

RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO POR LA ACTUACION DEL COMITE DE EMPRESA

DIFUSION DE LA CARTA DE DESPIDO Y PROTECCION DEL HONOR

(Notas a la sentencia de 26 de noviembre de 1987)

1. HECHOS

Don A. R. F. desempeñó en la empresa X el puesto de trabajo de jefe administrativo, desde el 18 de marzo de 1963 hasta el 3 de marzo de 1982, fecha de su cese en la misma. A partir de 1974 fue encargado de un servicio de juguetes, al margen de la empresa, pero auspiciado y autorizado por la misma, ya que permitía que los mismos se depositaran, expusieran y vendieran en los locales del centro de trabajo, tanto a trabajadores como al personal directivo. Asimismo, a partir de 1980, también simultaneó el anterior cometido con la organización, como encargado-administrador, de un servicio de café y refrescos a bajo precio, mediante máquinas automáticas accionadas por monedas, que recaudaban el importe de dichos servicios. Según sus propias alegaciones, no recibía salario, remuneración extraordinaria, ni complementaria alguna por parte de la empresa, por el desempeño de las dos últimas actividades citadas, es decir, el servicio de juguetes y el de café y refrescos, a pesar de que le absorbían los mismos mucho tiempo, que restaba del que legítimamente correspondía a su ocio y descanso personal, ya dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera.

En 1981 alteró fechas y dígitos de dos facturas correspondientes a un suministrador del servicio de café, con lo cual cobró dos veces la subvención que la empresa concedía, además de librar un talón de 200.000 pesetas contra la cuenta corriente del servicio de café y refrescos para pagar una factura pendiente del servicio de juguetes, sin consentimiento, ni autorización de la empresa. Fue por ello, por lo que la misma abrió expediente sancionador, acusándole en el pliego de cargos de falsificación de documentos contables, especificando los mismos, así como de hurto o apropiación indebida de 192.014 pesetas.

El pliego de cargos junto con la carta de despido le fue entregado, con la intervención del Comité de empresa, en cumplimiento de lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

Aproximadamente un mes más tarde un Censor Jurado de cuentas, a petición de la empresa, concluyó en el informe solicitado, que había una diferencia de 182.385 pesetas no justificadas por el señor R., así como falsificación de dos albaranes.

El Comité de empresa, una vez que le fue entregada la carta de despido, dirigió comunicación a todos los trabajadores de la misma a través de su publica-

ción en los dos tabloneros de anuncios existentes, al mismo tiempo que mandó una circular a todas las sucursales y centros de trabajo de la empresa, situados en territorio nacional, para su conocimiento. De esta forma, el despido disciplinario trascendió fuera del estricto ámbito laboral, pues, su conocimiento se extendió a la ciudad de Benicarló, donde residía el trabajador con su familia.

El señor R. presentó demanda por despido ante la Magistratura de Trabajo, aunque desistió posteriormente. Más tarde, ante el Juzgado de Primera Instancia interpuso querrela por calumnia contra la empresa y don A. R. C., jefe de personal y firmante del pliego de cargos y carta de despido, que finalizó por auto de sobreseimiento libre, confirmado por la Audiencia Provincial. Por último, solicitó la protección civil al derecho fundamental del honor, la intimidad personal y familiar. Tanto el Juzgado de Primera Instancia como la Audiencia Territorial estimaron la existencia de violación al honor de los actores por parte de la empresa, aunque no de don A. R. C. Por ello, la empresa interpuso recurso de casación que fue estimado revocándose la sentencia recurrida.

2. FUNDAMENTACION DE LA SENTENCIA

2.1. El Tribunal Supremo comienza respondiendo al tercer motivo alegado en el recurso, al amparo del número 5 del artículo 1.692 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Alegaba el recurrente:

«Infracción de las normas del ordenamiento jurídico aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, y concretamente, del artículo 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil al Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la propia Imagen, en relación con los apartados 1.6 y 1.11 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y con el artículo 50, causa segunda del Convenio General de Industrias Químicas.»

