

PEDRAJAS MORENO, Abdón: *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia.*  
(Trotta, Madrid, 1992)

Por CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE\*

### 1. Introducción: contextualización jurídico-dogmática de la obra

Que la Constitución se ubica en la cúspide del sistema de fuentes y que el «resto» del ordenamiento jurídico, sin excepción posible, *debe ser sometido a una incisiva y permanente relectura a la luz de los valores, principios y derechos constitucionales*, no deja de ser hoy una afirmación que no tiene más valor que el de reiterar un lugar común de general aceptación. Resulta así, indiscutible e indiscutible que la «constitucionalización» marca una estación de reformas decisivas en la historia del sistema jurídico, tanto en su dimensión pública como en su dimensión privada, según una dicotomía clásica hoy de dudosa utilidad. Afirmación que está especialmente confirmada respecto del Derecho del Trabajo, para el que tal fase de «constitucionalización» ha constituido, según la experiencia histórica y comparada, la más alta cota de «juridificación» de las relaciones socio-laborales.

Sin embargo, este difundido convencimiento no impide que, una vez abandonado el plano de la proclamación de máximas o principios generales para dirigirse al más tangible de la realidad efectiva, la labor de concretización jurídica del significado y alcance de esta primacía normativa, con respecto a las distintas instituciones jurídicas, permanezca todavía extremadamente abierta a múltiples interrogantes y aparezca intensamente condicionada en sentido restrictivo por un amplio cúmulo de circunstancias. En consecuencia, el riesgo que se corre es el de abrir y perpetuar una profunda brecha entre la «Constitución formal» y la «Constitución material», que tiende a vanificar los aspectos de renovación, e incluso de inversión de tendencia, que en su complejo implica el proceso de constitucionalización de nuestro sistema jurídico actual.

Y no cabe duda de que una de las expresiones más vigorosas de esta realidad de llamativos contrastes o desfases, viene constituida por el clásico, pero hoy actualísimo, debate sobre la tutela constitucional de los derechos fundamentales, es decir, la promoción de las condiciones necesarias para ejercerlos en toda su plenitud de significado y de direcciones. En este sentido, la *garantía de efectividad y de polivalencia de los derechos fundamentales no es asegurada por el mero reconocimiento de un texto constitucional, sino que, en realidad, es la resultante de un proceso complejo en el que se integran diversos momentos de normalización legal, jurisprudencial y social o práctica.*

(\*) Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Jaén.

De esta manera, se advierte fácilmente cómo emerge con especial intensidad, entre los problemas más complejos, y al mismo tiempo «trascendentes», del Constitucionalismo moderno, que puede configurarse como el *experimentum crucis* de la entera Teoría de la Constitución, el conocido tema de la eficacia social múltiple o *erga omnes* de los derechos fundamentales («Drittwirkung der Grundrechte») (1). Eficacia polivalente que encuentra una particular significación en un ámbito de relaciones privadas tan características como son las relaciones de trabajo. Es precisamente en esta línea de investigación donde se encuadra perfectamente el trabajo científico que nos proponemos comentar.

El objetivo principal del estudio, ciertamente más «modesto», como el autor confiesa, es el examen de las diversas funciones que el derecho fundamental a la presunción de la inocencia juega en la clásica y crucial institución iuslaboral del despido disciplinario. Sin embargo, el descarte previo —más cualitativo que cuantitativo— de un «análisis generalizado y omnicompreensivo, que resultaría inabarcable», no significa que el intento de solución ensayado por el autor carezca del debido reenvío a las cuestiones teóricas más generales implicadas, fundamentalmente los problemas de operatividad del sistema de límites constitucionales a la autonomía de la voluntad y al poder de dirección del empresario, con particular referencia a las relaciones laborales.

Al objeto de mantener en lo máximo posible el respeto a la sistemática y al contenido de la obra del autor, nos proponemos seguir las tres grandes líneas de investigación en que la misma se divide, exponiéndolas sucintamente en sus afirmaciones fundamentales, pero sin renunciar a una cierta dimensión crítica de los más significativos resultados adquiridos.

