

DERECHO A LA PRESUNCION DE INOCENCIA Y PROCESO DE TRABAJO (1)

ABDON PEDRAJAS MORENO
Prof. Titular de Derecho de Trabajo
Universidad Complutense de Madrid
Abogado

SUMARIO: I. SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA PRESUNCION DE INOCENCIA. 1. Doble dimensión, material y adjetiva del derecho a la presunción de inocencia. 2. Operatividad del derecho a la presunción de inocencia. II. EL DERECHO A LA PRESUNCION DE INOCENCIA EN EL PROCESO LABORAL. 1. Planteamientos doctrinales. 2. La posición jurisprudencial. 2.1. La jurisprudencia de los Tribunales ordinarios. 2.2. La jurisprudencia constitucional. 3. Recapitulación crítica.

I. SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA PRESUNCION DE INOCENCIA

1. Doble dimensión, material y adjetiva, del derecho a la presunción de inocencia

Hasta su reconocimiento constitucional por el art. 24.2 CE el derecho de toda persona "a la presunción de inocencia" no tenía reflejo en la normativa positiva española. Como principio —que no como dere-

(1) El presente artículo constituye una síntesis actualizada de parte del estudio monográfico de su autor, publicado bajo el título *Despido y derechos fundamentales*, Edit. Trotta, Madrid, 1992.

cho- estaba presente en las más clásicas formulaciones, bajo manifestaciones tales como *dolum non nisi perspicuis iudicis probari convenit*, o *innocens praesumitur cuius notentia non probatur*, y a él venía haciendo referencia la jurisprudencia española, como un principio del Derecho, derivado del también clásico *pro reo*, o del más matizado *in dubio non est praesumendum delectum*, siempre dentro del círculo aplicativo del derecho penal, sin que, habida cuenta de su falta de positivización, aquellos principios o formulaciones "pasasen de ser juicios u opiniones doctrinales bien intencionados, sin la menor vigencia real en el enjuiciamiento criminal que llegó hasta nuestros días"(2). Es más, también caracterizadas posiciones doctrinales venían a negar toda virtualidad al derecho a la presunción de inocencia, considerándolo pura ficción y criticando, no sin cierta ironía, su constitucionalización en los ordenamientos comparados (3).

Sin embargo, el derecho a la presunción de inocencia venía estando presente en textos de tanta tradición como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de la Francia de 1798 (4), y aparecía asimismo en los más importantes acuerdos internacionales ratificados por España, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU), de 10 diciembre 1948 (5), el Convenio de Roma (Consejo de Europa) para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950 (6), o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Nueva York-ONU), de 19 diciembre 1966 (7), si bien, también en general —como acaba de verse— dentro del ámbito aplicativo del derecho penal, o, en todo caso, en el más amplio del *ius puniendi* estatal, pero sin alcanzar en ningún caso a las relaciones privadas (8).

(2) J. L. VAZQUEZ SOTELO, *Presunción de inocencia e íntima convicción del Tribunal*, Bosch, Barcelona, 1984, p. 16.

(3) V. SILVA MELERO, "La prueba procesal", en *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1963, t. I, p. 105.

(4) Art. 9: "Toda persona, siendo presumida inocente hasta que sea declarada culpable..."

(5) Art.11.1: "Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa."

(6) Art.6.2.: "Toda persona acusada de una infracción se presume inocente hasta que su culpabilidad haya sido legalmente declarada".

(7) Art. 14.2.: "Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la Ley."

(8) *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, "Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido", en RL núm. 8, 1990, pp. 2 y 3.

Reconocido por la CE el derecho a la presunción de inocencia del que todas las personas (“todos”, señala el art. 24.2 CE) son titulares, se hace necesario reflexionar sobre el contenido del mismo, determinando cuál es su significación dentro de nuestro ordenamiento. Pero, al propio tiempo, el hecho de que tal reconocimiento se produzca dentro de un precepto que abarca, en su más amplio sentido, el que se ha venido en llamar “derecho a la jurisdicción”, con las diversas garantías inherentes al mismo, y en el que, por tanto, se establece la protección de todos en los diversos tipos de procesos —y no exclusivamente en el penal— obliga a determinar si el alcance de la repetida presunción se ciñe exclusivamente a éste último, o puede entenderse aplicable a cualquier tipo de situación, aun cuando se refiera a relaciones privadas.

Tradicionalmente, según he dicho, la presunción de inocencia vino conectándose, en nuestro derecho, con el ordenamiento penal, y más específicamente con las reglas relativas al *favor rei*, que venían a significar la imposibilidad de que en el proceso criminal se estableciesen suposiciones o sospechas en contra del reo e, igualmente, que en el supuesto de que las pruebas practicadas dejasen duda en el ánimo del juzgador sobre la existencia de culpabilidad del acusado, éste debía ser absuelto (*in dubio pro reo*). En estos planteamientos, la regla protectora jugaba en el momento de la valoración de la prueba. El ciudadano no estaba colocado en una posición tal que le permitiese partir de su consideración como inocente y que sólo pudiese ser destruida mediante pruebas suficientes al efecto, sino que, sin gozar de tal posición, contaba con el “favor” de ciertas reglas de valoración de los resultados de las pruebas practicadas.

Mientras que estos viejos planteamientos tenían una connotación eminentemente *defensiva* para quien era objeto de una imputación, la consagración *positiva* que de la presunción de inocencia se hace en el art. 24.2 CE, produce un giro radical en la cuestión. Ya no se está ante instrumentos más o menos eficaces para defenderse, sino *ante el derecho a ser considerado inocente* hasta que se produzca una prueba que patentice la culpabilidad. Como, desde el primer momento, señaló el Tribunal Constitucional (en adelante, TC):

“Una vez consagrada constitucionalmente, la presunción de inocencia ha dejado de ser un principio general del derecho que ha de informar la actividad judicial (*in dubio pro reo*) para convertirse en un derecho fundamental que vincula a todos los poderes públicos y que es de aplicación inmediata, tal como ha precisado

este Tribunal en reiteradas sentencias. En este sentido, la presunción de inocencia está implícitamente incluida en el ámbito del amparo, y al TC corresponde estimar en caso de recurso si dicha presunción, de carácter *iuris tantum* ha quedado desvirtuada" (9).

Tras su reconocimiento por el art. 24.2 CE, jurisprudencia y doctrina vienen refiriéndose a un doble sentido del derecho a la presunción de inocencia, que lo hace a su vez eficaz en dos planos diferentes, material el primero y adjetivo el segundo. En el *plano material*, la presunción de inocencia se refiere a la órbita personal misma, e implica el derecho que todo ciudadano tiene en su vida ordinaria a ser considerado inocente, es decir, a "*recibir la consideración y el trato de no autor o no partícipe en hechos de carácter delictivo o análogos*" (10), sin que pueda ser considerado culpable hasta que así se declare en una sentencia condenatoria definitiva. En el *plano procesal*, que es donde el Derecho opera normalmente con eficacia más evidente, implica que "quien acusa debe convencer al juzgador de la culpabilidad del acusado, pero éste puede utilizar los medios de prueba que crea convenientes para contrarrestar las pruebas de cargo" (11), de modo que "la existencia de los hechos, y su atribución culpable ha de ser probada ante el juez por la parte acusadora" (12). Ha de existir por consiguiente, para destruir la presunción, necesariamente una actividad probatoria, con utilización de medios de prueba legítimos y que consten materialmente en el proceso como incorporados al mismo, corriendo la carga de tal actividad sobre la parte acusadora, sin que la parte acusada deba, por el contrario, verse compelida a acreditar su inocencia.

Este doble contenido, material y procesal del derecho a la presunción de inocencia, se resume con prosa eficaz y directa por el TC, en los siguientes términos:

"El derecho a ser presumido inocente, que sanciona y consagra el apartado 2.º del art. 24 de la Constitución, además de su obvia proyección como límite de potestad legislativa y como criterio condicionador de las interpretaciones de las normas vigentes, es un derecho subjetivo público que posee su eficacia en un

(9) STC 31/1981, de 28 julio, F. J. 2.

(10) J. M. LUZON CUESTA, "La presunción de inocencia ante la casación", en *Poder Judicial* núm. 12, 1988, p. 148.

(11) *Ibid.*

(12) ATC 84/81, de 22 julio.

doble plano. Por una parte, opera en las situaciones *extraprocesales* y constituye el derecho a recibir la *consideración y el trato de no autor* o no participe en hechos de carácter delictivo o análogos a éstos y determina por ende el derecho a que *no se apliquen las consecuencias o los efectos* jurídicos anudados a hechos de tal naturaleza en las *relaciones jurídicas de todo tipo*. Opera, el referido derecho, además y fundamentalmente en el campo *procesal*, en el cual el derecho, y la norma que lo consagra, determinan una presunción, la denominada “presunción de inocencia”, con influjo decisivo en el régimen jurídico de la prueba. Desde este punto de vista, el derecho a la presunción de inocencia significa, como es sabido, que toda condena debe ir precedida siempre de una actividad probatoria impidiendo la condena sin pruebas. Significa, además, que las pruebas tenidas en cuenta para fundar la decisión de condena han de merecer tal concepto jurídico y ser constitucionalmente legítimas. Significa, asimismo, que la carga de la *actividad probatoria pesa sobre los acusadores* y que no existe nunca carga del acusado sobre la prueba de su inocencia con no participación de los hechos. Cuando el derecho a la presunción de inocencia es cuestionado, el control de la jurisdicción constitucional, en sede de amparo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, impone una revisión de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos y señaladamente por los órganos del Poder Judicial, que permita constatar si ha existido o no violación del derecho con el fin de restaurarlo o preservarlo en su caso” (13).

O dicho en formulación más sintética por el propio TC:

“La presunción de inocencia... es ante todo un derecho fundamental que el art. 24.2 de la Constitución reconoce y garantiza a todos. En virtud del mismo, una persona acusada de una infracción no puede ser considerada culpable hasta que así se declare en sentencia condenatoria, siendo sólo admisible y lícita esta condena cuando haya mediado actividad probatoria que, producida con las garantías procesales y libremente valorada por los Tribunales penales, pueda entenderse de cargo” (14).

(13) STC 109/1986, de 24 septiembre, F. J. 1.

(14) STC 137/1988, de 7 julio, F. J. 1. En la misma línea, *vid.* también SSTC 44/1984, de 20 febrero y 141/1986, de 12 noviembre.

Resulta claro que el legislador constitucional no está utilizando la expresión "presunción" del art. 24.2 CE en sentido técnico-procesal, en línea con la teoría de la prueba de las obligaciones y con su regulación en los arts. 1249 y ss. del Código Civil. No se parte de ningún "hecho conocido" del que pueda inducirse, a través de un proceso causal o lógico, otro nuevo hecho desconocido, sino que se utiliza la expresión "presunción" en el sentido que a dicho término da el *Diccionario de la Real Academia*, esto es: "Cosa que por ministerio de la Ley se tiene como verdad." Por ministerio de la Constitución, en definitiva, 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 la actividad probatoria de cargo, producida en la forma que ha quedado dicho.

2. Operatividad del derecho a la presunción de inocencia

El derecho a la presunción de inocencia se erige en salvaguardia contra cualquier imputación apriorística de culpabilidad. Centrada en estos términos la cuestión, resulta necesario precisar el ámbito subjetivo y el alcance material del derecho objeto de análisis. ¿Quiénes son los beneficiarios del derecho?; ¿frente a quién pueden esgrimirlo?; ¿en relación con qué tipo de imputaciones?; ¿respecto de qué clase de procesos?

Lo primero que hay que afirmar es que el derecho a la presunción de inocencia viene constitucionalmente establecido a favor de todas las personas. A diferencia de otros derechos o libertades fundamentales, que se predicán de "los españoles" (art. 19 CE) o de "los ciudadanos" (art. 23 CE), el art. 24.2 CE refiere a "todos" el derecho examinado. Además, si la dimensión procesal del derecho a la presunción de inocencia tiene su desarrollo normal en el proceso, la dimensión material tiene una significación abiertamente extraprocesal, con muy diversas aplicaciones prácticas, que permitirán concebir una clara eficacia entre particulares del derecho de que se trata.

Sin embargo, lo cierto es que el cauce normal de desenvolvimiento del derecho a la presunción de inocencia es el proceso. Aunque los ataques a la dimensión sustantiva del derecho de que se trata no son inimaginables, será dentro del enjuiciamiento jurisdiccional donde el mismo alcance su plena virtualidad y sentido. Pero, esto afirmado, inmediatamente, cabe de nuevo cuestionarse si el derecho de que se trata es esgrimible en todo tipo de proceso —sea cual sea la materia litigiosa— y en

cualquier orden jurisdiccional, o si por el contrario su utilización queda restringida en base al contenido de la cuestión litigiosa, o en función del orden jurisdiccional al que se somete el conocimiento del asunto.

Ciertamente, si lo que se defiende como verdad interina es la inocencia, parece lógico que el derecho objeto de estudio sólo podrá tener cabida en aquellas situaciones litigiosas en las que dicha inocencia sea cuestionada, o lo que es lo mismo en las que pueda existir una *imputación de culpabilidad*, como noción que se contrapone a la de inocencia. En definitiva, la presunción de inocencia podría, en una primera aproximación, ejercer su influjo en relación con los asuntos litigiosos en los que pueda producirse una declaración de culpabilidad, y ante el orden jurisdiccional que haya de conocer del mismo. Ahora bien, la noción de culpabilidad —como antónima a la de inocencia— no tiene un único sentido, dentro del ámbito del Derecho. Por lo pronto, no son asimilables las nociones de culpa civil y de culpa penal, y es desde luego posible hablar de culpabilidad en un sentido amplio (por ejemplo, la culpa extracontractual que se concreta en el art. 1902 del Código Civil) o estricto (reducida al campo del delito). Va a depender, por tanto, de la noción de culpabilidad que se utilice o acoja, el alcance material que se atribuya al derecho a la presunción de inocencia. Si se utiliza en el sentido más estricto, el derecho sólo podrá desenvolverse en el ámbito del proceso penal, o a lo sumo en el del *ius puniendi* del Estado (proceso penal y proceso sancionatorio administrativo); si se acoge en su más amplio alcance, actuará en cambio en cualquier tipo de proceso en que, como consecuencia de la confirmación de una imputación efectuada contra un sujeto, pueda producirse para éste un resultado sancionatorio o simplemente restrictivo de sus derechos.

Este segundo sentido es el que, inicialmente, parece haber sido acogido por la doctrina y por la jurisprudencia, si bien en esta última, sobre todo a nivel constitucional, se ha producido recientemente una evolución hacia posiciones más restrictivas.

Así, en el *plano doctrinal* cabe señalar, la postura de Gimeno Sendra, para quien “la presunción de inocencia no debe solamente estar presente en el proceso penal, sino también en cualquier género de procedimiento a través del cual pueda imponerse una sanción a una persona determinada” (15). Ramos Méndez entiende que la presunción de inocencia se ha proyectado en múltiples facetas extraprocesales y pro-

(15) J. V. GIMENO SENDRA, “Los derechos de acusación penal, al juez legal y de defensa, y sus derechos instrumentales”, en *Comentarios a la legislación penal*, dirigidos por Cobo del Rosal, Edersa, Madrid, 1982, t. I, p. 189.

cesales y extendido a distintos sectores del ordenamiento jurídico (16). Para Vázquez Sotelo la presunción de inocencia "debe desplegar sus efectos: a) en todo proceso donde se trate de aplicación de sanciones, aunque no sean penales" (17). Romero-Arias, por su parte, señala que "el derecho a la presunción de inocencia no es un derecho cuyo campo de aplicación esté restringido al campo penal..., pues se trata de un derecho que incide y es de imperativa observancia en todos los campos jurídicos" (18). Ruiz Vadillo, finalmente, especifica gráficamente que la "presunción de inocencia tan definitivamente importante en el derecho penal... se extiende también a otras áreas del ordenamiento jurídico: al civil, cuando se trata de imputaciones, y por consiguiente de culpabilidades; al administrativo sancionador, y al Derecho del trabajo en el campo disciplinario" (19).