El Tribunal Supremo comienza indicando la doctrina sostenida, incluso antes de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de la forma siguiente:

«La protección jurisdiccional civil a los derechos de la persona, al honor y a la intimidad personal y familiar, ..., debe ser dispensada haciendo aceptación de la índole, características y circunstancias concurrentes en cada caso concreto, sin que sea legítimo, en supuestos de ofensas al honor inferidas mediante expresiones verbales o escritas, el absolutizarlas mediante extraerlas y desligarlas del contexto del escrito que las contiene, pues, por el contrario, debe estar siempre a la totalidad del mismo (sentencia de 4 de noviembre de 1986), para así inducir el verdadero sentido, siendo obligado. asimismo, el tomar en consideración el objeto y la finalidad perseguida.»

Ello, lo traslada al supuesto analizado, en el sentido de indicar que las expresiones contenidas en el pliego de cargos y carta de despido, tenían por finalidad dar resuelto el contrato de trabajo, además de ser exigencia del artículo 55.1 del

Estatuto de los Trabajadores el que figuren los hechos que motivan el despido disciplinario. En el supuesto se había aplicado el artículo 50, apartado segundo, del Convenio Colectivo de Industrias Químicas, que calificaba como falta muy grave el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros del trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Todo ello, bajo sanción de nulidad por el artículo 55.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 102 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral.

Especifica:

«El pliego de cargos y la carta de despido no tenían otro destinatario que el señor R. ..., de tal manera que atendidos el objeto, fin y destinatarios de dichos escritos, resulta extremadamente difícil imputar a la entidad que lo emanó el designio de atentar contra el honor de don A. R., pues las expresiones supuestamente agresivas no son sino la expresión del fundamento del despido disciplinario, del cual es isegregable cierto demérito del trabajador.»

En su apoyo cita la sentencia del T.C. de 14 de junio de 1983:

«El derecho al honor no puede constituir, ni constituye obstáculo alguno para que, a través de expedientes administrativos o procesos judiciales seguidos con todas las garantías, se pongan en cuestión las conductas sospechosas de haber incurrido en ilicitud, pues el daño que el honor de quien sigue tal conducta puede sufrir no se origina en esos procedimientos, sino en la propia conducta, y ni la Constitución ni la Ley puede garantizar al individuo contra el deshonor que nazca de sus propios actos.»

Por otro lado, alude a aquellas competencias del Comité de empresa, especificadas en el Estatuto de los Trabajadores, que tienen relación con el poder de imponer sanciones por parte del empresario. Hace referencia al artículo 64.1, apartados 6 y 11, del Estatuto de los Trabajadores: «Ser informado (el Comité de empresa) de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves» e «informar a sus representados de todos los temas y cuestiones..., en cuanto directa o indirectamente o puedan tener repercusión en las relaciones laborales». Este ser «informado» e «informar» lo pone en conexión con el deber de sigilo profesional que tienen que observar los miembros del Comité de empresa (art. 65.2 del E.T.):

«Sin que en supuestos de despido se le imponga otro sigilo diferente a que “ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité pueda ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega”.»

Por último cita al artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores: «En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.»

En conclusión: el Tribunal Supremo sostiene que no existe violación, «intromisión ilegítima» del derecho al honor personal y familiar del trabajador, frente a las posiciones del Juzgado de Primera Instancia y de la Audiencia Territorial, que entendían que sí. Maneja dos argumentos. Por un lado, indica que hay que observar las características y circunstancias concurrentes del caso concreto, estando siempre a la totalidad del contexto que encierra la expresión escrita para inducir su verdadero sentido. Por tanto, el hecho de que las expresiones en el supuesto analizado se encuentren en un pliego de cargos y carta de despido (en cumplimiento del art. 55.1 del E.T.), hace que las mismas no sean calificadas como violación, «agresión ilegítima», del honor, sino por el contrario, como fundamento del despido disciplinario, que, como es lógico, consideradas en sí mismas llevan un cierto «demérito» del trabajador, siempre y cuando el empresario no se extralimite en su potestad sancionadora en el Estatuto de los Trabajadores, de informar al Comité de empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (art. 64.1.6 del E.T.). La empresa cumple ese deber de información poniendo en conocimiento de los miembros del Comité de empresa el pliego de cargos y la carta de despido.