## 2. Relación de trabajo y derechos fundamentales

La incertidumbre que acompaña a los actuales procesos de reorganización productiva no es obstáculo para afirmar, con toda seguridad, que las nuevas formas de ejercicio del poder de organización y dirección del empresario, repropone las más elementales necesidades de tutela del trabajador subordinado, fundamentalmente desde el perfil de los derechos a la dignidad, libertad y privacidad personal. En consecuencia, la redefinición del concepto de subordinación y de sus efectos jurídicos, que hoy parece exigir la tendencial superación del modelo lineal y rígido del taylorismo, si influye decisivamente en la adqui-

(1) Vide por todos (que no son muchos) J. GARCIA TORRES-A. JIMENEZ-BLANCO, *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1986, y para un análisis crítico de estas posiciones extremadamente prudentes o moderadas, expresivas de un relativismo reduccionista de la eficacia social, nos permitimos reenviar a nuestro trabajo «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales», *Rev. Trab. Seg. Soc.*, nº 3, 1991, págs. 63 y ss.

sición y ejercicio de derechos patrimoniales no puede hacerlo de la misma manera sobre los derechos que refieren a la personalidad y al *status* de ciudadano del trabajador. La penetración, por tanto, de los derechos fundamentales en el sistema del contrato de trabajo, tanto en sus aspectos o dimensión material como en sus perfiles o dimensión procesal, según una paralela evolución histórica del Derecho del Trabajo, hoy repetida por el legislador español.

Al estudio pormenorizado de ambas cuestiones se dedica este primer bloque de la investigación, cuya primera sección se dedica al influjo de los «derechos fundamentales del trabajador en el seno de la relación laboral», y la segunda sección, analiza su específica «protección procesal» prevista por la actual LPL. Por lo que respecta a la dimensión material o sustantiva, en primer lugar, procede a una reducción del campo de análisis a través de una distinción entre «derechos de la persona» y «derechos laborales», que responde «al propósito de distinguir entre aquellos derechos fundamentales cuya realización típica se ha de producir en el seno de una relación de trabajo» de aquéllos otros que, inherentes a toda persona, su reconocimiento y ejercicio se puede producir tanto en el desenvolvimiento estrictamente privado del individuo como cuando éste se inserta en una relación laboral».

Ahora bien, como el propio autor advierte, se trata de una distinción «puramente convencional», inexistente en la CE, que no debe llevar a una opción metodológica restrictiva, en la medida en que todos los derechos de la persona admiten una «versión laboral», concretada en la *emersión de los derechos fundamentales en la relación de trabajo con manifestaciones típicas*. En este sentido, la constitucionalización del Derecho del Trabajo en nuestro país implica un programa de ciudadanía del trabajador, concretado en aspectos directa e inmediatamente vinculantes *jure condito* así como en una específica fuerza programática entendida como «nivel de eficacia». Lo que significa que nuestra Constitución implica, en sí misma considerada, un proceso de horizontalización de la eficacia de los derechos fundamentales que entronca directamente con el actual «renacimiento» del perfil subjetivo de la relación laboral, de la personalización o subjetivización del propio contrato de trabajo (2).

Desde esta perspectiva, se comprende claramente por qué, tanto el análisis histórico como el estudio comparado, pone de relieve que la aceptación de la eficacia entre particulares de los derechos fundamentales, haya nacido y se haya consolidado en el mundo del trabajo, aunque nuestro TCo lo haya admitido, en línea de principio, en una pluralidad de ámbitos de relaciones jurídico-privadas. En esta línea, siguiendo diversas constataciones absolutamente habituales en la Sociología y en la Ciencia política contemporáneas, centradas en la emersión de centros de poder social de carácter privado, individual y colectivo, frente a los

(2) Nos referimos como es sabido a aquellas corrientes de pensamiento que identifican las tendencias modernas de «individualización» del Derecho del Trabajo con un «renacimiento» del individuo, que conduce al «redescubrimiento del trabajador como sujeto». Cfrs. S. SMITIS. «Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo», *Giorn. Div. Lav. Rel. Ind.*, pág. 113.

cuales los sujetos se encuentran en aislamiento e indefensión, el autor dedica amplias páginas a la defensa de la eficacia social o drittwirkung de los derechos fundamentales. El estudio se proyecta en una triple dirección, consciente de la necesidad de reconstruir la Constitución, como el Derecho en general, a través del análisis de la práctica efectiva de su aplicación y desarrollo.

En primer lugar, analiza la realidad social de los derechos fundamentales, es decir, las circunstancias socio-económicas que condicionan su efectividad. A este respecto, una vez recogida la común constatación sobre las carencias de efectividad que suponen la tradicional «monetarización» y la excesiva «judicialización» del conflicto en nuestro sistema de relaciones laborales, acepta la opinión doctrinal que considera que la *posibilidad teórica de utilizar la autonomía colectiva como efectivo instrumento de promoción de los derechos fundamentales*, depende de que, desde el punto de vista sindical, se «alcanzase a dosificar adecuadamente la utilización de sus dos posibles canales de defensa, la autotutela colectiva y la tutela judicial, claramente sesgados en la actualidad a favor del segundo» (3).