La *jurisprudencia* se ha mostrado acorde, en general, con lo que se desprende de los precedentes planteamientos doctrinales, señalando que aunque el ámbito natural de desenvolvimiento de la presunción de inocencia es el proceso penal, resulta posible su extensión al administrativo sancionador, a otras manifestaciones del derecho disciplinario, e incluso, en general, a otras situaciones en que la incriminación a una persona de un comportamiento determinado puede acarrear a ésta perjuicios o limitaciones. Ahora bien, se observan en la misma vacilaciones y contradicciones, que hacen pensar que aun no ha adoptado una posición definitiva sobre la cuestión.

Si atendemos a la jurisprudencia del TC, y sin detenernos en el examen a fondo de la referida a materias laborales, que se examina en el punto siguiente, cabe afirmar que el mismo partió de una interpretación de la presunción de inocencia que permitía una amplísima aplicabilidad, para pasar posteriormente a posiciones más matizadas. En efecto, el TC, en su Sentencia 13/1982 de 1 de abril, con ocasión de un recurso de amparo, cuyo origen se encontraba en un proceso de medidas provisionales de separación matrimonial, dentro del cual una no comprobada acusación de homosexualidad del marido habría servido como elemento decisorio para la atribución de la custodia de los hijos menores, vino a establecer la siguiente importantísima doctrina:

(16) F. RAMOS MENDEZ, *El proceso penal. Lectura constitucional*, Bosch, Barcelona, 1988, p. 15.

(17) J. L. VAZQUEZ SOTELO, *Presunción de inocencia del imputado e íntima convicción del tribunal*, cit., p. 300.

(18) E. ROMERO ARIAS, *La presunción de inocencia*, cit. p. 78.

(19) E. RUIZ VADILLO, "Algunas breves consideraciones sobre los indicios, las presunciones y las motivaciones de las sentencias", en *Poder Judicial* núm. 3, 1986, p. 75.

“El derecho a la presunción de inocencia no puede entenderse reducido al estricto campo del 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 las personas* y de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio para las mismas o limitativo de sus derechos.” En esa misma línea, aunque con referencia a un proceso disciplinario militar, la STC 22/1982, de 12 de mayo, estableció que... “cualquiera que sea la naturaleza que se le quiera dar al procedimiento en virtud del cual la sanción disciplinaria se imponga... el eventual sujeto pasivo... tiene el derecho... de ser presumido inocente...” ..

El punto de inflexión en la señalada trayectoria, se produjo en la STC 73/1985, de 14 junio, en la que habiéndose planteado un problema de libertad de acceso a un casino de juego, en base a determinadas suposiciones relativas a la persona cuyo acceso era vetado, el Tribunal declaró que “... en lo que concierne finalmente a la supuesta violación del derecho a la presunción de inocencia, cabe indicar que no estamos aquí en presencia de un procedimiento penal o sancionador, por lo que resulta improcedente la referencia a la misma”. (F. J. 4). A partir de esta sentencia, parece observarse una cierta restricción en los planteamientos del TC, que tenderá a aplicar la presunción de inocencia sólo en relación con el enjuiciamiento de conductas tipificadas que, en sentido propio, sean susceptibles de ser sancionadas, de tal modo que la sanción —o, más claramente, el delito— serán el ámbito propio del desenvolvimiento de la presunción de inocencia. En este sentido, valga por todas la doctrina establecida por la STC 42/1989, de 16 de febrero, en la que planteándose la cuestión de la calificación de una finca como manifiestamente mejorable, a efectos de un procedimiento expropiatorio, se establece la siguiente doctrina: “Si no hay sanción no es posible utilizar los conceptos de culpa o inocencia, ni, por tanto, hablar de esta presunción que sólo hace referencia a la existencia de pruebas sobre una conducta que, legalmente tipificada como sancionable, se imputa al sancionado” (F. J. 4).

En esta nueva visión, parece que la presunción de inocencia queda restringida para al TC al “ejercicio del *ius puniendi* en sus diversas manifestaciones” (STC 76/1990, de 24 de abril, F. J. 8). Con todo, la conclusión no es definitiva. Entiendo que el TC no hace actualmente sino mantener una postura matizada y cauta, en busca de una fórmula que

reestablezca el necesario equilibrio entre una concepción exorbitante de la presunción de inocencia, que convierta a ésta en un cajón de sastre donde quepa introducir todo tipo de comportamientos personales o incluso de situaciones fácticas, y una visión tan estricta que solo dé cabida al *ius puniendi* del Estado. Tal es la posición que se desprende de la STC 52/1989, de 22 de febrero, en la que, al cuestionarse la aplicabilidad de la presunción de inocencia a un problema de valoración probatoria dentro del proceso civil, se establece la siguiente doctrina general:

“La posibilidad de extender la presunción de inocencia fuera del ámbito de la jurisdicción penal ha sido reconocida en diversas ocasiones por este Tribunal —SSTC 13/1982, de 1 abril (RT Const. 13); 24/1984, de 23 febrero (RT Const. 24), y 36/1985, de 8 de marzo (RT Const. 36), entre otras—, quien ha puesto de manifiesto que dicho derecho fundamental no puede entenderse reducido al estricto campo del enjuiciamiento de conductas presuntamente delictivas, sino que ha de referirse también a la adopción de cualquier resolución, tanto administrativa como jurisdiccional, relativa a la condición o conducta de las personas, de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio o limitativo de sus derechos. No obstante, de ello no puede deducirse la aplicación del mencionado derecho fundamental, sin más, a todos los procesos civiles, y a la apreciación de la prueba en ellos, como parece entender el recurrente en la demanda pues la extensión del mismo al ámbito probatorio civil y, en consecuencia, la posibilidad de su enjuiciamiento en vía de amparo constitucional, sólo procede *en supuestos excepcionales y tras ponderar las singularidades que en cada caso concurran.*”

En la misma línea, según luego se ha de ver, se mueve la jurisprudencia del TC cuando enjuicia cuestiones relativas al ámbito laboral, especialmente las relacionadas con el ejercicio empresarial de sus facultades disciplinarias. En efecto, aun en sus sentencias más recientes en que el TC se pronuncia explícitamente por la exclusiva aplicación de la presunción a litigios en los que se enjuicie el ejercicio del *ius puniendi* del Estado, no obstante, el propio TC se preocupa de comprobar que ha existido una actividad probatoria suficiente que confirma la correcta verificación judicial del adecuado ejercicio de las facultades sancionadoras que el ordenamiento laboral atribuye al empresario.

En la jurisprudencia infraconstitucional, la recepción y aplicación de la presunción de inocencia en los distintos órdenes jurisdiccionales es constante y se produce en términos de generosidad y amplitud notables. Dejando por el momento el examen de lo que sucede en el ámbito laboral —que es objeto, de tratamiento ulterior— la presunción de inocencia tuvo una temprana recepción en el *orden jurisdiccional penal*, donde su aplicación es, naturalmente, constante, siendo ociosas las citas al respecto.

La recepción de la presunción de inocencia en el orden civil viene siendo constante y aparece referida a los más heterogéneos supuestos. La Sala 1.ª del Tribunal Supremo, ha venido a acoger la doctrina inicial del TC, establecida en su antes comentada Sentencia 13/1982, de 1 de abril. Por citar sólo algunos de los ejemplos más significativos de esta línea jurisprudencial la STS, de 19 de enero 1988 (AR/126) establece en un supuesto de culpa extracontractual, relativo a la responsabilidad de un arquitecto, derivada de daños producidos por la ejecución de determinadas obras, la doctrina de que la presunción de inocencia ha de extenderse también a conductas de las que resulte “no sólo una sanción, sino una limitación de derecho”. En la STS de 18 de marzo 1988 (AR/2218), en un supuesto relativo al ejercicio de una acción revocatoria derivada de una enajenación en fraude de acreedores por precio inferior al real, el Tribunal da por supuesta la aplicabilidad teórica al caso del art. 24.2 CE, si bien no la aplica porque “en este caso hay pruebas terminantes que... marcan ese límite a la presunción de inocencia”. Similar doctrina se contiene en la STS, de 8 de junio de 1988 (AR/5681), en un supuesto de culpa extracontractual derivada de un accidente de caza, en el que no aplica al caso la presunción de inocencia, pero sólo porque en el mismo “la responsabilidad atribuida está sustentada en hechos procesalmente incontestados”, en definitiva porque existen “pruebas de cargo realizadas con las garantías procesales exigibles”. Asimismo, la STS, de 15 de julio de 1988 (AR/5694) en una reclamación sobre seguro de incendios, en el que había existido un proceso penal previo, entiende que en el proceso civil tiene cabida la presunción de inocencia, si bien “como es natural admite prueba en contrario” por lo que existiendo ésta en el caso concreto, no la aplica. La STS, de 12 de diciembre de 1988 (AR/9433) establece que no se opone a la presunción de inocencia, en un supuesto de responsabilidad del arrendatario por deterioro de la cosa arrendada, el imponer a éste la carga de probar que tal deterioro se produjo por caso fortuito. En su evolución, la jurisprudencia de que se trata prestará especial atención a la existencia de pruebas suficientes para destruir la presun-

ción, si bien aclarando que lo que importa es la existencia de tales medios probatorios, siendo la valoración de los mismos de la exclusiva competencia del juzgador de instancia (*STS*, de 2 marzo de 1990, *AR/1659*). Precisamente la ausencia de elementos que prueben la culpabilidad lleva a la conclusión estimatoria del recurso en la *STS*, de 7 febrero de 1990 (*AR/668*), en supuesto referido a la posible culpa extracontractual de la labor de un médico. En fin, y por no agotar las citas, puede afirmarse que la aplicación del derecho a la presunción de inocencia de que se trata está presente en los más recientes pronunciamientos de la Sala de lo Civil del TS (20).

La Jurisprudencia de las Salas de lo *Contencioso-Administrativo* del Tribunal Supremo, ha sido, en general, más matizada, pues si bien acoge claramente la similitud entre el procedimiento penal y el sancionador de naturaleza administrativa, de tal forma que siempre que la cuestión litigiosa versa sobre la imposición de una sanción admite abiertamente la aplicación de la presunción de inocencia (21), en cambio la deniega cuando las medidas adoptadas por la Administración no tienen carácter punitivo. Así, por citar tan sólo algunos ejemplos, la *STS*, de 27 de junio de 1988 (Sala 5.ª, *AR/4786*) entiende inaplicable la presunción a la suspensión de unas obras que se presume desbordan el contenido de la licencia otorgada en su día "porque tal medida no tiene carácter sancionador ni punitivo", doctrina esta que, en situación similar, ya había establecido la *STS*, de 9 de junio de 1988 (Sala 5.ª, *AR/4550*). En todo caso en su evolución más reciente, los pronunciamientos sobre la materia vienen también a incidir en que el juego básico de la presunción está en la existencia de pruebas suficientes que permitan un pronunciamiento inculpatario, pues se vulneraría el derecho constitucional si se llegase a una conclusión sancionadora en ausencia de pruebas, si bien, en todo caso, la valoración de las mismas no forma parte del contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia (22).

(20) *Vid.* Sentencias TS 6 junio 1991 (*AR/4423*), 30 octubre 1991 (*AR/7246*), 7 enero 1992 (*AR/149*), 4 junio 1993 (*AR/5262*), 12 noviembre 1993 (*AR/8908*).

(21) *Vid.*, por ejemplo *SSTS* (Sala 3.ª) de 15 julio 1988 (*AR/6015*); 15 octubre 1988 (*AR/7983*); 13 diciembre 1988 (*AR/9387*), etcétera. En ocasiones, la aplicación del derecho se hace extensiva a la configuración misma de los elementos determinantes del tipo, como, con doctrina cuestionable, sucede en la SAN de 26 octubre 1990 (*La Ley* núm. 2769).

(22) *Vid.*, Sentencias del TS (Sala 3.ª, Sección 7.ª) de 13 marzo 1992 (*AL 1050*), 25 marzo 1992 (*AL 1094*), 16 junio 1992 (*AL 1092*), 15 septiembre 1992 (*AL 1993, 148*), 26 junio 1993 (*AL 1233*), 25 noviembre 1993 (*AL 1994, 343*), 24 enero 1994 (*AL 607*).

II. EL DERECHO A LA PRESUNCION DE INOCENCIA EN EL PROCESO LABORAL

Según se desprende de los desarrollos precedentes, la cuestión clave que ha de suscitarse es la relativa a si el derecho a la presunción de inocencia tiene cabida dentro del proceso de trabajo en el que, como es obvio, se dirime una controversia entre dos particulares, cuales son el empresario y el trabajador. No es dudosa, a estas alturas del desarrollo de la doctrina constitucional, la eficacia entre particulares de los derechos fundamentales consagrados por la Constitución. Con todo, podría ser cuestionable, en este caso, la doctrina de la *Drittwirkung* si se aceptase el presupuesto de que el derecho a la presunción de inocencia viene referido exclusivamente a situaciones en donde la sanción que se trate de enjuiciar ha sido consecuencia del ejercicio del *ius puniendi* público. La sanción privada —y este carácter tiene, sin duda, la que puede imponer el empresario al trabajador— quedaría de este modo fuera de la órbita de protección del derecho consagrado por el art. 24.2 CE. Esta es, pues, la cuestión que ha de ser abordada en profundidad de inmediato.

La *STC*, 81/88, de 28 de abril, trayendo a colación el contenido del auto del propio Tribunal de 29 de febrero de 1988, ha señalado que aunque él mismo ha venido entendiendo aplicable al proceso de despido el derecho a la presunción de inocencia, ello lo ha hecho “en tanto en cuanto la jurisprudencia laboral ha venido y viene así sosteniéndolo”, pero que “su extensión al proceso laboral puede no ser obligada por esa única razón atinente a la doctrina jurisprudencial laboral” (F. J. 2). Sirva esta cita jurisprudencial para introducir la cuestión que es objeto del presente apartado. Efectivamente, hay que compartir el argumento del TC, en tanto en cuanto éste afirma que si la “única razón” para aplicar la presunción de inocencia al despido laboral fuese que de hecho la jurisprudencia ordinaria “ha venido y viene así sosteniéndolo”, tal aplicabilidad “podría no ser obligada”. Pero inmediatamente, y a renglón seguido, hay que añadir que el propio TC también ha aplicado la presunción de inocencia, precisamente en supuestos en que los Tribunales laborales ordinarios no la habían acogido (por ejemplo, en la *STC*, 37/1985, de 8 de marzo), y, también, que el mismo Tribunal ha aportado otras razones, que van más allá de una mera práctica de hecho, en pro de tal aplicabilidad.

