, 2ª ed., México (Porrúa), 1980.

**SANCHEZ-RODAS NAVARRO, C.:** "Teletrabajo y poder de dirección", en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2000.

**SANTANA GOMEZ, A.:** *La interrupción y la suspensión como medidas cautelares en el procedimiento disciplinario*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994.

**SANTOS FERNANDEZ, D.:** "Poder disciplinario en el teletrabajo", en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2000.

**SEMPERE NAVARRO, A. V.:** "Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa", *TS*, núm. 63, 1996.

- *El recurso de casación para la unificación de doctrina*, Pamplona (Aranzadi), 1999.

- "Del recurso de suplicación. Artículo 189", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. Y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

- "Del recurso de suplicación. Artículo 192", en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; RIOS SALMERON, B.; CAVAS MARTINEZ, F.; LUJAN ALCARAZ, J. Y CAMARA BOTIA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2000.

SENRA BIEDMA, R.: "Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial", *RL*, núm. 6, 1995.

SUAREZ GONZALEZ, F.: "La sentencia", en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique De La Villa Gil*, Valladolid (Lex Nova), 2001.

TASCON LOPEZ, R.: "La eficacia personal del convenio colectivo extraestatutario, las posibilidades de ampliación de su ámbito de aplicación y problemas de antisindicalidad derivados", en AA.VV.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (MTAS), 2003.

TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, 2ª ed., Madrid (Tecnos), 1991.

VALDES DAL-RE, F.: "Las claves de la reforma del proceso laboral", en CRUZ VILLALON, J. y VALDES DAL-RE, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid (MJ), 1991.

- "Arbitraje y conflictos colectivos en el ASEC: problemas de aplicación", en AA.VV.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

- "Comentario al artículo 86", en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J. L.; MORENO VIDA, Mª. N. y GALLEGU MORALES, A. J., Dirs.): *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Granada (Comares), 2001.

VALDES DE LA VEGA, B.: "El contrato de trabajo. Concepto y sujetos del contrato de trabajo", en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Coord.): *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994.

ZANELLI, P.: *Nuove tecnologie: legge e contrattazione collettiva*, Milán (Giuffrè), 1993.

ZOPPOLI, L.: "La corrispeività nel Diritto Civile e nel Diritto del Lavoro: spunti critici e ricostruttivi", en AA.VV. (SANTORO PASSARELLI, G., Coord.): *Diritto del Lavoro e categorie civilistiche*, Torino (Giappichelli), 1992.