En segundo lugar, respecto de la acción normativa, se llega a una conclusión «discretamente pesimista» o «muy moderadamente optimista». Así, en lo que atañe al legislador de los derechos fundamentales en la empresa, se entiende que la labor ha sido «bien pobre y decepcionante», que se continúa, porque fuera del marco normativo del ET, la *restante legislación material* de carácter laboral, apenas si contiene referencias específicas a la salvaguarda de los derechos fundamentales personales o cívicos de los trabajadores, salvo alguna indicación puntual. En consecuencia, esta promoción es el «reto que... los poderes públicos, cumpliendo el mandato constitucional (art. 9.2 CE), deben afrontar sin más demora respecto a la legislación laboral ordinaria».

Finalmente, se dedica un amplio espacio al estudio de cómo habría sido entendida por los órganos jurisdiccionales el principio de modalización del ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa. Para ello se analizan tanto los «presupuestos fácticos de la intervención jurisdiccional» — panorámica de circunstancias que condicionan en buena medida la actuación jurisdiccional— como el resultado, afirmando la «vigencia de los derechos fundamentales, matizada reductivamente». De modo que constata una significativa paradoja: si en el plano de las formulaciones generales, el TCo ha afirmado sin paliativos la vigencia social de los derechos fundamentales, en el terreno de las concreciones prácticas, «el balance que puede establecerse... no es tan positivo». En este nivel, el TCo habría «adoptado una posición en buena medida restrictiva, que es consecuencia de que, en esta materia, parece hacer primar el valor superior de la «libertad» sobre el de la «igualdad», decantando a favor de la primera la solución del conflicto y dejando de lado el contrapeso que debería suponer la segunda...».

En consecuencia, la conclusión global que se extrae de estas consideraciones

(3) Para esta opción vid. F. VALDES DAR-RE. «Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de conflictos colectivos», *R.L.*, nº 4, 1992, págs. 2-3.

es que, a diferencia de lo que sucede respecto de los derechos fundamentales «laborales» específicos, en lo concerniente a los derechos de la persona del trabajador «inespecíficos», queda todavía un importante camino por recorrer para conseguir que estos últimos adquieran una plena garantía de efectividad.

Por lo que refiere a la «protección procesal», se dedica un atento estudio a los diversos aspectos de las nuevas previsiones normativas destacando, a nuestro juicio, dos aspectos. Por un lado, aparece como una importante afirmación el que, «aun reconociendo que los reproches de inconstitucionalidad e ilegalidad del art. 181 LPL tienen una base razonable (...)», esta conclusión sería «precipitada, consecuencia de una lectura superficial y aislada del precepto de referencia». De ahí que dedique un buen número de páginas a exponer el carácter problemático de la ley, pero, al mismo tiempo, a proponer una diversa solución integradora, que salva su constitucionalidad.

Por otro lado, es significativo su opción por un «esperanzador optimismo» en torno a las garantías de efectividad de los derechos fundamentales que esta norma introduciría, en cuanto norma que se orienta a servir de cauce para el ejercicio de estos derechos, porque no sólo establecería un «procedimiento de protección singular», sino que además, estos derechos están presentes «en la concepción normativa misma de la ley rituarial». En este sentido, aunque pone de relieve las sombras que a tal efecto comportarían los diversos aspectos problemáticos y de desajuste incorporados por el modelo procesal diseñado —respecto del cual se propone, como acabamos de señalar, una significativa vía de superación—, el autor cree posible despejarlas a través de una interpretación jurisprudencial no restrictiva, atenta particularmente a criterios sistemáticos y finalistas, fomentadora de soluciones que mejor sirvan a la plena efectividad de los derechos fundamentales.

### 3. Derechos fundamentales y despido

Realizadas las reflexiones pertinentes de alcance más general, el autor procede a una segunda decisiva reducción del marco de investigación. Esta reducción se concreta en el estudio de los efectos jurídicos de los derechos fundamentales en una concreta institución jurídico-laboral, el despido disciplinario. La opción, aunque puede parecer extremadamente reductiva, respecto a las enormes e insospechadas posibilidades que el juego de los derechos fundamentales ofrece en la relación laboral, no es en modo alguno arbitraria. La elección de este ángulo responde al tradicional, y hoy más válido que nunca, entendimiento del despido como un espacio particularmente abonado para la profundización de las tensiones y el antagonismo de fondo de los intereses empresariales y los derechos del trabajador. De modo que las particulares condiciones en que se celebra este acto extintivo, evidencia una potencial implicación de todos y cada uno de los derechos fundamentales, y además de modo especialmente directo.