En sus pronunciamientos más recientes, como analizaré posteriormente con mayor detenimiento, el TC está procediendo a una importante revisión crítica de sus propias resoluciones anteriores, que

habían acogido abiertamente la aplicabilidad de la presunción de inocencia al despido laboral. Evidentemente, nada impide al Tribunal efectuar tal revisión de su propia doctrina, pero, desde luego, sí que resulta demandable que la misma se efectúe sobre fundamentos de fondo y no por razones de oportunidad, que puedan estar relacionadas con la sobrecarga de trabajo que aqueja al señalado organismo, de modo que lo que éste pretenda realmente sea limitar el acceso al recurso de amparo de los procesos de despido (23).

Evidentemente, ni la aplicación de hecho por la jurisprudencia ordinaria a los supuestos de despido del derecho a la presunción de inocencia podría, por sí sola, ser base suficiente para fundamentar materialmente la procedencia de tal modo de actuar, ni, inversamente, razones puramente adjetivas —o, mucho menos, de conveniencia— pueden servir de base para limitar tal aplicabilidad. Sólo una valoración de fondo del contenido o significación del derecho a la presunción de inocencia, puesta en relación con otra acerca de la naturaleza del despido o la sanción laboral, puede permitir concluir acertadamente sobre la cuestión controvertida. Sobre la significación de la presunción de inocencia habrá que estar a los pronunciamientos del propio TC, quien como intérprete supremo de la Constitución, tiene atribuida la misión de definir el contenido y alcance de los derechos que aquélla proclama y velar por su salvaguardia. Respecto a la naturaleza del despido disciplinario, la solución se moverá a nivel de legalidad ordinaria, si bien —adelantémoslo ya— si se llegase a la conclusión de que el despido tiene una significación de puro acto resolutorio de un contrato, tal vez habría que concluir admitiendo la inaplicabilidad al mismo del derecho a la presunción de inocencia, mientras que si por el contrario se aceptase su naturaleza sancionatoria, las razones en pro de tal aplicación serían de gran peso.

Se impone, pues una mayor profundización en la temática anticipada, a cuyos fines resulta conveniente ampliar al máximo la visión de la cuestión, considerando los planteamientos doctrinales y jurisprudenciales sobre la aplicación de la presunción de inocencia al ámbito de las relaciones laborales, y específicamente al despido.

(23) Comentando precisamente la Sentencia 81/1988, ha podido afirmarse por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO que “la limitación de acceso al recurso de amparo de los procesos de despido ha podido ser una de las razones que ha llevado al Tribunal Constitucional a matizar su posición inicial favorable a la aplicación sin restricciones de la presunción de inocencia a los procesos de despido...” (Vid. “Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido”, en *RL* núm. 8, 1990, p. 5).

1. Planteamientos doctrinales

Un estudio del tratamiento de la cuestión recién anunciada por parte de la doctrina laboralista, permite destacar los siguientes aspectos: a) en general, el planteamiento de la aplicabilidad o no del derecho a la presunción de inocencia se ha hecho en el ámbito laboral exclusivamente en relación con el ejercicio por el empresario de sus facultades disciplinarias, y sin considerar, por consiguiente, su posible extensión a instituciones distintas; b) desde otro punto de vista, se observa una posición en cierto modo tributaria o dependiente de los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la materia, de forma que la doctrina ha aceptado, con un cierto acriticismo la evolución restrictiva que en la materia se ha producido por parte de la jurisprudencia del TC. No obstante, resulta encomiable el análisis realizado por algunos autores que han mantenido posiciones más críticas, distanciándose de la aceptación, sin más, de la evolución, casi de signo pendular, producida por la jurisprudencia constitucional.

Cabe, en primer lugar, destacar la posición de Alonso Olea y Casas Baamonde quienes al estudiar la revisión jurisdiccional del despido señalaron que "la falta imputada en la carta debe ser probada... lo que quiere decir que la presunción de inocencia rige ciertamente en los despidos..." (24). Sin embargo, el propio Alonso Olea, en su minucioso y encomiable seguimiento de la Jurisprudencia Constitucional en materia laboral, ha venido marcando los hitos más significativos del proceso de evolución que antes señalaba. Así, comentando STC 24/1984, de 23 de febrero, todavía se planteaba como supuesto si el derecho a la presunción de inocencia resultaba "traíble al terreno" del despido (25); para seguidamente, a la vista de la STC 62/1984, de 21 de mayo afirmar abiertamente que "la presunción de inocencia opera también en el proceso laboral de despido disciplinario, habida cuenta sin duda del carácter sancionatorio de éste" (26); afirmación que repetía al hilo de la STC 36/1985, de 8 de marzo, señalando que "los incumplimientos que justifican sanción de tal calibre son siempre incumplimientos culpables, esto es basados en la actitud dolosa o negligente del trabajador despedido, por ello mismo, la extensión de la presun-

(24) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1987¹⁰, p. 404.

(25) M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia Constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Civitas, 1984, t. II, p. 62.

(26) *Ibid.*, t. II, p. 160.

ción de inocencia de Const. art. 24.2 a estos supuestos ocurre con naturalidad..." (27), y que quedaría corroborada tras la *STC 37/1985*, de 8 de marzo, en los siguientes términos: "Firmemente sentada ya la doctrina de que la presunción de inocencia de Const. art. 24.2 ampara los despidos..." (28). Sin embargo, el propio Alonso Olea, a la vista de la *STC 6/1988*, de 21 de enero se haría eco de la restricción que el TC imponía a la aplicación de la presunción de inocencia en materia de despido fuera del ámbito estrictamente jurisdiccional (29), y sobre todo, finalmente, glosando la *STC 81/1988*, de 28 de abril daría cuenta de que la misma contenía un "aviso a los navegantes", cuya significación final se aclararía a la vista de resoluciones posteriores del Tribunal, pero que podría estar insinuando que la cuestión de la aplicación o no de la presunción de inocencia al despido no resulta "constitucionalmente relevante" (30).

Las mismas cautelas se observan en Durán, quien había manifestado una abierta aceptación de la aplicación de la presunción de inocencia al despido, si bien haciéndose eco de la doctrina constitucional, según la cual la misma juega de modo distinto en el proceso laboral y en el penal (31), y que ha pasado a aceptar que la presunción "es de escasa aplicabilidad al proceso laboral, incluso en el supuesto de despido disciplinario, dado que las normas contenidas en los arts. 1214 C.C. y 55.3 ET cubren suficientemente las exigencias derivadas de dicho principio" (32).

Desde otra perspectiva, Valdés, comentando la ordenación de la prueba en el proceso de despido instituido por la LPL, afirmó que ésta "viene a reconocer en estos procesos un principio (y no el principio) de presunción de inocencia, entendido en el sentido de liberar al trabajador de la carga de probar su no participación en los hechos imputados" (33).

Más críticamente, Albiol, planteándose la temática de si como consecuencia de la presunción de inocencia debería articularse un mecanismo de suspensión judicial de los efectos del despido hasta que exista el oportuno pronunciamiento judicial de fondo, se hizo eco

(27) *Ibid.*, t. III, 1985, p. 65.

(28) *Ibid.*, t. III, p. 70.

(29) *Ibid.*, t. VI, 1988, p. 108.

(30) *Ibid.*, t. VI, p. 300.

(31) F. DURAN LOPEZ, *El derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, p. 148.

(32) F. DURAN LOPEZ, "El proceso de despido en el nuevo texto articulado: cognición y ejecución", en AL núm. 38, 1990, p. 453.

(33) F. VALDES DAL-RE, "Algunas claves de la reforma procesal laboral", en AL núm. 37, 1990, p. 452.

de los pronunciamientos jurisdiccionales matizadores de la aplicabilidad de la presunción al despido —distanciándose de los mismos— para afirmar que “está fuera de duda, por supuesto, que cuando el empresario ejercita su poder disciplinario no está ejercitando el *ius puniendi* estatal. Pero tampoco estimo dudoso que el atribuir legalmente al empresario un poder sancionador sobre el trabajador no encaja en las reglas de exigencia de responsabilidad contractual que derivan del Código Civil. La exigencia de tipificación de las faltas y las sanciones, el tipo de sanciones que se prevén, y la necesidad legal también de que el incumplimiento del trabajador sea grave y culpable para justificar su despido, asimilan más el poder sancionatorio del empresario al *ius puniendi* estatal que al ejercicio de acciones resarcitorias de daños y perjuicios propias del ordenamiento común. Desde este punto de vista, y partiendo de que los derechos fundamentales reconocidos en la CE —o, al menos, parte de ellos— tiene eficacia en las relaciones entre privados, estimo que debería intentar construirse la exigencia de presunción de inocencia en materia de despido disciplinario” (34).

En línea parecida Rodríguez-Piñero quien, si bien implícitamente parecía haber aceptado la aplicación de la presunción al despido (35), se plantea el tema desde la óptica que proporciona el análisis de la Jurisprudencia Constitucional sobre la materia, y específicamente las *STC 6/88*, de 21 de enero y *81/88*, de 28 de abril. Para el citado autor, la intervención judicial en la calificación del despido se convierte en elemento clave, pues aunque de la *STC 6/88* se podría deducir que la presunción de inocencia no tiene cabida dentro de un procedimiento no jurisdiccional, la calificación que como procedente se haga de un despido por un órgano judicial “supone una confirmación, pero ahora por un poder del Estado de un resultado sancionatorio”. Por ello, concluye: “Esta mediación estatal es particularmente relevante, por lo que el principio de presunción de inocencia no puede considerarse totalmente extraño al tema, y esto es a la postre lo que hace el TC cuando viene a afirmar, en la sentencia últimamente citada, que lo que en su caso sería contrario a esa presunción es el que el órgano judicial exigiera al trabajador la carga de la prueba de la inexistencia de la causa de despido, y en base a ello hubiese declarado procedente el despido. Se lleva a un contenido

(34) I. ALBIOL MONTESINOS, *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, Bilbao, 1990, pp. 85 y 86.

(35) M. RODRIGUEZ-PINERO, “Fijación de los hechos en el proceso de despido”, en RL núm. 4, 1990, pp. 1-6.

“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 acciones de despido” (36).

Del máximo interés resultan, por último, las reflexiones formuladas sobre el tema estudiado por Fernández López, que aunque referidas formalmente al proceso derivado de sanciones distintas al despido (37), son perfectamente aplicables a este último, no ya sólo por la permanente interacción que en nuestro Derecho se evidencia entre el tratamiento del despido y el de las restantes sanciones laborales, según destaca la propia autora (38), sino, sobre todo, porque la construcción doctrinal que se glosa, parte del análisis de la jurisprudencia ordinaria y constitucional producida resolviendo litigios cuyo objeto fue, precisamente, la revisión de una sanción de despido. El punto de partida del discurso elaborado por Fernández López se encuentra en la constatación de que en nuestros Tribunales laborales ordinarios, a la hora de revisar las sanciones impuestas por el empresario, se ha consolidado la aplicación de las técnicas que acerca de la carga de la prueba disciplinan el ordenamiento penal sobre las que rigen en el derecho civil de responsabilidad contractual, lo cual tiene su reflejo en la propia legalidad ordinaria (arts. 114.3 y 115 LPL respecto a las sanciones distintas al despido y, añadiríamos nosotros, arts. 105.1, párrafo 2.º y 108.1 LPL, en relación con la sanción de despido). Ello no ha sido sino una consecuencia de una posición de alcance más general: la propia jurisprudencia ordinaria venía entendiendo, desde antiguo, que en la revisión jurisdiccional del despido 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 con los principios que en el texto fundamental informan el derecho sancionador, y, concretamente, con el derecho a la presunción de inocencia. El corolario sería, en buena medida, una confirmación de la posición de partida: para la revisión del despido son aplicables las técnicas que informan el Derecho Penal, y entre ellas, desde luego, el derecho a la presunción de inocencia. Esta posi-

(36) M. RODRIGUEZ-PIÑERO, “Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido”, en RL núm. 8, 1990, p. 6.

(37) M. F. FERNANDEZ LOPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 397 y ss.

(38) *Ibid.*, p. 125.

ción, firme en la jurisprudencia ordinaria, se vería reforzada por diferentes pronunciamientos concordes con aquélla del propio TC. Sin embargo, a partir de la *STC 81/1988* se producirá una “significativa transformación” en la posición del propio Tribunal, cuyos argumentos básicos quedarían resumidos del siguiente modo: “a) el primero, que la presunción de inocencia no puede desnaturalizarse extendiéndola a aquellos procesos que no constituyen manifestaciones del ejercicio del *ius puniendi* estatal; y b) el segundo, que la consideración por los Tribunales de que una conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente cuyo derecho a ser presumido inocente no puede, en consecuencia, haberse vulnerado” (39). A partir de esta síntesis de la doctrina última del TC construye la referida autora sus reflexiones críticas frente a la doctrina emanada del Alto Tribunal, sosteniendo la plena aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia en los procesos de revisión de las sanciones laborales. Frente a la afirmación del TC de que en esos procesos no se juzga sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador, se hace por Fernández una reflexión sobre la auténtica naturaleza del procedimiento de que se trata, para concluir afirmando que “el proceso para sanciones sí 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 “por lo que resulta simplista sostener que en tales procesos sólo se resuelve sobre la regularidad o irregularidad de un acto empresarial”; y frente a la afirmación del mismo órgano de que este tipo de procesos no versan sobre el ejercicio del *ius puniendi* del Estado, se viene a afirmar que en los mismos se produce “una especial implicación del Estado”, de modo que “aun siendo cierto que, en nuestro Derecho, el poder disciplinario es de plena titularidad del empresario, y que la presunción de inocencia se aplica necesariamente al ejercicio del *ius puniendi* estatal, esto no implica que ambos términos del razonamiento sean completamente estancos, que no exista entre ellos algún punto de encuentro” (40). Por el contrario, el punto de encuentro se halla, claramente, para la repetida autora, en el proceso laboral, de modo que para la misma no parece haber duda alguna de la plena aplicación de la presunción de inocencia, en su dimensión procesal, a los procesos de que se trata.

(39) *Ibid.*, p. 406.

(40) *Ibid.*, p. 409.

2. La posición jurisprudencial

2.1. La jurisprudencia de los Tribunales ordinarios

Los pronunciamientos doctrinales a los que acabo de referirme deben complementarse, para su más acabada comprensión, con el análisis pormenorizado de la jurisprudencia del TC a la que los mismos hacen, en buena medida, referencia. Sin embargo, antes de ello, estimo conveniente efectuar previamente el estudio del tratamiento de la cuestión suscitada desde la óptica de la *jurisprudencia ordinaria*, que fue la primera que, cronológicamente, aplicó el derecho a ser presumido inocente al ámbito de las relaciones laborales. En efecto, a diferencia de lo que ocurrió en otro aspecto clave de la protección de los derechos fundamentales en materia de despido, en el que fue el propio TC quien, mediante la construcción de la solución de los despidos “radicalmente nulos” (STC 38/1981, de 23 de noviembre) vino a configurar un cauce de actuación que fue posteriormente seguido por los Tribunales laborales ordinarios, por el contrario, han sido éstos los que, en relación con la aplicación del derecho a la presunción de inocencia al ámbito de las relaciones laborales, han anticipado su posición, haciendo una interpretación tan excesivamente amplia —tal vez exorbitante— de la aplicabilidad de este derecho, que posiblemente ha motivado la reacción limitativa de aquél.

En apretada síntesis, podría afirmarse que la recepción por parte de los Tribunales laborales ordinarios del derecho a la presunción de inocencia se ha producido en dos grandes períodos sucesivos, de características bien diferentes.