2.2. A continuación, el Tribunal Supremo responde al primer motivo alegado por el recurrente, también al amparo del número 5 del artículo 1.692 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Dicho motivo indica:

«Indebida aplicación del artículo 1.903 del Código civil, en relación con los artículos 35 y 38 del mismo texto y con el artículo 65 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (“B.O.E.” 14 de marzo, Estatuto de los Trabajadores).»

Explica que:

«La sentencia recurrida parte de entender los actos del Comité de empresa como realizados por la propia empresa, para así determinar la responsabilidad de su representada por tales actuaciones.»

Frente a la Audiencia Territorial que centró el tema en si «el Comité de empresa constituye un órgano distinto de ésta» (la empresa), llegando a la conclusión de que en una valoración externa, «han de considerarse como actos de la propia empresa» los realizados por el Comité, el Tribunal Supremo sostiene que «lo que no puede ser hacerse responsable a ésta (a la empresa) de lo actuado por aquél» (Comité de empresa). Afirma más adelante que «no es ni parte integrante, ni dependiente (art. 1.903 del C.c.), que transmita responsabilidad a la empresa».

Para llegar a esa conclusión ha analizado anteriormente la naturaleza del Comité de empresa. Remite al artículo 63.1 del Estatuto de los Trabajadores, que lo configura como un órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, y, al artículo 61 también del mismo cuerpo legal, que indica el derecho de los trabajadores a participar en la empresa «a través de los órganos de representación regulados en este título» (delegados de personal, Comité de empresa). Sostiene que «la base natural del Comité no es la empresa, sino el conjunto de los trabajadores, cuyos intereses defiende incluso contra ella», produciéndose además «su creación por Ley».

3. NOTAS

Las cuestiones en que me centraré serán:

1. Responsabilidad del empresario por las expresiones contenidas en el pliego de cargos y carta de despido. ¿Existe violación del derecho al honor personal y familiar del trabajador?
2. Responsabilidad del empresario por hecho ajeno. ¿Tiene el empresario que responder por la actuación (publicación en los tablones de anuncios de la carta de despido) llevada a cabo por el Comité de empresa? ¿Es «dependiente» del empresario?
3. Responsabilidad del empresario por hecho propio. ¿El empresario tiene que ejercer control sobre las actividades que lleve a cabo el Comité de empresa?
4. Responsabilidad del Comité de empresa por publicación de la carta de despido en los tablones de anuncios.

Por otro, indica el deber impuesto por el legislador. El estudio acerca de si ha habido o no violación del derecho al honor personal y familiar del trabajador nos centra en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo; en concreto en su artículo 2.2, que define cuándo no nos encontramos con una «intromisión ilegítima» de ese derecho, debido a que «estuviere expresamente autorizado por ley o cuando el titular del derecho hubiese otorgado al efecto su consentimiento expreso». Nos interesa la autorización llevada a cabo «por ley».

La sentencia distingue correctamente dos planos. Uno es la existencia o no de violación del derecho al honor, «intromisión ilegítima», por las expresiones vertidas en el pliego de cargos y carta de despido. El otro, la comunicación de los mismos al Comité de empresa.

Respecto a lo primero hay que tener en cuenta el carácter relativo de la protección civil del derecho al honor personal y familiar. Ello conduce, como bien señala el Tribunal Supremo en la sentencia al citar la de 4 de noviembre de 1986, que va en la misma línea, a que se deban de apreciar las circunstancias concurrentes al caso concreto; aquí, existencia de despido disciplinario. De esta forma, es correcto ver en las palabras de la carta de despido la existencia, como dice el Tribunal Supremo, de «cierto demérito al trabajador» que es «isegregable de las mismas». El empresario únicamente se ha limitado a ejercer la potestad disciplinaria que posee frente al trabajador para sancionar incumplimientos laborales «de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable» (art. 58.1 del E.T.). En este supuesto aplicación del artículo 50, apartado segundo, del Convenio Colectivo de Industrias Químicas que, vigente en ese momento, calificaba como faltas muy graves el haber sido condenado por sentencia firme como autor de fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros del trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, e incluso también, sin necesidad de sentencia al respecto. Además, el derecho laboral exige que en la carta de despido se encuentren expresados los motivos del mismo (art. 55.1 del E.T.), bajo sanción de nulidad (art. 55.3 del E.T. y 102 de la L.P.L.).