Desde esta perspectiva, particular interés ofrece en los momentos actuales, en los cuales soplan vientos poco favorables a este respecto, la recuperación de

la jurisprudencia constitucional que *integra el principio de causalidad del acto de despido, como una manifestación más del principio de estabilidad en el empleo, en la dimensión individual del derecho al trabajo ex art. 35 CE* (STCo 22/1981, 2.7. fj. 8). Con fundamento en esta doctrina constitucional y siguiendo una convicción generalizada en la doctrina laboralista, recuerda cómo nuestro ordenamiento evidencia una profunda contradicción —que también aparece evidente en relación a la profusión de la contratación temporal en la legislación ordinaria, sin que el principio de causalidad sea siempre respetado—, en cuanto en el orden de los principios, tanto el legislador ordinario como el constitucional, rechaza el despido *ad nutum*, mientras que en determinadas ocasiones el propio legislador impide su efectiva actualización, al considerarlo irrelevante a efectos de la consolidación de los efectos extintivos plenos del despido acordado por el empresario.

La atención se va a dirigir, en consecuencia, a analizar el juego que desarrollan los derechos fundamentales del trabajador sobre el despido disciplinario, atendiendo a los distintos momentos en que van a tener relevancia. Estos momentos son particularmente tres:

En primer lugar, respecto al momento de adopción de la decisión, los derechos fundamentales del trabajador vienen analizados como «límites materiales a la decisión empresarial», privándola de eficacia y determinando su nulidad. Desde esta perspectiva, lleva a cabo un intenso recordatorio de la construcción del «despido radicalmente nulo por violación de derechos fundamentales», según la conocida jurisprudencia constitucional, aunque concluya reconociendo la pérdida de relevancia de la misma a la luz de la nueva LPL. La recuperación de los hitos más importantes de la problemática de los despidos «nulos» lleva al autor a identificar en la prohibición de tratamientos discriminatorios el principio jurídico determinante de la «evolución en la concepción del despido nulo, desde su consolidada y exclusiva ligazón con aspectos formales, hasta su actual y nueva conexión con cuestiones materiales —aunque manteniendo, simultáneamente, su tradicional significación formal»: este principio no es sino la «prohibición de tratamientos discriminatorios».

En este mismo ámbito, un segundo paso se centra en la configuración del concepto actual, atendiendo a las previsiones procesales, concluyendo que entre los elementos o requisitos básicos de esta figura, el más importante para su identificación reside en la idea de «lesión de derechos fundamentales», más que en los aspectos relativos a la especialidad probatoria y los efectos de readmisión obligatoria. Esta identificación de la figura con el hecho lesivo de derechos fundamentales le permite recordar la función de éstos como instrumentos de control y gobierno de la discrecionalidad de la actividad empresarial, como componentes destacados del sistema de límites a la autonomía de la voluntad en que se concreta el Derecho del Trabajo de ayer, de hoy y nos atrevemos a aventurar, de mañana. Para acreditar esta decisiva función hace referencia a una serie de supuestos en los que se pone de relieve la *primacía del fundamento real o causa efectiva sobre la apariencia extintiva*: desistimiento durante el periodo de prueba ex art. 14 ET; denuncia del término contractualmente pactado;

desistimiento en las relaciones laborales de carácter especial, donde sin embargo, evidencia mayores reservas y cautelas para su aplicabilidad como límites.

Particular interés tiene para nosotros su participación en el debate sobre los despidos radicalmente nulos «por fraude de ley», según la conocida construcción de la jurisprudencia ordinaria, y expresiva del calado que el juego de los derechos fundamentales está evidenciando en los Tribunales laborales y en general en los Tribunales ordinarios, que a veces llegan más allá que el propio TCo. En este sentido, nos complace que se pronuncia a favor de la corriente doctrinal que, como pusimos de relieve en otra ocasión (4), se pronuncia por el mantenimiento de esta figura en la actual LPL, precisamente por el *plus de anticonstitucionalidad* que este tipo de despidos manifiestan, englobándose en el art. 208 d. LPL.