En el primero, el más largo cronológicamente, y que en parte aún subsiste, se produce una amplísima aceptación del derecho a la presunción de inocencia, caracterizado, aun con ciertas matizaciones y excepciones, por las tres siguientes notas: a) un amplísimo reconocimiento de la aplicación del derecho a la presunción de inocencia al despido disciplinario, extrayendo del mismo, sobre todo en relación con la fase probatoria del proceso, importantes consecuencias de enorme trascendencia práctica; b) tal reconocimiento se ha extendido también fuera del ámbito disciplinario, entendiéndose que la presunción de inocencia es esgrimible en controversias de contenido diferente a las que resultan del ejercicio empresarial de sus facultades disciplinarias; y c) y lo que es más, la extensión se ha producido no solamente para tutelar intereses del trabajador, sino también intereses empresariales, con referencia a litigios que versaban sobre cuestiones no disciplinarias.

En el segundo, la jurisprudencia ordinaria se hace, en buena medida, tributaria de la posición adoptada en la materia por el TC, de modo que coexiste una jurisprudencia que entiende que la presunción de inocencia resulta inaplicable al ámbito disciplinario laboral o que, a lo sumo, es de escasísima aplicación, con otra que, aun a pesar de la línea jurisprudencial del TC, entiende que es aplicable el derecho de que se trata y extrae de ello las consecuencias correspondientes.

Tanto el Tribunal Supremo (41) como el ya extinto Tribunal Central de Trabajo (42), comenzaron a la altura del año 1983 a aplicar el derecho a la presunción de inocencia a las relaciones laborales. En ocasiones, la construcción jurisprudencial, a la hora de aplicar tal presunción al proceso de despido, parte de la ya conocida referencia que la jurisprudencia laboral viene haciendo en relación con la analogía existente entre el proceso disciplinario laboral y el proceso penal, de modo que aunque uno y otro persigan fines diferentes, son aplicables al proceso laboral los principios que imperan en el ordenamiento penal (43). Ello no es óbice para que, no obstante, los Tribunales laborales aclaren que la presunción de inocencia opera de modo diferente en uno y otro ámbito: el penal y el laboral (44).

Ahora bien, la aplicación de la presunción de inocencia al ámbito de las relaciones laborales no se apoyará, en los pronunciamientos jurisprudenciales, necesariamente en esa señalada analogía, sino que los Tribunales laborales insistirán, una y otra vez que la presunción es aplicable directamente al proceso laboral (45), como lo es a "cualquier sector del ordenamiento jurídico" (46) o a "cualquier tipo de proceso sea cual sea su naturaleza" (47). Ya desde los primeros pronunciamientos se adivinaba esa generosa interpretación de los Tribunales labora-

(41) *Vid.* SSTS (6.ª) de 29 septiembre 1983 (AR/4298) y 10 diciembre 1983 (AR/6190).

(42) *Vid.* SSTCT de 23 junio 1983 (AR/6048) y 4 noviembre 1983 (AR/9270).

(43) SSTS (6.ª) de 5 diciembre 1985 (AR/6058) y 21 enero 1987 (AR/100).

(44) STS (6.ª) de 14 julio 1984 (AR/4172).

(45) SSTS (6.ª) de 29 octubre 1985 (AR/5239); 30 octubre 1985 (AR/5245); 25 noviembre 1985 (AR/5844); 2 diciembre 1985 (AR/6030); 5 diciembre 1985 (AR/6058); 17 febrero 1986 (AR/771); 13 marzo 1986 (AR/1316); 12 noviembre 1986 (AR/6331); 15 diciembre 1986 (AR/7382); 19 enero 1987 (AR/66); 25 mayo 1987 (AR/3867); 1 junio 1987 (AR/4083); 28 mayo 1988 (AR/4660); 7 julio 1988 (AR/5774); 12 mayo 1990 (AR/4309); y 31 mayo 1990 (AR/4524). En el mismo sentido una también abundantísima jurisprudencia del TCT de la que pueden ser muestra sus SS. de 23 junio 1983 (AR/6048), 26 mayo 1986 (AR/3608); y 9 septiembre 1986 (AR/7468).

(46) STS (6.ª) 26 febrero 1985 (AR/704).

(47) STS (6.ª) 22 junio 1985 (AR/3827); 11 junio 1986 (AR/3527); y 18 abril 1988 (AR/2981).

les acerca del alcance del derecho a la presunción de inocencia; así en la primera sentencia del TC sobre la materia se señalaba que “el principio de presunción de inocencia... es aplicable ...a cualquier tipo de infracción, sea cual sea su naturaleza, porque en lenguaje común ha de enunciarse diciendo que las infracciones no se presumen, teniendo que probarse caso por caso su autoría, y una vez probada la presunción queda en el caso concreto destruida, entrando en juego entonces y sólo entonces, si la infracción proviene de algún acto humano, la presunción de voluntariedad...” (48). Esta interpretación extensiva se acentuaría progresivamente, como —a modo de ejemplo— se observa en el siguiente pronunciamiento: “La presunción de inocencia... ni se circunscribe a los ámbitos penal y laboral ni, dentro de éste, a la imputación de incumplimientos contractuales, sino a todos aquellos hechos que siendo trascendentes para el correcto enjuiciamiento de la cuestión litigiosa están sometidos a las reglas generales que norman la carga de la prueba...” (49).

Se observa, como la interpretación que se hace en este último pronunciamiento del alcance de la presunción de inocencia es francamente exorbitante, extendiéndola incluso más allá de lo que pueda representar un puro “incumplimiento contractual” a todo litigio en que entren en juego las reglas que disciplinan la carga de la prueba. De esta forma, se está, desde luego, desvirtuando en la jurisprudencia laboral el verdadero sentido del derecho a la presunción de inocencia, que se confunde, sin más, con la temática relativa a la atribución de la carga de la prueba.

No es de extrañar que, en este contexto, los tribunales laborales hayan extendido el alcance del derecho a la presunción más allá de las facultades disciplinarias empresariales, aplicándola a las más heterogéneas cuestiones. Sin pretensión de exhaustividad, valgan algunos significativos ejemplos, para corroborar esta afirmación: a) la *STC*, de 14 de febrero de 1984 (*AR/1307*) trae a colación la presunción en un litigio relativo a la pérdida del derecho a percibir el subsidio de desempleo, por simultanear su percepción con un trabajo por cuenta ajena; b) en línea parecida, la *STC*, de 3 de noviembre de 1986 (*AR/10826*) hace referencia a la presunción, al haberse cuestionado la existencia de un eventual acuerdo entre empresa y trabajador, para facilitar a éste la obtención del subsidio de desempleo; c) también con conexión temática con la que se acaba de citar, la *STC*, de 17 de diciembre de 1986 (*AR/14136*)

(48) *STCT*, de 23 junio 1983 (*AR/6048*).

(49) *STCT*, de 12 noviembre 1985 (*AR/6127*).

aplica el derecho a ser presumido inocente, en relación con la eventual existencia de un acuerdo entre empresa y trabajador para aumentar el importe de la pensión de jubilación; d) la *STC*, de 10 de marzo de 1987 (*AR/5350*) refiere la presunción a un problema relativo a la devolución de cuotas indebidamente pagadas a la Seguridad Social; y e) finalmente, la *STC*, de 2 de julio de 1986 (*AR/5559*) aplica el derecho de que se trata a un problema de ineptitud sobrevenida del trabajador, en un litigio sobre extinción del contrato por circunstancias objetivas.

Existe, evidentemente, en la jurisprudencia ordinaria, una ausencia de clara delimitación de cuál deba ser el contenido, alcance y aplicabilidad del derecho de presunción de inocencia en el ámbito laboral. Por eso, en el momento presente, al mismo tiempo que se vienen produciendo, en línea con la más reciente doctrina del TC, pronunciamientos restrictivos respecto a la aplicabilidad del repetido derecho al despido disciplinario, paralelamente los Tribunales laborales continúan aún trayéndolo a colación y aplicándolo a controversias que nada tienen que ver con el ejercicio empresarial de sus facultades sancionadoras y la *revisión judicial de las mismas*. Así, por citar tan sólo algunos recientes ejemplos de estas resoluciones que, aunque minoritarias son aun constatables, la STSJ de Castilla y León (Burgos), de 5 abril de 1991 (*AS/2748*) la aplica en un supuesto de incumplimiento de requisitos administrativos para acceder a la situación legal de desempleo; la STSJ de Andalucía (Málaga), de 2 de julio de 1991 (*AS/4194*), la trae a colación para valorar la voluntariedad o no en el cese de la prestación de servicios, también a efectos de desempleo; y la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 20 noviembre de 1991 (*Boletín de Jurisprudencia Social de la Comunidad Valenciana*, ref. 1585) la aplica en un supuesto en que se cuestionaba si el trabajador había recibido la formación adecuada a la modalidad de contratación pactada.

Pero aún hay más. Como antes se señaló, la extensión del derecho a ser presumido inocente también llega a alcanzar en la jurisprudencia de los Tribunales laborales a la propia empresa, lo cual, aunque en sí mismo tal vez no sería rechazable, siempre que se tratase de litigios en que se cuestionase directamente un proceder grave y culpable del empresario, con resultado sancionatorio, sin embargo también se presenta en la práctica con una extensión temática que desvirtúa una vez más lo que, a mi entender, puede ser el verdadero sentido de la presunción. Así, aunque la extinción del contrato por voluntad del trabajador *ex art. 50 ET* no implica en absoluto el ejercicio de facultades disciplinarias que, obviamente, el trabajador no tiene frente al empresario, sino que se trata de una temática encuadrable en la pura

resolución contractual por incumplimiento, sin embargo, en la medida en que tal incumplimiento contractual, en paralelo con lo que sucede con el despido, ha de ser "grave" y "culpable", tal vez podría entenderse que en dichos supuestos resulte aplicable el derecho a la presunción de inocencia, como así efectivamente se hizo en los supuestos que contemplan las STS, de 1 de octubre de 1989 (AR/7167) y la STC, de 12 noviembre de 1985 (AR/6127). También parece plausible la referencia a la presunción de inocencia empresarial, frente a una desmesurada utilización de la técnica de la inversión de la carga de la prueba (STC, de 18 de diciembre de 1986, AR/14192). Ahora bien, extender la aplicabilidad del derecho examinado, a un problema relativo a la correcta cotización empresarial a la Seguridad Social, en un litigio sobre declaración de invalidez (STS, de 10 de julio de 1989, AR/5444), o a la validez liberatoria de un documento finiquito (STC, de 2 de febrero de 1989, AL 1989/ref. 375), resulta claramente desmesurado.

Sin embargo, la más reciente jurisprudencia ordinaria ha reaccionado mayoritariamente —y aún con las excepciones antes destacadas— ante ésta, poco ponderada, utilización del derecho a la presunción de inocencia que, de forma abusiva, era acriticamente traído a colación en procedimientos con las más heterogéneas pretensiones, muchas de ellas totalmente desconectadas de la problemática sancionadora. Así, el TS sale al paso de la abusiva alegación de tal derecho, por vía de recurso, señalando que "se ha convertido en la práctica en una cláusula de estilo a través de la cual, y sin fundamentación crítica precisa, se trata de atribuir a la Sala una función de revisión general de la valoración del material probatorio, mediante la genérica invocación de una pretendida insuficiencia de la prueba practicada..." (50). En esa misma línea, se rechaza la extensión del mismo derecho a la presunción de inocencia, del que afirma que no es traíble a colación fuera de la temática relativa a infracciones y sanciones a imponer al trabajador, no siendo susceptible de invocación en un proceso de reclamación salarial (51), ni en otro relativo a un cese voluntario (52) ni por fin, en otro acerca del reconocimiento de la prestación de desempleo, en el que "en ningún caso... se trata de la imposición al recurrente de ninguna pena o sanción" (53). Y, sobre todo, el TS, haciéndose eco del giro que, como se verá, se produce, paralelamente, en la jurisprudencia

(50) STS, de 19 diciembre 1989 (AR/9250).

(51) STSJ, de Madrid, de 18 diciembre 1989 (AL 1990/ref. 340).

(52) STS, de 18 septiembre 1989 (AR/6449).

(53) STS, de 5 diciembre 1991 (AS/9041).

última del TC, comienza a insistir en un planteamiento, cuyas afirmaciones básicas serán las siguientes: a) el campo de aplicación propio de la presunción de inocencia es el proceso penal; b) en el proceso laboral tiene escasa aplicabilidad, y sólo opera con plenitud ante la falta de pruebas; c) pero, además, en el proceso laboral de despido, las normas contenidas en los arts. 1214 C.C. y 55.3 ET cubren, suficientemente, las exigencias derivadas de dicho principio (54).

Con todo, no puede, en absoluto, afirmarse que la jurisprudencia ordinaria haya rechazado la utilización del repetido derecho ni en relación con el despido ni, incluso, en relación con otras instituciones. Así, ya después de que el TC iniciase su línea restrictiva, el TS pudo casar una sentencia de instancia precisamente en base a que en la misma se vulneraba el derecho a la presunción de inocencia del trabajador (55).

De este modo la posición actual de la jurisprudencia ordinaria podría resumirse así: a) se produce pronunciamientos muy frecuentes conforme a los cuales, siguiendo la línea establecida por la jurisprudencia constitucional se proclama que el derecho a la presunción de inocencia es inaplicable a las relaciones laborales (56) o que, en todo caso, es de muy escasa aplicación (57); y b) paralelamente, se producen también muy frecuentes planteamientos jurisprudenciales que aplican expresamente el derecho a la presunción de inocencia, fundamentalmente en procesos de despido (58) aunque no exclusivamente en dicho ámbito (59).

2.2. La jurisprudencia constitucional

Como se acaba de indicar, la jurisprudencia ordinaria fue en buena medida motor de la aplicación del derecho a la presunción de inocencia

(54) SSTS, de 5 marzo 1990 (AR/1759); 9 abril 1990 (AR/3426); 4 junio 1990 (AR/5012); 11 junio 1990 (AR/5053); 26 enero 1991 (AR/187); 26 febrero 1991 (AR/875); 13 marzo 1991 (AR/1852) y 26 marzo 1991 (AL 1991/ref. 921).

(55) STS, de 26 febrero 1990 (AR/1224).

(56) Por ejemplo, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 29 septiembre 1993 (AR/4027).

(57) Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 y 20 de marzo de 1991 (AR/1852 y 1883) y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de abril de 1993 (AR/1960).

(58) *Vid.*, SSTSJ de Andalucía (Málaga), de 11 febrero 1993 (AR/720); de Murcia de 24 febrero 1993 (AR/1045); de Madrid de 29 junio 1993 (AR/3190); de Valencia de 28 octubre 1993 (AL 407); de Andalucía (Málaga) de 10 diciembre 1993 (AR/5158).

(59) *Vid.*, por ejemplo, STSJ Navarra de 15 septiembre 1993 (AR/3866), referida a un supuesto fraude en materia de desempleo.

cia, anticipándose a la doctrina del TC y, actualmente, mantiene asimismo esa aplicabilidad aun a pesar de la muy restrictiva posición adoptada por el mismo TC. Conviene, pues, completar la panorámica que proporcionan los desarrollos precedentes, con el examen de la jurisprudencia constitucional sobre la materia. Anteriormente ya se han anticipado las reflexiones que tales pronunciamientos suscitaban a la doctrina.