Lo anterior junto con el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre Protección al Honor Personal y Familiar, hace ver al Tribunal Supremo que no existe violación, «intromisión ilegítima», en ese derecho, ya que

se encuentra autorizada «por ley». Son los artículos 55.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el 102 de la L.P.L. quienes justifican que esas expresiones se encuentren en la carta de despido, siempre, como es lógico, que no supongan una extralimitación por parte del empresario de su poder sancionador.

El otro plano al que me he referido anteriormente es la comunicación por el empresario del pliego de cargos y de la carta de despido al Comité de empresa. Dicha conducta se encuentra también amparada por la legislación laboral. El artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores establece entre las competencias del Comité de empresa la de «ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves». Por ello, la conducta del empresario es sólo el cumplimiento de la obligación impuesta por ley. En conclusión, no existe violación en el derecho al honor del trabajador y su familia.

En este apartado procederé a analizar sucesivamente las cuestiones segunda, tercera y cuarta planteadas en estas notas.

El segundo problema consiste en ver si es posible imputar responsabilidad al empresario por la conducta llevada a cabo por el Comité de empresa, en cuanto que, si se le configura como «dependiente» del primero, procederá entonces la aplicación del artículo 1.903 del Código civil (responsabilidad por hecho ajeno), en su apartado cuarto: «Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes, en el servicio de los ramos en que los tuvieren empleados o con ocasión de sus funciones». El planteamiento de esta cuestión se debe a que, a pesar de que la carta remitida al trabajador no constituya por sí misma violación del derecho al honor por lo dicho anteriormente, ello no significa que el mismo no haya sido violado por otro cauce: el de la difusión de la carta de despido, a través de los tablones de anuncios, por parte del Comité de empresa.

Respecto al artículo 1.903 del Código civil, el Tribunal Supremo en su interpretación ha dicho, en sentencia de 21 de septiembre de 1987, que sólo se requiere que exista «una relación jerárquica o de dependencia, más o menos intensa, según las circunstancias concretas, entre el ejecutor causante del daño y la empresa o entidad a quien se le exige la responsabilidad». Hay que ver entonces si la relación existente entre el Comité de empresa y el empresario puede o no ser calificada de «jerárquica» o de «dependiente», para que proceda la aplicación del artículo 1.903 del Código civil. Para determinarlo hay que acudir al derecho laboral: el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, reformado por Ley 32/1984.

El Estatuto configura al Comité de empresa (art. 63) como un «órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses». Su creación se produce por ley.

Dada su configuración, en cuanto que es órgano representativo de los trabajadores y no de la empresa, y que, su creación es por ley y no por iniciativa del empresario, hay que deducir, como correctamente hace el Tribunal Supremo, que el Comité de empresa no puede ser calificado como «dependiente» del empresario a los efectos del artículo 1.903 del Código civil, y a diferencia de lo que entendían el Juzgado de Primera Instancia y la Audiencia Territorial.

En conclusión, se extrae lo siguiente: no se puede imputar responsabilidad al empresario por aplicación del artículo 1.903 del Código civil, pues el presupuesto de aplicabilidad del mismo, la relación de «dependencia», no se da en este caso.

Ahora bien, aunque el empresario no responda en base al artículo 1.903 del Código civil, debemos plantearnos si es posible imputarle responsabilidad por otra vía, es decir, por aplicación del artículo 1.902 del mismo texto legal (responsabilidad por hecho propio). Entro así en la tercera cuestión que iba a comentar.

Aquí lo que se analiza es si el empresario actuó o no negligentemente en el sentido de que, a pesar de que conocía que, el Comité de empresa publicó en los tablones de anuncios la carta de despido además de mandar comunicación de la misma a las demás sucursales nacionales, no llevó a cabo actuación alguna para impedirlo.

La doctrina laboral resalta la autonomía del Comité de empresa frente al empresario. Se niega en general la posibilidad de que éste controle al primero las competencias que tiene atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si nos fijamos en la concreta competencia que aquí es ejercitada por el Comité de empresa («informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones... en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales», art. 64.11 del E.T.) se ha dicho lo siguiente: «No consiente (ese derecho a informar a sus representados) ningún tipo de control o de censura empresarial... sobre los documentos anunciados.. ni *ex ante* de su anuncio o fijación, ni menos todavía, *ex post* y en su versión más extrema, la retirada o remoción del anuncio fijado. El ordenamiento jurídico pone en manos del empresario —o en su caso de terceros eventualmente perjudicados— los mecanismos suficientes para corregir los excesos en que puedan incurrir los representantes al ejercer sus derechos» (1). Dichos mecanismos son los siguientes: acciones de responsabilidad civil (en este caso el art. 1.902 del C.c.), medidas judiciales provisionales, y sanciones penales, si procede.