En segundo lugar, respecto al momento de los trámites de formalización del despido, los derechos fundamentales aparecen como límites de la actuación empresarial, que van desde la *averiguación* y comprobación de la conducta presuntamente incumplidora, a la tutela de la *condición de representantes de los trabajadores*, unitarios o sindicales, al *contenido* de la comunicación formal, así como a la *utilización* de la misma con fines ajenos a los establecidos legalmente. En este ámbito, es de destacar la defensa que el autor hace de la posibilidad de acompañar a la eventual declaración de nulidad del despido, consecuencia de una violación de derechos fundamentales a través de la divulgación del contenido de la carta de despido más allá de su destinatario «natural» o excedan los que resulten estrictamente necesarios para cumplir su objeto legal, una «indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a su intimidad y dignidad». Posición que le lleva a realizar una intensa crítica de aquella corriente jurisprudencial que no sólo recurriría a la jurisdicción civil sino que niega tal virtualidad vulneradora e indemnizatoria, pero que hoy vendría a quebrar con una reciente sentencia del TS 20.9.1990 (ar. 7031).

Finalmente, respecto al momento de revisión jurisdiccional, los derechos fundamentales actuarían como «causas materiales» de oposición al despido y como instrumentos adjetivos para la defensa del trabajador improcedentemente despedido. El análisis se dirige, en este apartado, a los temas de la licitud, significación y consecuencias del reenvío procedimental del art. 181 LPL a la modalidad del despido, la coordinación de las reglas procesales entre ambas

(4) Como señalamos antes de la promulgación de la propia LPL la fundamentación de la nulidad de los despidos en fraude de ley debe identificarse en un doble nivel, íntimamente interdependiente: de legalidad ordinaria, debe señalarse el art. 6.4. del Código Civil, que es de aplicación plena en el ámbito laboral, como principio o cláusula general de Ordenamiento jurídico en general, que hoy evidencia una penetrante relectura a la luz de los valores constitucionales; de legalidad constitucional, deben señalarse tanto el art. 24.1. CE como el art. 35 CE. Cfrs. nuestro trabajo, «Hacia un nuevo sistema de ejecución de las sentencias que declaran el despido nulo: ¿el fin de una ilegalidad?», *Estudios sobre la ley de procedimiento laboral de 1990*, a cargo de M.R. ALARCON, Marcial Pons, 1991, págs. 446-447.

modalidades, para analizar posteriormente la dinámica procedimental, centrándose en todas y cada una de las especificidades del procedimiento de despido con violación de derechos fundamentales.

#### 4. Despido y presunción de inocencia

La tercera y definitiva reducción del objeto de investigación, con toda seguridad la de mayor interés, pues en ella aparecen condensados los auténticos aspectos de originalidad y relativa novedad de la obra, se concreta en la focalización de las precedentes reflexiones sobre uno solo de los derechos fundamentales de la persona del trabajador: la presunción de inocencia. El problema hermenéutico del derecho a la presunción de inocencia en la relación de trabajo y, más concretamente, la cuestión de la aplicabilidad o no de este derecho al despido disciplinario constituye el auténtico *quid iuris* de la entera investigación.

Frente a lo que sostuvo la STCo 18/1984, según la cual existían derechos «que sólo se tienen frente a los poderes públicos como los del art. 24 CE», en pronunciamientos posteriores del mismo Alto Tribunal aparecen datos que permitieron a la jurisprudencia laboral y a buena parte de la doctrina científica, fundamentar la *Drittwirkung* del derecho a la presunción de inocencia en las relaciones de trabajo. En este sentido, la posición estrictamente revisora de la jurisdicción laboral de una sanción (art. 58.2. ET), en este caso el despido, ya ejecutiva desde su imposición, y fundada sobre la valoración de una conducta culpable (art. 54 ET), parece apuntar hacia una originaria vinculación de tal derecho al empresario. De modo que la carencia o la insuficiencia de una actividad probatoria de cargo, hábil para destruir la presunción, ocasionaría una efectiva lesión de este derecho, imputable *prima facie* a quien inflige la sanción laboral, que ocupa la posición de demandado en los procesos de despido como titular de un poder disciplinario.

Sin embargo, en la más reciente jurisprudencia constitucional, se está operando un significativo proceso de revisión de la aplicabilidad de la presunción de inocencia en el Derecho del Trabajo, cuyo contenido y operatividad vendría confundidos o sustituidos por las tradicionales reglas de distribución de la carga de la prueba. El autor, por su parte, considera inoportuna e injustificada tal revisión, de manera que dedicará un considerable esfuerzo a mostrar las razones que militan en favor de aquella aplicabilidad de principio, así como a las múltiples consecuencias que la misma conlleva, tanto desde la dimensión material como procesal del repetido derecho a la presunción de inocencia. A tal efecto divide este apartado en dos secciones, la primera dedicada a un análisis general de la proyección de este principio jurídico en la relación laboral, la segunda orientada a un proceso de concretización del derecho en el despido disciplinario.