Lo primero que debe señalarse, no obstante, es que, a diferencia de lo que ha venido ocurriendo en la jurisprudencia ordinaria, en la que la presunción de inocencia se aplicó a situaciones que nada tenían que ver con el ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario, la jurisprudencia constitucional, cuando ha tratado sobre la aplicación del derecho a ser presumido inocente en el ámbito de las relaciones laborales, lo ha hecho siempre con referencia al ejercicio de tales facultades, generalmente en relación con la sanción de despido, aunque también, ocasionalmente, respecto de otro tipo de sanciones.

Ya he señalado cómo, la primera vez que el TC extendió la aplicación de la presunción de inocencia, fuera del ámbito penal, fue en su Sentencia 13/1982, de 1 de abril, relativa a un supuesto de medidas provisionales de separación matrimonial. Pues bien, tras dicha sentencia, que había abierto el portillo por el cual resultaba posible la entrada de la presunción en el ámbito de las relaciones laborales, la posición del TC al respecto, puede resumirse en cuatro etapas: a) una primera, de *admisión implícita* de la aplicación de la presunción al ámbito disciplinario laboral (SSTC 24/1984, de 23 de febrero, y 62/1984, de 21 de mayo); b) una segunda, de *admisión expresa* y efectiva aplicación de la presunción en el referido ámbito (SSTC 36/1985, de 8 de marzo y 37/1985, de 8 de marzo; y también S 13/1986, de 30 de enero, si bien esta última más bien contiene una admisión implícita); c) y una tercera, de *revisión crítica* de sus planteamientos anteriores (SSTC 6/1988, de 21 de enero, 81/1988 de 28 de abril, y 166/1990 de 29 de octubre); y d) una cuarta en la que se producen expresos pronunciamientos de *inaplicabilidad* del derecho a la presunción de inocencia al ámbito disciplinario laboral si bien —y la matización es enormemente significativa— previa constatación expresa por parte del Tribunal de que en el caso examinado ha existido *actividad probatoria* de cargo válida y suficiente (SSTC 30/1992, de 18 de marzo y 27/1993, de 25 de enero).

En la primera de las sentencias citadas, la 24/1984, de 23 febrero deniega el TC, el amparo solicitado por un trabajador, cuyo despido había sido declarado procedente. La imputación efectuada contra el trabajador, guardaba relación con la falta de dinero en unas huchas

confiadas a su custodia, hecho sobre el que se pronunció la jurisprudencia penal, dictando sentencia absolutoria, en base a la presunción de inocencia. El juzgador laboral no entiende que el trabajador se haya apropiado del dinero que falta, sino que en todo caso tal falta de dinero es achacable al trabajador. No existe, pues, contradicción en los hechos. Sobre tales presupuestos, el TC, tras recordar la conocida doctrina de que los criterios de valoración de conducta que juegan en el orden penal y en el laboral son diferentes, se plantea la cuestión de si el juez laboral ha podido quebrantar la presunción de inocencia (admitiendo por tanto, implícitamente, su aplicabilidad eventual al caso enjuiciado), estableciendo la siguiente doctrina:

“No significa ir contra la presunción de inocencia apreciar una culpa relevante en el orden laboral, inferida por el juez tras una determinada actividad probatoria, aunque luego desde otra óptica y en otro orden normativo el juez penal estime no desvirtuada en lo penal la presunción de inocencia de la misma persona” (FJ 4).

Muy parecidas fueron las circunstancias fácticas que concurrieron en el supuesto que determinó la segunda de las sentencias señaladas, la 62/1984, de 21 de mayo. También en este caso el despido había sido declarado procedente, siendo la temática de fondo la relativa a una apropiación dineraria; también, igualmente, se siguió causa penal, en la que —siendo ya firme la sentencia laboral— se dictó auto de sobreseimiento provisional, en base al cual el trabajador planteó un recurso extraordinario de revisión, contra cuya sentencia desestimatoria acudió en amparo ante el TC, amparo que le fue igualmente denegado. Nuevamente el Tribunal trae a colación la doctrina relativa a los criterios diferentes de valoración en los órdenes jurisdiccionales penal y laboral, y nuevamente admite implícitamente que el derecho a la presunción de inocencia habría sido de posible aplicación al ámbito laboral, señalando lo siguiente:

“Ello significa que la presunción de inocencia, en cuanto presunción *iuris tantum* que exige ser desvirtuada ante los órganos jurisdiccionales mediante una mínima actividad probatoria, habrá operado de modo distinto e independiente respecto a cada uno de los dos procesos. Dicha presunción no fue, desde luego, vulnerada por el juez penal, cuando, en base a las pruebas aportadas en el proceso criminal, acuerda el sobreseimiento

provisional de las actuaciones, pero tampoco es posible afirmar que lo fue por la jurisdicción laboral, aun en el supuesto de que ésta haya llegado a resultados distintos sobre la autoría de los mismos hechos, pues la presunción quebró ante dicha jurisdicción respecto a tipos y consecuencias jurídicos diversos, así como en base a diferente material probatorio, cuyo contenido este TC no puede valorar, sino únicamente su carácter mínimo y suficiente en orden a fundamentar la resolución judicial que confirmó el despido y que no fue por ello contraria al art. 24, número 2, de la CE —presunción de inocencia— como reiteradamente ha sostenido este TC en numerosas sentencias” (FJ 4).

Nuevamente, en la tercera de las sentencias señaladas, la 36/1985, de 8 de marzo, que también desestimó el recurso de amparo promovido por el trabajador, cuyo despido se había declarado procedente, se planteó el problema de la posible contradicción entre las resoluciones recaídas en los órdenes jurisdiccionales penal y laboral. También en este caso las actuaciones penales fueron objeto de sobreseimiento provisional, si bien el auto que así lo había acordado no era firme en el momento en que se presentó el recurso de amparo. Concurría además la circunstancia de que otro compañero del recurrente había sido también despedido por participar en los mismos hechos, habiendo sido declarado improcedente su despido, lo que daba pie a cuestionar la posible vulneración del principio de igualdad, *ex. art. 14. CE*, cuestión esta que se sale del objeto del presente estudio. En lo que atañe al mismo, esto es, en lo que se refiere a la aplicación del derecho a la presunción de inocencia al despido disciplinario, el recurso se planteó, en cambio, con una nueva perspectiva, que permite afirmar que hubo un reconocimiento expreso y directo de la aplicabilidad del derecho a ser presumido inocente al caso enjuiciado. En efecto, mientras que en los dos casos anteriores, la presunción de inocencia se traía a colación como consecuencia de su posible contradicción con la solución alcanzada en el orden penal, en el caso aquí examinado lo que el recurrente en amparo planteó al Tribunal fue que el juzgado de instancia, que había declarado la procedencia de su despido, había adoptado tal decisión sin practicar prueba alguna, afirmando el propio recurrente que ello vulneraba su derecho a la presunción de inocencia “en cuanto que ésta es aplicable no sólo en el ámbito penal sino, en general, respecto a las decisiones sancionatorias o limitativas de derecho”. El TC aceptó expresamente el argumento del recurrente, respecto a la aplicabilidad al despido del derecho a la presunción de inocencia, y si

no otorgó el amparo solicitado fue por entender que en el caso enjuiciado sí que había existido suficiente actividad probatoria. En el punto que nos importa, el razonamiento concreto del TC fue el siguiente:

“... tiene razón el recurrente y la extensión de la presunción de inocencia fuera de la jurisdicción penal ha sido ya reconocida por este Tribunal, por ejemplo, en la *Sentencia 13/1982*, de 1 de abril (*RT Const. 13*), según la cual el derecho a la presunción de inocencia no puede entenderse reducido al estricto campo del 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 las personas y de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio o limitativo de sus derechos (FJ 3). Procede, pues, analizar la segunda y decisiva cuestión, que determina si en este caso concreto el juez laboral dio por ciertos los hechos justificativos del despido sin que existiera la mínima actividad probatoria que pueda estimarse de cargo y que se haya obtenido con las garantías legales, mínima actividad que viene exigiendo este Tribunal en reiteradísimas resoluciones...” (FJ 2).

La *STC 37/1985*, de 8 de marzo, otorga el amparo solicitado por la trabajadora, cuyo despido se había declarado procedente, precisamente por aplicación expresa del derecho a la presunción de inocencia. En el caso enjuiciado la trabajadora había sido despedida por causa de una supuesta apropiación de un bien de la empresa. En el proceso seguido en la instancia, aunque hubo actividad probatoria, la misma no guardó la menor relación con el hecho que era objeto de imputación, pese a lo cual el magistrado de instancia acordó la procedencia del despido. La constatación de la inexistencia de actividad probatoria respecto de la cuestión objeto de imputación, fue la que determinó que el TC otorgase el amparo solicitado. Pero en la cuestión que venimos examinando, relativa a la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al despido disciplinario, vuelve a ser de interés transcribir el razonamiento del Tribunal, que se produjo en los siguientes términos:

“Y cualquiera que sea la opinión que se mantenga sobre la extensión del concepto de presunción de inocencia es el hecho que los Tribunales laborales lo vienen tomando en consideración en procesos de despido y que en la sentencia impugnada el TCT

acepta el motivo de recurso formulado por la demandante, fundado en el correspondiente derecho fundamental y enjuicia el supuesto desde su perspectiva, si bien para llegar a la conclusión de que no ha existido vulneración del mismo por haber quedado destruida la presunción de la prueba practicada. Razones que justifican la aplicación del derecho a la presunción de inocencia en este proceso de amparo, sin que ello implique realizar una extensión injustificada del mismo..." (FJ 2).

En la *STC 13/1986*, de 30 de enero se otorga también el amparo solicitado por el trabajador, que en este caso no había sido objeto de despido, sino de una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante tres días, si bien la estimación de la demanda no se fundamenta en una vulneración del derecho a la presunción de inocencia, sino en la estimación que efectúa el Tribunal sobre la legalidad de la huelga en que había participado el sancionado y cuya participación fue determinante de la imposición de la sanción controvertida. Centrándonos en el tema objeto de estudio, importa destacar dos aspectos: a) el primero, que el Tribunal considera, implícitamente que el derecho a la presunción de inocencia era de posible aplicación al supuesto objeto de enjuiciamiento, consistente en una sanción distinta de la de despido, puesto que el rechazo que hace respecto a su inaplicabilidad al caso concreto, es consecuencia de la desconexión fáctica entre el supuesto examinado y la presunción de inocencia. El Tribunal señalará que no puede apreciarse vulneración del art. 24.2 CE "porque no aparece relación alguna entre la decisión judicial y la presunción de inocencia, ni se denuncia la inexistencia de prueba sobre los hechos"; b) el segundo, que queda claro que en la concepción del TC, la posible aplicación del derecho a la presunción de inocencia al caso, hubiera sido consecuencia de la naturaleza sancionatoria de la medida adoptada con el trabajador.

La *STC 6/1988*, de 21 de enero es la primera que marca el giro restrictivo que, en la materia estudiada, ha comenzado a producirse en la jurisprudencia del TC. Tratábase de un despido, basado en las manifestaciones que el trabajador hizo a una determinada agencia de prensa, y cuyo contenido fue considerado como contrario a la lealtad y buena fe por parte del Ministerio de Justicia, en cuya Oficina de Prensa prestaba servicios el actor. Con carácter previo al despido, y de acuerdo con el convenio aplicable, el Ministerio abrió un expediente al actor que concluyó con la señalada decisión de proceder a su despido. En el correspondiente proceso de revisión jurisdiccional del despido, los Tribunales laborales declararon su improcedencia, pero no la nuli-

dad radical solicitada, por lo que acudió en amparo el trabajador ante el TC, quien se lo otorgó al entender que se había producido una vulneración del derecho a la información del demandante. La cuestión de la posible vulneración de la presunción de inocencia, fue traída a colación por cuanto el trabajador demandante de amparo denunciaba ante el TC que, en la tramitación del expediente previo a su despido, no se habían respetado las garantías previstas en el art. 24 párrafos 1 y 2 CE. Ello dio pie a que el Tribunal rechazase que las garantías procesales previstas en el señalado art. 24 CE tuviesen cabida fuera del proceso, estableciendo la siguiente doctrina:

“Basta recordar que las garantías consagradas en el art. 24 de la Constitución no se extienden al ámbito disciplinario laboral, ya que, de una parte, el derecho a la debida tutela judicial, sin indefensión, opera sólo —con excepciones ahora irrelevantes— en el ámbito de las actuaciones judiciales (*Auto 664/1984*, de 7 de noviembre, fundamento jurídico 1), y porque, de otro lado, ni el derecho al proceso debido, con todas las garantías, ni el de ser presumido inocente pueden tampoco desnaturalizarse, proyectándose —como aquí se pretende— en el ámbito de un procedimiento no jurisdiccional y cuyo sentido no fue el de dar ocasión al ejercicio del *ius puniendi* del Estado (*Autos 213/1982*, de 9 de junio, fundamento jurídico único, y *683/1984*, de 14 de noviembre, fundamento jurídico 3). El recurrente, en suma no ha sufrido indefensión, ni ha visto menoscabada la presunción de ser inocente que constitucionalmente le ampara” (FJ 2).

El TC, en definitiva, no rechaza la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia en relación de tal despido, sino que lo que no acepta es que el señalado derecho pueda ser esgrimido fuera del ámbito de un procedimiento jurisdiccional, y en relación con la tramitación de un expediente disciplinario. Podría parecer, por tanto que, tras esta sentencia, el TC reduce la significación del derecho a la presunción de inocencia a lo puramente procesal, privándola del contenido material que había destacado en anteriores pronunciamientos (60). Sin embargo, tal vez no sea ésta la conclusión extraíble, sino pura y simplemente la de que el Tribunal no acepta que a la tramitación de un expediente disciplinario laboral le sean de aplicación las garantías que se contemplan en el art. 24 CE, lo cual, desde otro punto de vista,

(60) *Vid, supra*, punto 2, en esta misma sección.

y planteado con esa generalidad y amplitud, entra en abierta contradicción con las posiciones reiteradamente sustentadas por la jurisprudencia (61).

Es en su *Sentencia 81/1988*, de 28 de abril, en la que, por primera vez, de forma directa, el TC se cuestiona la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al ámbito del despido laboral, efectuando una revisión crítica de su propia doctrina en la materia. Como en tantas otras ocasiones, también en esta Sentencia el Alto Tribunal adopta una, sin duda, deliberada posición de indefinición y ambigüedad, de tal manera que primero efectúa un análisis del problema, para después afirmar que la solución del caso concreto que enjuicia no exige una mayor profundización, pero que de efectuarse ésta se llegaría a una "revisión, forzosamente matizadora de tal aplicabilidad" (FJ 2). En definitiva, el Tribunal anticipa su posible posición futura: no niega la aplicabilidad de la presunción al despido, pero dice que la misma ha de ser matizada. Y así, de hecho, en la misma sentencia, el Tribunal señala cuál sería una materia posible (¿tal vez, la única?) de aplicación de la presunción, al afirmar que en el caso sometido a su conocimiento no se ha producido una violación del derecho a la presunción de inocencia, toda vez que *no se ha "exigido a los recurrentes la carga de la prueba de la inexistencia de las causas de despido, que es lo que en su caso podría vulnerar el art. 24.2. CE"* (FJ 3).