Como aquí el posible derecho atacado es el honor personal y familiar del señor R., será él el que tenga que promover la acción correspondiente para la retirada de la carta de despido de los tablones de anuncios, y la de indemnización por daños y perjuicios. La empresa no tiene obligación o carga de promover acción alguna para que se proceda a la retirada del anuncio, pues la decisión de proteger el derecho al honor corresponde a su titular. La empresa no es responsable por el artículo 1.902 del Código civil, ya que su conducta de no promover acción alguna no puede ser calificada de negligente.

Puesto que la empresa no es responsable ni por el artículo 1.903 ni por el 1.902 del Código civil, hay que ver si el propio Comité de empresa es o no sujeto de responsabilidad por la difusión que llevó a cabo al colocar en los tablones de anuncios la carta de despido. De esta forma, entro en la última cuestión planteada.

Tres son los artículos del Estatuto de los Trabajadores a tener en cuenta. Son: el artículo 68.d, que entre las «garantías» de los miembros del Comité de empresa especifica la de expresar «con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación»; el artículo 64.11, anteriormente transcrito; y el artículo 65.2, que en su párrafo final dice: «En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.»

(1) M. E. CASAS: *Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación*, Madrid, 1984, pp. 84 y 85.

Se ha dicho respecto a las fórmulas utilizadas en los dos primeros artículos citados: el 68.d y el 64.11 del Estatuto de los Trabajadores, que «son... de dudosa eficacia, tanto para la propia amplitud de algunas de esas expresiones... como, y señaladamente, porque la valoración del interés colectivo y la determinación de sus correspondientes materias compete en exclusiva a los representantes colectivos en ejercicio de su propia autonomía» (2). Sin embargo, dada la amplitud de las expresiones de dichos artículos del Estatuto de los Trabajadores, es difícil imaginar casos en los que al menos de forma remota no se pueda entender que afectan a los trabajadores. En este caso, la publicación de la carta de despido por parte del Comité de empresa parece que está dentro del ámbito diseñado por la ley.

Ahora bien, en el ejercicio de ese derecho de expresión del Comité de empresa existen una serie de límites. Con carácter general (es decir, como límite al derecho de expresión) hay que respetar el derecho al honor personal y familiar. Con carácter específico (para el Comité de empresa) el deber de sigilo (art. 65.2 del E.T., antes citado). Este último límite no lo puede citar el trabajador, pues el titular del mismo es el empresario.

Si se admite que, efectivamente, por la publicación de la carta de despido en los tablones de anuncios ha habido violación del derecho al honor personal y familiar del señor R. (aplicación del límite de carácter general), será entonces, cuando, responda el Comité de empresa. La mayoría de la doctrina entiende que carece de personalidad jurídica (3), aunque es capaz de ejercer acciones administrativas o judiciales (art. 65.1 del E.T.). Por esta posición parece que se inclina el Tribunal Supremo, el cual, aunque en el suplico de la demanda únicamente se pidió que fuera declarada la responsabilidad del empresario, sin alcanzar la petición al Comité de empresa, deja indicado cómo entiende que sería la responsabilidad del mismo en caso de que se plantease. Dice textualmente:

«... si no permite atribuir al Comité personalidad jurídica propia si admite describirlo como una cuasi-personalidad, que no hace del mismo un sujeto pleno de derechos, contra el que pueda dirigir acciones indemnizatorias, pero sí contra sus miembros.»

El trabajador, pues, tendría que dirigirse contra aquellos que fuesen responsables.

NIEVES FENOY PICÓN

Universidad Autónoma de Madrid.
Area de Derecho Civil

(2) M. E. CASAS: *op. cit.* p. 104.

(3) M. E. CASAS: *op. cit.* p. 59. En contra L. E. DE LA VILLA: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid, 1980, pp. 110 y 111.