Por lo que respecta al primer grupo de cuestiones, es decir, aquéllas relativas a la determinación del contenido y significación del principio de la presunción de inocencia en la relación de trabajo, el autor, siguiendo la doctrina procesalista dominante y la amplísima doctrina del TCo, considera que, por imperativo cons-

titucional, se tiene como verdad la inocencia de los ciudadanos, y que como tales inocentes deben ser tratados, mereciendo tal consideración en todo momento de su vida ordinaria y en todo el desarrollo del proceso, tratamiento que sólo podrá ser variado como consecuencia de una actividad probatoria mínima y suficiente de cargo.

En este sentido, para el autor, siguiendo aquella jurisprudencia y doctrina iniciales, no aparece en absoluto discutible la *drittwirkung* del derecho a la presunción de inocencia en la relación laboral, dada la proyección extraprocésal de la dimensión material de este derecho. Y ello sin perjuicio de reconocer que el «cauce normal» de desenvolvimiento del derecho a la presunción es el proceso y dentro de él adquiere su «mayor virtualidad práctica». En cualquier caso, el resultado de la aplicación de la presunción de inocencia al ámbito laboral sería actualmente, para el autor, el fruto de un proceso de «vacilaciones y contradicciones, que hacen pensar que la doctrina jurisprudencial no ha adoptado una posición definitiva sobre la cuestión».

En síntesis, la recepción por los tribunales laborales ordinarios del derecho a la presunción de inocencia se ha caracterizado por: un amplísimo reconocimiento de la aplicación al despido disciplinario, con consecuencias de enorme trascendencia práctica; la extensión a controversias de contenido diferente a las del ejercicio empresarial de sus facultades disciplinarias y la revisión judicial de las mismas, ampliándose a supuestos de limitación y/o pérdida de derechos, fundamentalmente de tipo económico, relacionados con el acceso a la prestación de desempleo o a la pensión de jubilación o incremento de tales cantidades y finalmente, por la extensión tutelar de intereses también empresariales, sobre cuestiones no disciplinarias.

Respecto a esta «exhorbitante» doctrina jurisprudencial, a la que frecuentemente se recurría «en forma abusiva», pone de manifiesto cómo «aunque era explicable una reacción frente a la situación anterior», ésta se habría producido de «forma pendular y, por ello, poco matizada». Posición crítica y revisora que no sólo ignoraría la más mínima significación de la dimensión material de la presunción de inocencia, sino que, y sobre todo, reduce injustificadamente su alcance procesal, que aparece «potencialmente, mucho más amplio que el de su relación con la carga de la prueba, sin que, por otro lado, sea tan claro que los arts. 1214 c.c. y 53.3, ET, den cobertura suficiente a las exigencias procesales del derecho de que se trata». En consecuencia, una vez analizadas las diferentes fases por las que ha atravesado la jurisprudencia constitucional —admisión implícita, admisión expresa, revisión crítica—, es obligado concluir que esta reacción, que cabe tachar de «desproporcionada» a juicio del autor, estaría vaciando de todo contenido propio y específico la dimensión procesal de la presunción de inocencia. Por lo que resulta urgente volver a situar la aplicación de la presunción, en su faceta procesal, a cualquier orden jurisdiccional en que el procedimiento se desarrolle, pues «en cualquiera de ellos, el Estado queda implicado en el resultado sancionatorio a través del proceso dentro de sus adecuadas dimensiones».

Los argumentos en pro de la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al despido disciplinario laboral podrían sintetizarse en los siguientes:

### 1. Lógica de la legalidad constitucional.

1.1. Desde el punto de vista normativo, en sentido negativo, habría que concluir la inexistencia de un expreso impedimento constitucional, que no puede presumirse dado el carácter restrictivo de toda limitación de los derechos fundamentales.

1.2. Desde este mismo punto normativo, pero en sentido positivo, es obligado que concluir la vocación de generalidad con que la aplicación del conjunto de garantías del art. 24.2 CE se presenta.

1.3. Tampoco la regla de hermenéutica constitucional, según la cual los derechos fundamentales deben interpretarse a través de textos internacionales, es argumento válido, pues no sólo es registrable una amplia gama de posibilidades en su formación, sino que es posible recoger un contenido más amplio, además de que no es lícito acudir a los textos internacionales para restringir los derechos fundamentales, lo que iría en contra del propio texto y de la interpretación constitucional.