No excluye, pues, la *STC 81/1988* la aplicabilidad del derecho a ser presumido inocente al ámbito del despido. Con todo, el TC, sale al paso de lo que podría estarse convirtiendo en una extensión injustificada de la misma, si bien, para hacerlo así, efectúa determinadas afirmaciones que pueden resultar cuestionables.

Conviene, por tanto, profundizar en el contenido de la sentencia comentada. En el caso concreto, el amparo era solicitado por dos trabajadores que ostentaban, respectivamente, la condición de director y subdirector de una sucursal bancaria, que había procedido a su despido, tras detectar determinadas irregularidades a raíz de una inspección practicada en dicha Oficina. Confirmada por la jurisdicción ordinaria la procedencia de tales despidos, acudieron los trabajadores al TC, pretendiendo hacer valer ante el mismo la doctrina que el propio Tribunal había establecido sobre las garantías que, en relación con las pruebas indiciarias, debían respetarse en el proceso penal, para no

(61) Sobre el particular, *vid.* J. MARIN LOPEZ, "La posible incidencia de los derechos fundamentales del art. 24 de la Constitución en el expediente contradictorio del art. 68.1 a) LET", en *RT* núm. 98, 1990, pp. 53 y ss.

conculcar el derecho a la presunción de inocencia. En concreto, los recurrentes, con base en la doctrina establecida por el Tribunal en sus *Sentencias 173, 174 y 175/85*, denunciaban que las sentencias que habían confirmado la procedencia de sus despidos “no contienen indicación alguna de cuál es la prueba indiciaria y cuál el juicio lógico que lleva esa prueba a la consideración como hecho probado de las conductas imputadas a los trabajadores y constitutivas de faltas laborales sancionables como despido” (FJ 1). Es, sin duda, esa pretensión de los recurrentes de extender las exigencias propias del tratamiento de las pruebas indiciarias en el proceso penal a todo tipo de proceso, y específicamente al laboral, lo que puso en guardia al TC, sobre lo que podía estar suponiendo una extralimitación injustificada del sentido y alcance que se debía dar al derecho a la presunción de inocencia, y por ello —además de rechazar las pretensiones que, en materia de pruebas indiciarias, esgrimían los recurrentes— estableció respecto a la aplicabilidad de la presunción al despido la siguiente doctrina:

Ciertamente, de forma implícita en algunas resoluciones (*SSTC 24/1984*, de 23 de febrero y *62/1984*, de 21 de mayo), de forma explícita en otras —*SSTC 36/1985* y *37/1985* (*RT Const.* 36 y 37), ambas de 8 de marzo, partiendo de la *STC 13/1982*, de 1 de abril—, el Tribunal dio respuesta afirmativa a la cuestión de si la presunción de inocencia es aplicable al ámbito de los procesos por despido, tratándose de supuestos del llamado despido disciplinario por incumplimientos contractuales del trabajador.

Ello no obstante, en auto de 29 febrero 1988 (*RA 1432/1987*, fundamento jurídico 2.º), advertíamos que este Tribunal había entendido aplicable tal derecho a dicha clase de proceso “en tanto en cuanto la jurisprudencia laboral ha venido y viene así sosteniéndolo”, que “el campo de aplicación natural de tal derecho es el proceso penal”, como ya se había sostenido por auto de 10 noviembre 1987 (en *RA 739/1987*, fundamento jurídico 3.º), y “que su extensión al proceso laboral puede no ser obligada por esa única razón atinente a la doctrina jurisprudencial laboral, cuando son muy diversos los argumentos sostenibles que contradicen la corrección de tal doctrina”. Añadía tal auto de 29 febrero 1988 que esos argumentos se fundan, en esencia, como vino a decir el *ATC 213/1982*, de 9 de junio, en que “la consideración por los Tribunales laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente, cuyo derecho a ser presumido

inocente no puede, en consecuencia, haberse vulnerado". A tal línea argumental, para la revisión crítica del problema habría que añadir el resultado del examen de los Tratados internacionales suscritos por España en materia de derechos humanos (art. 10.2 CE) y las previsiones de otros textos internacionales (Recomendación 119 y Convenio 158 de la OIT), y diversas consideraciones sobre el carácter no necesario de la existencia de prueba en los procesos regidos por el principio dispositivo.

Finalmente, hemos de indicar que la *STC 6/1988*, de 21 de enero (*RT Const.* 6) (fundamento jurídico 2.º), sostuvo que el derecho a ser presumido inocente no puede desnaturalizarse, proyectándose en el ámbito de un procedimiento no jurisdiccional (se trataba de un expediente o procedimiento disciplinario previo al despido tramitado por el empleador), "cuyo sentido no fue el de dar ocasión al ejercicio del *ius puniendi* del Estado" (con cita de los *AATC 213/1982*, de 9 de junio, y *683/1984*, de 4 de noviembre) (FJ 2).

De los razonamientos del TC que se acaban de transcribir, se desprenden, al menos, cuatro líneas argumentales, en base a las cuales, el citado Organismo, apoyaría la necesidad de revisar la aplicabilidad al despido de la presunción de inocencia. A saber: 1) el hecho de que exista una inercia, nacida en la jurisprudencia laboral ordinaria, respecto a tal aplicabilidad, no debe implicar necesariamente que tal posición sea la correcta; 2) el proceso de despido no constituye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador, sino sobre la procedencia o improcedencia de la decisión empresarial; 3) los Tratados internacionales suscritos por España, no dan base a una interpretación tan amplia del derecho a la presunción; y 4) no tiene carácter necesario la existencia de prueba en los procesos regidos por el principio dispositivo, y en todo caso, las exigencias probatorias en los procesos de despido se cubren en base a los arts. 1214 CC y 55 ET.

Finalmente, los planteamientos restrictivos que parecían desprenderse de la revisión crítica que el TC hace, a partir del año 1988, sobre su doctrina acerca de la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al ámbito sancionador laboral, derivado del ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario, vienen a confirmarse en *STC de 166/90*, de 27 de octubre, que, aunque referida a un supuesto de hecho de significación no disciplinaria —el reconocimiento al derecho de una pensión por invalidez—, tiene la virtualidad de concretar, de forma expresa, cuál va a ser la posición del Alto Tribunal en relación

con la dimensión procesal del derecho de que se trata. En el supuesto enjuiciado, el recurrente en amparo, que había obtenido inicialmente el reconocimiento a la prestación por invalidez, se vio privado del mismo como consecuencia de una sentencia del hoy extinto TCT, que entendió que el alta y cotización extemporáneos del solicitante no eran válidos a efectos del cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para el reconocimiento del derecho objeto de controversia. El demandante de amparo trajo a colación el derecho a la presunción de inocencia, por entender que el mismo habría sido vulnerado “al presumir, sin prueba alguna una intención fraudulenta de “compra de pensiones”, lo que en modo alguno se ha probado...” (antecedente quinto). Sobre estas bases, el TC sienta la siguiente doctrina:

“En relación con la inobservancia del principio de presunción de inocencia tiene razón el Ministerio Fiscal cuando afirma que tal supuesta lesión debe descartarse *ab initio*; tal presunción, por su propia naturaleza, está fuera de lugar en un caso de reconocimiento de prestación por invalidez. Según el solicitante de amparo no cabe presumir la intención fraudulenta de todo trabajador autónomo que realice un alta y consiguiente cotización extemporánea, y ello es lo que habría hecho el TC, sin exigir la acreditación por el INSS de la existencia de una conducta fraudulenta.

El derecho a la presunción de inocencia se aplica en relación con acusaciones formuladas, fundamentalmente en el proceso penal. En el presente caso la decisión judicial deniega una solicitud de pensión estimando que no se cumplen los requisitos exigidos por la ley, lo que, como hemos dicho en la *STC 136/1988*, de 4 de julio “en modo alguno puede calificarse como sanción”, de modo que el resultado desestimatorio de la prestación que se deriva de la sentencia del TC “no encierra carga sancionadora alguna, ya que se debe única y exclusivamente a la falta de acreditación previa de alguno de los requisitos exigidos por la ley para acceder a dicha prestación económica” (*STC 135/1988*, de 4 de julio FJ 4). Ello supone que al no existir una condena sancionatoria con falta o inexistencia de pruebas de los hechos imputados, que es lo que garantiza el derecho fundamental a la presunción de inocencia, no ha podido existir violación alguna de ese derecho fundamental” (FJ 2).

Los razonamientos del TC que se acaban de transcribir, permitían concluir que la posición de dicho Organismo, en relación con la

dimensión procesal del derecho a la presunción de inocencia, en el ámbito sancionador laboral, venía a ser la siguiente: 1) presupuesto de aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia son las “acusaciones formuladas”, y ello “fundamentalmente” en el proceso penal. Es decir, el derecho sólo va a operar respecto a acusaciones previas, lo que se producirá normalmente en el proceso penal, si bien no “exclusivamente” en éste, ya que también será posible su aplicación en procesos sancionatorios, sin que el Tribunal restrinja en este punto el ejercicio de facultades disciplinarias al *ius puniendi* del Estado; 2) en efecto, la razón de la no aplicación al supuesto enjuiciado del derecho a la presunción de inocencia estriba en que la denegación de una prestación de Seguridad Social por incumplimiento de los requisitos legales “en modo alguno puede calificarse como sanción”. Lo que a *contrario sensu* representa una clara admisión por parte del Tribunal de la aplicabilidad del derecho examinado al ámbito sancionador laboral; y 3) ahora bien, de haberse tratado de un supuesto sancionatorio la presunción sólo hubiese operado ante “la falta o inexistencia de pruebas de los hechos imputados, que es lo que garantiza el derecho fundamental a la presunción de inocencia” (FJ 2). Así pues, en esta escueta formulación, quedaba sintetizada la posición del TC respecto al tema estudiado: el derecho a la presunción de inocencia es invocable en el proceso laboral que revise las sanciones impuestas a los trabajadores, pero la operatividad de tal llamada queda, en el ámbito procesal, reducida a la temática de la existencia, legitimidad y suficiencia de los medios de prueba que se aporten para fundamentar la acusación, ya que aunque en estos procesos no se juzgue sobre el ejercicio del *ius puniendi* estatal, sin embargo el propio Estado resulta implicado en el resultado sancionatorio a través del proceso.

Fue precisamente esta línea de actuación, la que permitió al TC en su *Sentencia 204/1991, de 30 de octubre* otorgar el amparo solicitado por la empresa, al entender que sí existían en las actuaciones elementos probatorios suficientes para confirmar la sanción de despido impuesta al trabajador, contradiciendo de este modo el criterio sustentado por el TC, el cual por vía de recurso, había estimado la demanda de despido del trabajador —que había sido desestimada en la instancia— por entender que debía aplicarse el derecho a la presunción de inocencia del propio trabajador, ante la ausencia, según criterio del Tribunal de elementos probatorios suficientes que sirvieran de base a la inculpación. El TC no rechazó en el caso examinado la posible aplicabilidad al mismo del derecho del trabajador despedido a la presunción de inocencia, sino que entendió erróneo el criterio utilizado por el TCT, que

sólo había atendido a un medio de prueba para fundamentar su conclusión en pro de que debía jugar a favor del despedido el derecho a ser presumido inocente. El TC advierte que en las actuaciones existen otros diversos medios probatorios que destruyen la presunción de inocencia del trabajador, por lo que estima la demanda de amparo, anulando la STC que acogió la del trabajador, y declarando firme la de la Magistratura de instancia, que había desestimado su demanda. El razonamiento del TC es una pura constatación de la existencia, legitimidad y suficiencia de los medios probatorios obrantes en las actuaciones, y se produce en los siguientes términos:

“En efecto, parte el Tribunal Central de que las diligencias para mejor proveer practicadas por el magistrado de Barcelona son correctas desde el punto de vista procesal (fundamento jurídico 1). Sin embargo, en el fundamento siguiente desconoce radical y frontalmente el alcance que tales diligencias tuvieron. Se argumenta que no se puede conceder valor probatorio a las meras diligencias policiales autoinculpatorias aportadas para mejor proveer, desconociendo que entre las actuaciones aportadas para mejor proveer no se encontraban sólo diligencias de ese tipo, sino también diligencias policiales de otra naturaleza y, sobre todo, actuaciones practicadas ante el Juzgado de Instrucción. En este sentido, conviene destacar cómo en el lugar de las actuaciones de la Magistratura donde obran los documentos resultantes de la práctica de la diligencia acordada para mejor proveer aparecen consecutivamente la declaración ante la Policía de un testigo, la declaración policial del despedido —asistido por Letrado—, la ratificación de esta declaración realizada por el propio despedido ante el Juzgado de Instrucción número 2 de Sabadell —de nuevo asistido por Letrado— la declaración ante el Juzgado realizada por el representante de la empresa y, en fin, declaración ante la Policía de una tercera persona que reconoce haber comprado el material sustraído al trabajador despedido. La desestimación de la demanda por la sentencia de instancia no se había producido, pues sólo a la vista de “la confesión de culpabilidad llevada a cabo por el recurrente tras llegar ante la Policía”, como señala expresamente la sentencia impugnada, sino en atención al conjunto de actuaciones aportadas para mejor proveer que exceden ampliamente de la tomada en consideración por el TCT para fundamentar la aplicación del art. 24.2 CE.”

La tendencia limitadora de la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al despido, por parte del TC llegó a su posición más terminante en su *Sentencia 30/1992, de 18 de marzo*. En ella se afirma lo siguiente:

“Debe partirse del alcance específico y en cierto modo *restrictivo* que el derecho de presunción de inocencia tiene en el ámbito laboral, pues su campo de aplicación natural es el proceso penal (y, por extensión, el proceso administrativo sancionador) y, si bien en un primer momento este Tribunal entendió aplicable tal derecho a dicha clase de procesos en tanto en cuanto la jurisdicción laboral ha venido y viene sosteniéndolo, posteriormente ha rectificado y es hoy doctrina uniforme el considerar aplicable la presunción de inocencia exclusivamente en el ámbito del proceso penal. Dicha doctrina se funda, esencialmente, de un lado en que el despido no es más que una resolución contractual y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal administrativo, y, de otro, en que la consideración por los Tribunales laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral, no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente, cuyo derecho a ser presumido inocente no puede, en consecuencia, haberse vulnerado —en este sentido *AATC 213/1982 y 351/1989 y STC 81/1988*—. Además, como se ha dicho también reiteradamente por este Tribunal, dicho procedimiento laboral se rige por el principio dispositivo y, en él, no se ejerce el *ius puniendi* del Estado” (FJ 7).

Identica fundamentación se repite literalmente en la *STC 27/1993*, de 25 de enero (FJ 3). Sin embargo, resulta enormemente significativo que, en uno y otro caso el Tribunal concluya su razonamiento afirmando que aunque todo lo anterior es suficiente para desestimar la presunta infracción de la presunción de inocencia “*con independencia de todo ello, de las actuaciones se deduce que hubo actividad probatoria...*” (*Sentencia 30/92*) o que “*existió una actividad probatoria suficiente de la que el juez extrajo la convicción reflejada en su sentencia*” (*Sentencia 27/93*). En definitiva, el TC parece mantener ese último reducto del derecho a la presunción de inocencia en el ámbito disciplinario laboral que consiste en la garantía de que la eventual sanción sólo se imponga con base a probanzas suficientes. Posiblemente si el TC conociese de un supuesto de despido no fundamentado en prueba alguna recurriría al uso “*restrictivo y excepcional*” del derecho a ser presumido inocente para otorgar el amparo.