### 2. Lógica de la legalidad ordinaria.

2.1. La no autosuficiencia de la legislación laboral implica el recurso a técnicas procesales comunes, siendo una de las más importantes, precisamente, el recurso a la presunción de inocencia.

2.2. La asunción por la legislación sustantiva y adjetiva de la naturaleza sancionadora de las situaciones subyacentes a este tipo de modalidades procesales, y de la aplicabilidad a las mismas del derecho a la presunción de inocencia.

3. Lógica del razonamiento jurídico, que pone de relieve la relatividad, y la eficacia limitada, que debe otorgarse a los argumentos exclusivamente basados en razones de economía procesal y de oportunidad o conveniencia, aunque no sean, ni puedan ser, desde los imperativos del principio de efectividad y eficacia del Derecho, totalmente ignorados.

En lo que concierne al segundo grupo de cuestiones, es decir, a la operatividad del derecho a la presunción de inocencia en el despido disciplinario, el autor, va a analizar una nueva dimensión del alcance y significado del derecho a la presunción de inocencia en el despido disciplinario. A tal efecto, la investigación se orienta a articular un discurso más profundo en lo que respecta a las ya reseñadas dimensiones material o extraprocesal y adjetiva o procesal del principio. En el primer plano, aunque desde una perspectiva fundamentalmente de *lege ferenda*, el autor identifica una variada secuencia de manifestaciones y consecuencias, que cabría extraer de una plena aplicación del derecho a la presunción de inocencia al despido disciplinario del trabajador. En el plano procesal, trata de argumentar la no identificación de los conceptos de presunción de inocencia y carga de la prueba, no equiparable en cuanto que aunque ambos mantienen un espacio común de actuación, el primero proyecta una significación dentro del proceso mucho más extensa de lo que supone la determinación de quién debe correr con el peso de acreditar los hechos alegados en el procedimiento de que se trata.

En efecto, por lo que respecta al *contenido material*, el autor es plenamente consciente de la existencia de «una contradicción interna» en la doctrina del TCo

acerca de la significación material del derecho a la presunción de inocencia, ya que si por un lado admite su desenvolvimiento respecto a relaciones jurídicas «de todo tipo», por otro parece rechazarlo al reducir la actuación del mismo al seno del proceso jurisdiccional. Esta cuestión, sin embargo, reenvía a un problema más general el de las posibilidades de aplicación efectiva de los principios constitucionales que informan el Derecho sancionador. Tema que, a su vez, reenvía a otra cuestión más general, como es el representado por la identificación del sistema de límites al poder de dirección y al necesario repensamiento del parámetro de la organización con razón de crédito del trabajador, es decir, de consolidación de un acervo de posiciones instrumentales de tutela, y no sólo, según el análisis tradicional, como débito.

La aceptación de los resultados positivos del planteamiento y solución de estos problemas, en el sentido de otorgar una máxima efectividad al derecho fundamental de la presunción de inocencia, implicaría, a juicio del autor, «una verdadera revolución» en esta materia. De ahí que sólo de *lege ferenda* tenga sentido propugnar una profunda transformación en la regulación del ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario, de forma tal que, sin negarlas, quedasen tamizadas por las exigencias del derecho de que se trata. Concretamente, el pleno reconocimiento de la dimensión material del principio de la presunción de inocencia en las relaciones laborales conllevaría:

1. La exigencia de una cierta procedimentalización previa a la imposición de la sanción de despido.
2. La reconversión del significado de la carta de despido como causa de la extinción automática del contrato.
3. La adopción, por parte del empresario, de medidas cautelares con carácter previo a la imposición de la sanción de despido imputada.
4. La suspensión de la ejecutividad de la sanción de despido como principio general.
5. La imposibilidad de indemnizaciones sustitutorias en los supuestos de despido improcedente.

En pura coherencia con este planteamiento, el autor no puede llegar más que a una conclusión: la inadmisibilidad e injustificación del régimen actual del despido disciplinario, en cuanto actúa un procedimiento que se utiliza «hipócritamente como mecanismo de superación de las señaladas rigideces y que está abiertamente escorado del lado empresarial, quien lanza una acusación-sanción sobre el trabajador, cuya confirmación le «ahorra» toda indemnización, pero cuyo rechazo no «resitúa» plenamente al trabajador inocente».