3. *Recapitulación crítica*

Los precedentes desarrollos proporcionan, sin duda un acabado conocimiento de cuál es la posición que sobre la cuestión examinada, relativa a la aplicabilidad de la presunción de inocencia al despido, viene sustentando la doctrina y la jurisprudencia, ordinaria o constitucional, que se ha ocupado del tema. Se está, pues, en condiciones de proceder a una *recapitulación* estableciendo las *conclusiones* personales sobre la cuestión examinada y los fundamentos que la sustentan.

Sin entrar, en este momento, a analizar la cuestión planteada en relación con la dimensión material de la presunción de inocencia, toda vez que son muy poco frecuentes los pronunciamientos doctrinales o jurisprudenciales referidos al derecho que toda persona tiene a ser considerado inocente en su vida ordinaria, es lo cierto que los desarrollos precedentes, referidos a la utilización del derecho a la presunción de inocencia en el ámbito del proceso, permiten establecer una primera conclusión: en la praxis jurisdiccional, se ha producido, durante años, una desmesurada extensión de la aplicabilidad del derecho examinado o, tal vez, se ha procedido a una utilización acrítica y poco rigurosa del mismo, lo que ha determinado que se haga referencia a la presunción de inocencia en todo tipo de procesos, cualquiera que sea el objeto de la pretensión en ellos controvertida, trayéndola a colación incluso para valorar circunstancias de hecho y no comportamientos personales, y confundiendo la significación procesal del derecho a ser presumido inocente con las reglas generales que norman la carga de la prueba. Ello ha provocado, últimamente, una reacción en sentido contrario, que asimismo hay que tachar de desproporcionada, pues en su intento de corregir los excesos de la etapa precedente, está, en la práctica, dejando vacía de contenido la dimensión procesal de la presunción de inocencia, en ámbitos en los que, como ocurre en el disciplinario laboral, podía jugar un importante papel garantizador.

Parece, pues, necesario, y ésta es la segunda conclusión, volver a situar la aplicación de la presunción de inocencia en su faceta procesal—cualquiera que sea el 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: En primer lugar, la presunción de inocencia es un derecho de la persona, y por consiguiente a ella ha de limitarse su aplicabilidad: las situaciones de hecho, las circunstancias que conforman el entorno de la realidad, no pueden ser enjuiciadas beneficiándose de la repetida presunción, que, obviamente, sólo se refiere a

conductas personales. En segundo lugar, no todas las conductas personales encajan dentro de los parámetros de aplicabilidad de la presunción, sino tan sólo aquellas que, por sus características, sean susceptibles de ser referidas a un juicio de culpabilidad o inocencia. Además de ello, será preciso que de tal juicio puedan deducirse resultados sancionatorios o, al menos, restrictivos de los derechos personales, de la persona enjuiciada. Finalmente, presunción de inocencia y carga de la prueba, como ya se ha destacado, no son equiparables, pues aun teniendo un espacio común de actuación, la primera tiene una significación dentro del proceso mucho más extensa —pero al mismo tiempo más matizada, pues solo es referible a procesos en que concurren las circunstancias señaladas— que lo que supone la determinación de quién debe correr con el peso de acreditar los hechos alegados en el procedimiento de que se trate.

En este sentido, estimo que sigue siendo de total aplicación la doctrina establecida por el TC en su repetida *Sentencia 13/1982*, de 1 de abril, cuando estableció que el derecho a la presunción de inocencia no queda reducido al ámbito penal, sino que se extiende a todo tipo de resoluciones administrativas o jurisdiccionales cuyo presupuesto sea “la condición o conducta de las personas, y de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio para las mismas o limitativo de sus derechos”. Sólo que tal doctrina debe ser entendida en los términos que han quedado señalados, y no con la desorbitada generalización con que se ha hecho.

Dentro de estas condicionantes encajan, desde luego, en mi opinión, los procesos derivados del ejercicio empresarial de sus facultades disciplinarias, en los que se enjuicia la conducta del trabajador, valorándose la gravedad y culpabilidad de su comportamiento, determinándose —en función de tal juicio— un eventual resultado sancionario para el mismo. Cuando los más recientes pronunciamientos jurisdiccionales están cuestionando la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al ámbito señalado, están sin duda cayendo en el error de proceder a una reacción restrictiva desmesurada frente a lo que también había constituido una extensión desproporcionada de la aplicación del derecho, todo ello en un movimiento pendular no suficientemente medido.

Además de cuanto se desprende de los desarrollos precedentes, y en un intento de exponerlos de modo sistemático y sintético, los argumentos en pro de la aplicabilidad del derecho a la presunción de inocencia al ámbito disciplinario laboral, podrían ser los siguientes:

- a) Desde la perspectiva constitucional no existe, desde luego, y a la

vista de la literalidad del art. 24.2 CE, obstáculo alguno para entender que del derecho a la presunción queden excluidos los trabajadores, cuando son sujetos de un proceso en el que se enjuicia su conducta laboral y de cuyo resultado va a seguirse un eventual resultado sancionatorio. El art. 24.2 CE no restringe el derecho de que se trata a los “inculpados”, “procesados”, “expedientados”, etc..., sino que, por el contrario, lo refiere a “todos”. Y, en este sentido, tal vez conviene recordar que aunque los derechos fundamentales consagrados por la Constitución no son ilimitados, sin embargo cualquier eventual límite a los mismos ha de ser considerado restrictivamente y en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de tales derechos.

b) Desde la misma óptica constitucional, no cabe olvidar que el art. 24.2 CE consagra todo un conjunto de garantías que son aplicables dentro del proceso en general, y no restringidas exclusivamente al proceso penal, o al proceso sancionador administrativo. Si ello es así, y derechos como el establecido a favor del “juez ordinario”, o “a la defensa”, o “a un proceso público sin dilaciones indebidas”, etc., no se cuestiona que sean aplicables a todo tipo de procesos, no se ve por qué razón el último de los derechos que se contienen en la enumeración de garantías que reconoce el art. 24.2 CE, tendría que quedar restringido sólo a algún tipo específico de procesos (el penal y, a lo más, el sancionador administrativo), siendo así que en otros ámbitos también se pueden enjuiciar imputaciones de culpabilidad con connotación sancionadora.

c) Cuando algunas resoluciones jurisdiccionales hacen referencia a que los grandes textos internacionales que contienen un reconocimiento del derecho a la presunción de inocencia lo hacen con exclusiva referencia al ámbito del derecho penal, cometen cuando menos una inexactitud, pues algunos de ellos, como el Convenio de Roma de 1950 utilizan simplemente el término “infracción”, expresión esta que, por su amplitud, permite acoger formas de comportamiento muy diversos. En todo caso, nada impediría que la Constitución Española—como lo ha hecho efectivamente en relación con otros derechos fundamentales— hubiese ido, en el reconocimiento del derecho a la presunción de inocencia, más lejos de lo que se derivaría de una simple asunción de lo establecido por la comunidad internacional.

d) Como se ha señalado anteriormente, la jurisprudencia laboral ha reiterado hasta la saciedad que aunque, la jurisdicción penal y la laboral persiguen fines diversos y operan sobre distintos conceptos de culpa, sin embargo utilizan técnicas procesales comunes, de modo que el proceso disciplinario laboral ha acogido plenamente los principios y

las técnicas propios del proceso penal a la hora de enjuiciar los comportamientos de los justiciables. Siendo ello así con carácter general, no se ve tampoco cuál sería la razón que llevaría a sustraer del ámbito laboral la aplicación del derecho a la presunción de inocencia, que supone la máxima garantía informadora de esas técnicas procesales.

e) Así lo entendió inicialmente el propio TC de forma expresa y terminante, sin que sea admisible la afirmación de dicho organismo en sus pronunciamientos más recientes, de que tal modo de actuar era consecuencia de que los Tribunales ordinarios venían “de hecho” acogiendo el derecho a la presunción de inocencia en las controversias laborales de raíz disciplinaria. Como he señalado anteriormente, ni esa aplicación de “hecho” hubiera sido suficiente para que el TC reconociese el “derecho” si tal no hubiese existido, ni es cierto —como se ha visto al examinar los pronunciamientos del TC sobre la materia— que dicho organismo haya ido siempre a remolque de lo establecido en esta materia por la jurisdicción ordinaria, sino que, como es obvio, ha actuado con la autonomía e independencia que le corresponden. En la medida en que la posición restrictiva que posteriormente se está produciendo en los pronunciamientos constitucionales recientes, pueda estar condicionada por el designio de evitar la avalancha de asuntos susceptibles de amparo constitucional, habría que tildar cuando menos de oportunista y carente de justificación objetiva tal línea de actuación, pues aun admitiendo la efectiva sobrecarga de trabajo que puede afectar al Tribunal, es evidente que, en línea de principios, es inadmisibles que la mayor o menor amplitud en la interpretación del contenido y alcance de los derechos constitucionales, pueda quedar condicionada por circunstancias puramente coyunturales.

f) Desde la óptica de la legalidad ordinaria, es claro que la construcción procesal que el vigente TA de la LPL hace sobre el desenvolvimiento de las modalidades procesales relativas al despido disciplinario (lib. II, tít. II, cap. 2.º, secc. 1.ª) o a las sanciones (secc. 2.ª), se corresponde con una asunción por parte del legislador 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. Si en la situación normativa precedente no existía una previsión legal expresa que atribuyese al empresario la carga de probar las faltas imputadas al trabajador, y la gravedad y culpabilidad de las mismas, tal vacío queda cumplidamente cubierto en el art. 105.1 (inciso segundo) LPL respecto a los despidos, y 114.3 LPL en relación con las sanciones, quedando configuradas estas nuevas modalidades procesales en forma tal que el empresario ocupa una

posición marcadamente "acusadora", de modo que durante todo el desarrollo del proceso expone sus posiciones en primer lugar (art. 105.1, inciso primero, LPL), y ello, porque la conformación procesal se efectúa desde una visión respetuosa con el derecho a la presunción de inocencia, claramente parangonable con los procedimientos penales, y que, desde luego, no guarda la menor relación con la técnica del proceso civil, para los supuestos de resolución contractual por incumplimiento de una de las partes en los casos de obligaciones recíprocas (art. 1124 CC). Como ha señalado Alarcón Caracuel, "resulta evidente el propósito del legislador de primar la igualdad material en el uso del proceso por encima de la igualdad formal dimanante de los papeles procesales de actor o demandado. Es aquella la que impone que sea quien despide el obligado a probar primero la existencia de la falta motivadora del despido y no el despedido quien deba probar su inexistencia, por mucho que sea demandante" (62). Porque, en definitiva como se ha puesto recientemente de relieve, el TA de la LPL no ha hecho sino "acentuar la naturaleza revisora del proceso" de despido, en el que "la conducta del trabajador sería el centro del debate" de modo que "en el proceso se reproduciría el juicio lógico que ha llevado al empresario a sancionar", por más que la legislación material tenga "cuidado de mantener una concepción del despido como manifestación de una decisión extintiva del empleador no relacionada en modo alguno con las facultades sancionadoras que le corresponden" (63), cuestión esta última que se trata en el siguiente apartado. El art. 105 LPL tiene una significación mucho mayor que la de establecer una nueva ordenación del debate en los procesos de despido. Como con gran clarividencia se ha señalado: "Por razones fundamentales históricas, la actividad del empresario y la del juez han estado entrelazadas de tal suerte que la impugnación del despido constituye un método de revisión judicial de lo actuado por el empresario, y ya se ha dicho que la orientación del proceso está profundamente vinculada a una valoración sancionadora del despido. Si esto es así, la norma primera del art. 105 LPL contiene, además de una pura regla de ordenación del debate, una pauta que marca el contenido del propio debate, desde la posición de cada parte: al empleador le va a corresponder una función acusa-

(62) M. R. ALARCON CARACUEL, "Una valoración crítica global de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral", en *La reforma del Procedimiento Laboral*, Marcial Pons, Madrid, 1989, p. 20.

(63) A. BAYLOS GRAU; J. CRUZ VILLALON y M. F. FERNANDEZ LOPEZ, *Instituciones...*, cit., pp. 284-285.

dora, en tanto que corre de cuenta del trabajador —demandante— su defensa en el seno de un proceso en el que es su actuación la que está siendo analizada en realidad. Ni que decir tiene que este ajuste de la posición de las partes —en lo procesal y en el contenido material de sus argumentos— permite soslayar los graves inconvenientes que para el trabajador demandante derivaban del tratamiento procesal del despido en las leyes anteriores, en las que debía intervenir en primer lugar, con toda la carga reductora de la efectividad de su defensa que tal posición podía implicar. Habría de considerarse, pues, que el precepto de la LPL está conectado de forma muy estrecha con el significado práctico del principio acusatorio, tal como puede deducirse del art. 24.2 CE. Por ello, el condicionamiento inicial de que esta peculiar ordenación del debate tenga lugar “una vez ratificada la demanda” constituye tan sólo un mero homenaje a la posición que cada parte ocupa formalmente en el proceso, y nada añade al sentido de esta regla, que, en cuanto contribuye a articular mejor la defensa del trabajador, participa de la naturaleza “material” del haz de derechos en que se descompone la más general a la tutela judicial efectiva” (64).

Todo ello con independencia de que la legislación material no sea congruente con una concepción en que la falta de probanza del contenido de la acusación determinase, sin más, la imposibilidad de que los efectos extintivos del despido se consolidasen, sino que, por el contrario, y en contraste con el avance que en el plano adjetivo se acaba de destacar, permite la revalidación de los efectos extintivos del despido del trabajador-inocente, mediante el mecanismo de la indemnización sustitutoria.

g) Porque, en definitiva, la normativa adjetiva no hace sino confirmar la naturaleza sancionadora del despido disciplinario laboral, de modo tal que, en el momento presente, cualquier explicación que se quisiera dar del despido, sobre la base de que mediante el mismo se opera simplemente el mecanismo genérico de resolución de los contratos por incumplimiento, se apartaría con evidente simplismo, de la compleja realidad en que tal institución se desarrolla. No es éste el momento adecuado para emprender el análisis, en profundidad, de las consecuencias que cabe extraer del tratamiento en la normativa vigente del despido disciplinario (65), en relación con la vieja polémica doctri-

(64) *Ibid.*, p. 288.

(65) “... Si prevalece una concepción del despido como resolución contractual por incumplimiento, el objeto del proceso será la impugnación por el trabajador de un acto ilícito del empleador, probablemente corresponderá al trabajador alegar y probar su ili-

nal sobre la naturaleza sancionatoria o resolutoria del mismo (66). Si la jurisprudencia jamás ha dudado de la naturaleza sancionatoria del des-

—
 cidad y, sobre todo, en el curso del proceso, la eventual culpabilidad del trabajador, el análisis de su propia conducta, ocupa una posición relativamente secundaria, porque no tiene sentido por sí misma, sino en cuanto justificativa de lo actuado por el empresario. Por el contrario, si domina una visión sancionatoria de la institución, el objeto del proceso no puede dejar de centrarse en el análisis del ajuste de la sanción impuesta al trabajador con la previa conducta de éste y de la gravedad del ataque que ha supuesto al código disciplinario de la empresa. La conducta del trabajador aparece en primer plano, a pesar de que formalmente se esté analizando la corrección de una actuación empresarial, y ello no puede sino incidir sobre el proceso, proyectándole técnicas y principios propios del Derecho sancionador..." (ibid., p. 283).

(66) Tres serían, históricamente, las posiciones más representativas sustentadas entre nosotros: a) la de quienes afirman que el despido no constituye una manifestación del poder disciplinario empresarial, ya que, con palabras de Suárez, "el empresario puede —efectivamente— acudir a la organización y al mantenimiento del orden en su empresa a través del castigo de faltas de trabajadores que dependen de él, según una gradación que hace corresponder a determinadas faltas determinadas sanciones. Pero cuando la falta es tan grave que no consiente la continuación de la relación, si el empresario quiere separar de su empresa al trabajador que la ha cometido, no puede actuar sólo en base al poder disciplinario: debe recurrir a su condición de contratante, porque un trabajador no puede ser expulsado sin que venga herido de muerte el contrato en virtud del cual él había entrado en el orden jerárquico de la empresa. Y herir de muerte un contrato es facultad que sólo se puede reconocer a la parte que ha cumplido frente a la otra que ha incumplido el contrato" (F. SUAREZ GONZALEZ, *La terminación del contrato de trabajo*, Real Colegio Español de Bolonia, 1967). b) La de quienes consideran que se trata de una situación en la que, simultáneamente, se ejercen competencias disciplinarias y facultades nacidas del contrato, de modo que, como dice Sagardoy, puesto que "el empresario ostenta la condición de puro contratante y de jefe de la organización, a la que se llama empresa, es perfectamente compatible el que con la resolución ejerza el poder que todo contratante tiene cuando el otro incumple y, además, y simultáneamente, el disciplinario que el ordenamiento jurídico le otorga en atención a su dirección en la empresa" (SAGARDOY BENGOCHEA, *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Deusto, Bilbao, 1969). c) Y, finalmente, la de quienes señalan que aunque la raíz del despido, en tanto que fundada en un incumplimiento culpable del trabajador, es disciplinaria, ya que emana del poder disciplinario empresarial, sin embargo, el despido disciplinario en sí mismo no tiene carácter sancionador, ya que se limita a privar al contrato de sus consecuencias normales, pero sin añadir nada anormal al mismo —que es lo que sería la sanción—, por lo que, como dice Alonso Olea, "lo que el despido disciplinario tenga de sancionador hay que buscarlo en la posible indemnización de daños y perjuicios que el trabajador deba al empresario, no en la decisión de éste de resolver el contrato". Más matizadamente, el propio autor ha señalado recientemente que el despido es la "menos característica" de las sanciones, ya que la facultad resolutoria por incumplimiento en que en definitiva consiste el despido, es común a todas las obligaciones recíprocas y "tiene su origen y fundamento en el contrato de trabajo", mientras que las restantes sanciones implican la existencia del poder disciplinario o peculiar del ordenamiento laboral, por lo que el contrato retrocede "al papel de causa remota o genética" (M. ALONSO OLEA, *El despido*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958). Muy recientemente, el mismo

pido disciplinario (67), que por lo demás aparece siempre como la más grave de las sanciones previstas en los cuadros de faltas y sanciones que se contienen en las diferentes normas sectoriales, en mi opinión tal naturaleza queda actualmente claramente reconocida en la normativa laboral de aplicación general. Efectivamente, si en algunos momentos de nuestro derecho histórico con anterioridad al ET, tal vez fue posible sostener la existencia, en la normativa laboral material, de una identificación entre el despido y cualquier manifestación de voluntad del empresario de extinguir el contrato, tras dicha Ley, como ha puesto de relieve García López, existe una total coordinación entre su art. 49.11 y sus arts. 54, 55 y 56, de tal forma que no cabe hablar de despido sino en relación con el despido disciplinario, de raíz causal, que se configura en el señalado bloque normativo (68). Como con precisión han podido afirmar Suárez (69) y Sagardoy (70), tras el ET no hay, en nuestro Derecho, más despido que el disciplinario. Esta identificación conecta, por lo demás, con nuestra tradición jurídica en materia de despido, con arreglo a la cual, y a diferencia de lo que ha venido sucediendo en otros ordenamientos comparados, el despido ha estado casi desde los inicios de su regulación, sometido a un régimen causal más o menos intenso, pero que, en todo caso, como ha señalado Fernández López, daba lugar a que su control judicial se recondujese no sólo a la comprobación de la realidad de los hechos, sino al de la gravedad de los mismos, lo que determinó que el régimen del despido fuese absorbido por el cuadro disciplinario general y tratado como una sanción más de las que son susceptibles de imposición empresarial (71).

autor decanta su posición a favor del carácter sancionador del despido (ver obras citadas en las notas 31 a 36 de este capítulo) si bien mantiene su posición de cautela sobre la cuestión, al continuar afirmando que el despido "pese a ser la sanción más grave", puede ser explicado sin referencia al poder disciplinario (OLEA y CASAS, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 446). Vid. A. PEDRAJAS MORENO, "Faltas y sanciones. Comentario al art. 58 ET", en *Comentarios a las Leyes Laborales*, dirigidas por E. BORRAJO DACRUZ, Edersa, en prensa.

(67) Vid. STS (Sala 4.ª) de 18 junio 1990 (AR/5474), 27 junio 1990 (AR/5525) etc. Los pronunciamientos jurisprudenciales son constantes en este sentido, como han puesto de relieve BAYLOS y otros, *op. ult. cit.*, donde se ofrece una selección de esta corriente jurisprudencial (p. 285 y nota 10).

(68) R. GARCIA LOPEZ, "Consideraciones en torno a la figura del despido", en RPS núm. 143, 1984, p. 62.

(69) F. SUAREZ GONZALEZ, *Las nuevas relaciones laborales, y la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Pirámide, Madrid, 1980, p. 157, nota 63.

(70) J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, *La terminación del contrato de trabajo*, Madrid, 1980, p. 152.

(71) M. F. FERNANDEZ LOPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 125 a 127.

Pero si este solo hecho constatable, de la interacción producida entre los poderes disciplinarios del empresario y el despido, que ha determinado que éste haya quedado absorbido y subsumido por los mecanismos que rigen a aquél, sería por sí solo suficiente para sostener desde la perspectiva actual de nuestro derecho la naturaleza predominantemente sancionadora del despido disciplinario, la misma Fernández ha sistematizado recientemente las diferentes líneas argumentales en pro del tratamiento del despido como sanción disciplinaria. Siguiendo el hilo de su exposición, son de destacar las siguientes: a) que el despido, históricamente, ha sido la máxima sanción prevista en cualquier ordenamiento laboral; b) el tratamiento masivo del despido como sanción en la normativa sectorial; c) las garantías con que se conforma el despido, similares, pero más intensas, que las que se establecen para las sanciones, con lo que el sistema queda dotado de suficiente equidad y racionalidad; d) que mediante el despido, desde el punto de vista funcional, se desarrolla la función punitiva en su triple vertiente retributiva, preventiva específica y preventiva general; e) que el despido, en cuanto que sanción, conlleva una separación de lo que constituyen las reglas comunes de los contratos en casos de incumplimiento (72). Efectivamente, frente a la línea argumental que señala la equiparación entre el despido y la resolución contractual, por incumplimiento, y negando a aquél la naturaleza de sanción en cuanto que en sus consecuencias sólo determina un resultado resolutorio, que sería común al que se produce si se opera el mecanismo resolutorio

(72) *Ibid.*, pp. 244-251.

La propia autora, al intentar caracterizar la noción general de sanción disciplinaria, tras destacar que se trata de una medida que adolece de una relativa indefinición, señala como la doctrina suele acudir a diferentes rasgos externos para su caracterización, como sería su finalidad (reprimir un incumplimiento actual y prevenir otros futuros), el hecho que la desencadena (la conducta sancionable, constituida en infracción), su tipificación (la sanción se encuentra prevista como tal en una norma estatal o convencional), y la inadecuación estructural de la propia sanción para conseguir a su través el resarcimiento del daño causado. Profundizando más en la naturaleza de la sanción, destaca como "aunque los rasgos descritos suelen concurrir todos en una verdadera sanción, sólo dos son de ineludible concurrencia: de una parte, la índole de la medida sancionadora (el ejercicio por el empleador de un poder o facultad derivada del contrato y de alcance individual); y, de otra parte, la finalidad de la medida (la sanción en sentido estricto, así como la finalidad preventiva especial y general)". De esta forma "en el plano sustantivo, sanción disciplinaria es el uso de un poder contractual fuera de su contexto normal, con fines exclusivamente disciplinarios, que así se unen a los técnicos y organizativos como justificantes del uso de aquellos poderes" (*ibid.*, pp. 227- 235).

Si bien se piensa, tanto los rasgos externos, como los sustantivos, que acaban de ser destacados, concurren en la sanción de despido disciplinario.

contractual por incumplimiento, no está de más reflexionar sobre las diferencias entre una y otra situación, que se advierten no sólo en su instrumentación sino también en sus consecuencias: en cuanto a lo primero porque si en el mecanismo resolutorio civil quien reclama la resolución por incumplimiento no tiene que informar de su decisión al deudor incumplidor, sino que acude al juez instando lo procedente, de modo que la actualización del resultado resolutorio queda diferida a la decisión judicial en tal sentido, en la sanción laboral el empresario informa al trabajador de su unilateral decisión resolutoria, y de las causas que la determinan, actualizándose desde ese momento la consecuencia resolutoria, y convirtiéndose la ulterior intervención judicial en un proceso de revisión (73); en cuanto a lo segundo, porque si las consecuencias en el mecanismo resolutorio civil pueden anudar a la resolución contractual la indemnización de daños y perjuicios, tal consecuencia indemnizatoria no resulta posible ni puede derivarse directamente del despido, y, lo que es más, en este último incluso puede producirse que la consecuencia de la intervención judicial sea reconducir la decisión resolutoria a una sanción menor. Efectivamente, una consolidada corriente jurisprudencial ha venido admitiendo la posibilidad de que el juzgador de instancia autorice la imposición de una sanción menor cuando el despido es declarado improcedente (74), planteamiento este cuya legitimidad desde el punto de vista constitucional ha sido confirmada (75) y que, desde luego, sólo puede entenderse si se acepta la naturaleza sancionadora del despido (76); y f) porque, en definitiva, en los procesos de revisión del despido o de las demás sanciones laborales, el Estado resulta implicado en el resultado sancionatorio que se infringe al trabajador. En su dimensión adjetiva, la presunción de inocencia engarza con las sanciones laborales a través

(73) "Ese carácter expeditivo y de reacción frente a una falta previa del trabajador, hacen del despido disciplinario una sanción laboral..." (A. MARTÍN VALVERDE; F. RODRIGUEZ-SAÑUDO y J. GARCIA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 539).

(74) SSTs de 6 mayo 1983 (AR/2384); 12 mayo 1983 (AR/1321); 12 abril 1984 (AR/2088); 31 octubre 1984 (AR/5360); etc. La misma práctica jurisprudencial se mantiene en la jurisprudencia más reciente, tras la vigencia de la LPL. Así, entre otras muchas, *vid.* STSJ de Galicia de 18 abril 1991 (AS/2429) y STSJ de Castilla León (Burgos) de 18 diciembre 1991 (AS/6603).

(75) STC 96/1989, de 29 mayo (BOE 14 junio).

(76) Sobre esta cuestión, *vid.* desde el punto de vista doctrinal, J. GARATE CASTRO, "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario", en *REDT* núm. 21, 1985, pp. 47 y ss. También M. F. FERNANDEZ LOPEZ, *op. ult. cit.*, pp. 429-435. Como señala esta última autora, la posibilidad reformadora de que se trata es una "muestra importante del modo en que la función sancionadora del despido acaba contaminando su régimen".

del proceso revisorio subsiguientemente a las mismas. Una cosa es que, evidentemente, el despido no constituye una sanción pública, derivada del *ius puniendi* del Estado, y otra bien distinta es que no constituye una sanción derivada de la posición de especial predominio que el empresario mantiene en el desenvolvimiento de la relación laboral, y sometida al control jurisdiccional, lo cual tiene una importancia de primer orden porque, en definitiva, frente a las visiones que pretendiesen atribuir a los Tribunales laborales un papel aséptico, limitado pura y simplemente a calificar la “procedencia” o “improcedencia” de la decisión empresarial de despedir, como señala Rodríguez-Piñero “en toda calificación del despido está implícito un juicio sobre la conducta del trabajador, de tal forma que la calificación como procedente del despido supone una confirmación, pero ahora por un poder del Estado, de un resultado sancionatorio” (77).

Un juicio de despido no versa, en la realidad material, sobre el acierto o desacierto de la decisión empresarial de despedir, sino que en el mismo se enjuicia y se valora la conducta del trabajador con ocasión de la falta presuntamente cometida por él, y la gravedad y culpabilidad de tal comportamiento (art. 54.1 ET). No en vano el propio art. 54 ET se rotula “despido disciplinario”. Porque en definitiva, no cabe olvidar que, frente a la explicación del despido como una simple resolución contractual por incumplimiento, todo el sistema disciplinario laboral se conecta con el reconocimiento del principio de estabilidad en el empleo, que instituye el despido causal frente al despido *ad nutum*, y reconoce al empresario la posibilidad de ejercitar unas facultades disciplinarias que no se corresponden con las técnicas aplicables en el ámbito civil, en los casos de incumplimientos contractuales. Ciertamente la aplicación de los esquemas resolutorios civiles al despido laboral, supone perder la perspectiva completa del desenvolvimiento de las relaciones laborales, en las que, bajo una supuesta igualdad formal entre las partes, el empresario cuenta con un poder de dirección, en correlación con el cual se ha juridificado a su favor una potestad disciplinaria, dentro de la cual está instalado el despido “disciplinario”. Este predominio empresarial en materia disciplinaria se contrarresta desde el punto de vista legal, con determinadas “garantías” a favor de los trabajadores (notificación a los sindicatos, por ejemplo) que no tienen tampoco explicación desde una perspectiva puramente resolutoria-civil. Por ello, y en la misma medida en que en el ámbito penal o sancionador administrativo, la presunción

(77) M. RODRIGUEZ-PIÑERO, *Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido*, cit., p. 6.

de inocencia actúa como contrapeso y garantía frente al predominio del Estado-acusador, así también un papel similar debe jugar en el ámbito laboral, frente al predominio empresarial, porque realmente, en el proceso de despido, y sobre la base de un juicio realizado por quien tiene la potestad jurisdiccional acerca de la conducta del trabajador, valorando su culpabilidad o inocencia, a partir de la acusación empresarial, se va a seguir o no un resultado sancionatorio para el propio trabajador.

Las consideraciones precedentes pueden servir de base para un nuevo redimensionamiento del alcance y de la significación del derecho a la presunción de inocencia en el despido disciplinario. La tesis que se sustenta en alguna de la más reciente jurisprudencia, afirmando que en un juicio de despido sólo se analiza la licitud o ilicitud de un acto del empleador, conecta con la criticada "contractualización" de los derechos fundamentales del trabajador, privando a éste de un soporte del que es acreedor, por su mera condición de persona (78). Y cuando, la misma criticable corriente jurisprudencial, afirma que el alcance del derecho a la presunción de inocencia, en relación con el proceso de despido, queda constreñido a las reglas que rigen la prueba, para las que los arts. 1214 C.C. y 55.3 ET dan cobertura suficiente, incurre asimismo en su reduccionismo limitador de un derecho fundamental del trabajador.

(78) A. PEDRAJAS MORENO, *Faltas y sanciones...*, cit, págs. 87 a 96.