Por lo que se refiere a su *contenido procesal*, es decir, respecto a la aplicabilidad de la presunción de inocencia al proceso por despido disciplinario, la investigación profundiza en el examen de las distintas problemáticas subyacentes, con objeto de ensayar una solución sobre bases más sólidas. En este campo, se procede a una profunda valoración crítica de las claves del proceso de drástica reducción del alcance de la presunción de inocencia en el ámbito del proceso de despido, que se dejaría «limitada a su mínima expresión». Estas claves son fundamentalmente las siguientes:

1. Reacción contra una situación abusiva y desnaturalizadora, pero sobre unas bases profundamente interesadas o extremadamente orientadas por razones de conveniencia o economía procesal.

2. Confusión con otros conceptos y principios, como los de *presunción iuris tantum*, circunscrita a las reglas de la prueba, y *principio pro operario*, con lo que se habría desvirtuado la significación del derecho, también por un uso no especializado en cuanto incluye gama de supuestos extintivos, desconectados de la responsabilidad disciplinaria.

3. Asimilación del tema del ejercicio empresarial de sus facultades disciplinarias, imponiendo la sanción de despido a una pura cuestión de responsabilidad contractual. Lo que llevaría a aplicar los mecanismos civiles de exigencia de responsabilidad y que la carga de la prueba ha de ser repartida conforme a lo establecido en el art. 1214 c.c., sin más especificidad, dejando prácticamente fuera del juego procesal el derecho a la presunción de inocencia.

En conclusión, el resultado de esta orientación profundamente crítica de las tendencias revisionistas, en sentido restrictivo de la aplicabilidad de este derecho en el proceso de despido, es la *plena recuperación del significado de tal derecho constitucional en todas y cada una de las fases del procedimiento, a través de una extensión de las técnicas y principios del Derecho penal al poder disciplinario del empresario. Con ello se contrarresta el progresivo proceso de desnaturalización o vaciamiento de sentido, así como la carencia de una efectiva determinación del valor y significado de la presunción de inocencia en el proceso de despido*. Sin duda, es esta recuperación o revalorización de la eficacia del derecho/principio de la presunción de inocencia en las relaciones laborales, y más concretamente en el despido disciplinario, el máximo mérito de este libro, que en consecuencia constituye una significativa aportación a la construcción dogmática y a la efectividad práctica de este derecho fundamental.

WANK, R. / BÖRGMANN, J.: *Deutsches und Europäisches arbeitsschutzrecht (Derecho de la Seguridad e Higiene alemán y comunitario)*  
(München: 1992, Beck, 365 páginas)

Por JAVIER MOLINA VEGA\*

El año 1992 fue el año europeo para la seguridad, higiene y salud laboral, en sintonía con los postulados emanados de las altas esferas de la Comunidad Económica Europea, y en aras de una mayor sensibilización de los Estados miembros, empresarios y trabajadores en el ámbito de seguridad e higiene en el trabajo (desde ahora SHT).

Por esta razón nace esta obra, para aportar una visión compiladora de la evolución normativa comunitaria y su incidencia en los ordenamientos de los Estados miembros, especialmente en el ordenamiento jurídico alemán.

La obra se divide en cinco partes, las cuales versan sobre: I.- La seguridad e higiene en el trabajo en Alemania; II.- La seguridad e higiene en la CEE; III.- La relación entre la seguridad e higiene en el trabajo alemana y comunitaria; IV.- Tratamiento en derecho comparado de los ordenamientos jurídicos de la seguridad e higiene en el trabajo entre la República Federal Alemana con cinco países comunitarios; y V.- Las fuentes del Derecho de la Seguridad e Higiene en el Derecho alemán y en el Derecho comunitario. Analizaremos una por una las cuatro primeras partes, por cuanto la quinta recoge sólo normas positivas.

### 1. La seguridad e higiene en el trabajo en Alemania

En la que los autores distinguen curiosamente dos capítulos: La SHT en la República Federal Alemana y la SHT en la antigua República Democrática Alemana.

La SHT en la República Federal Alemana, en este primer capítulo los autores parten de la ubicación de la SHT en el Derecho alemán y su evolución histórica. Para pasar posteriormente al tratamiento actual de la normativa en su aspecto sustantivo y técnico, la organización interna de la SHT en la empresa y los medios de seguimiento, observancia y ejecución de las normas de SHT.

En la SHT cabe distinguir un doble componente público y privado. El componente público se materializa en las obligaciones que el empresario debe cumplir en base al Derecho público, y el componente privado se traduce en la obligación de protección que el empresario, en una relación laboral, debe al trabajador. Paralelamente a esta obligación de protección, se erige un sistema

\* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla.