

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

DESPIDO POR FALTAS DE ASISTENCIA DE UN TRABAJADOR A DOMICILIO
(Comentario a la sentencia del TCT de 27 de enero de 1981; Ar. 445)

1. El tema objeto de este comentario es un aspecto tangencial al que generalmente se ha prestado poca atención, dentro del conjunto de problemas que plantea el análisis jurídico del trabajo a domicilio. En efecto, de un lado, el estudio de las condiciones de trabajo que rodean a este tipo de prestación laboral y su carga histórica —salarios exigüos, jornadas agotadoras, locales antihigiénicos y el frecuente empleo de mujeres y menores (1)—, junto, por otro, con la perspectiva dogmático-jurídica de la definición del tipo de dependencia que existe en esta especial relación laboral, que justamente se define como la realizada sin la vigilancia del empresario (2) o sobre las características de la figura jurídica del contrato de grupo que suele acompañarla en algunos sectores, como el de la confección (3), constituyen las vertientes por las que ha discurrido prioritariamente la reflexión de la doctrina y jurisprudencia españolas (4).

(1) Cfr. L. E. DE LA VILLA, *El trabajo a domicilio*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1966, págs. 34-37 y 76-83. Desde el punto de vista específico de la seguridad e higiene en el trabajo, véase A. E. QUINN, «Trabajo a domicilio», en *Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo*, vol. II, OIT-INP, Madrid, 1975, págs. 1492-1494. Respecto de la significación histórica del trabajo a domicilio, cfr., por todos, M. DOBB, *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*, Siglo XXI, 11.ª ed., Madrid, 1979, págs. 175-185, 316-319 y 483-489.

(2) Característica doctrinalmente más importante que la que le acompaña, la relativa a la del lugar de la prestación, el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por él. Cfr. L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., págs. 146-154.

(3) Cfr. M. ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Ariel, Barcelona, 1981, pág. 585; M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Facultad de Derecho-Universidad Complutense, Madrid, 1981, págs. 96-97, y L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., págs. 275-281.

(4) Así, por ejemplo, STCT de 5 de abril de 1977 (Ar. 2.021), 31 de enero de

Ciertamente que el trabajo a domicilio se realiza fuera de la vigilancia del empleador, pero no fuera del poder de organización del mismo (5). Pese a que no exista separación entre el domicilio del obrero y el lugar de trabajo, por lo que la falta de «inmediación» entre empresario y trabajador (6) dificulta el mantenimiento de la disciplina laboral que permite, entre otras cosas, controlar continuamente la homogeneidad y la calidad de los productos; la doctrina iuslaboralista había concluido que en este tipo de trabajo existe dependencia del trabajador, e incluso un tipo de vigilancia «indirecta e inmediata» a través de un control de la producción inicial y final (7). La dependencia en el trabajo a domicilio se definiría, en resumen, como variable, pudiéndose intensificar más en unos casos que en otros y siendo, en general, menos intensa que en el trabajo interno, en la fábrica (8). De esta manera, se reconocía como «necesidad social y jurídica» (9) la potestad disciplinaria del empleador, coherentemente con lo anteriormente establecido; la única diferencia con respecto al modo de ejercicio frente a los contratados laborales comunes, se encontrará en la intensidad y en los límites de la misma. En este sentido, se ha teorizado sobre la especial importancia del deber de diligencia del trabajador a domicilio, tanto más cuanto que el control de algunos medios de producción —máquinas, utillaje, materiales en general— se le transfiere, en su inmediatidad, a éste, de lo que se sigue un reforzamiento de su deber de diligencia en comparación con el trabajador interno (10).

2. Este es, a mi juicio, el contexto en el que hay que situar la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de enero de 1981 que aquí se comenta. Lejanos ya los tiempos en los que este Tribunal entendía que la relación de trabajo a domicilio no era laboral por faltar la vigilancia de la persona por cuenta de la que se trabaja y por prestarse la actividad en el propio domicilio del trabajador (11) parece como si se pretendiera ahora, una vez establecida de forma indubitada por la doctrina, la ley y la jurisprudencia el carácter de trabajo por cuenta ajena y dependiente del trabajo a domicilio, la completa equiparación entre este tipo de trabajador y el trabajador «común», el trabajador de fábrica, a efectos disciplinarios cuando menos, en el supuesto que nos ocupa.

La vía elegida para ello es la de la interpretación analógica, y, ciertamente

1978 (Ar. 542) y 7 de julio de 1978 (Ar. 4.415), esta última ante un supuesto de despido apreciando la caducidad de la acción.

(5) «La falta de vigilancia nada dice respecto de la existencia o inexistencia de poder de «dirección empresarial», afirma A. MONTOYA, *El poder de dirección del empresario*, I. E. P., Madrid, 1965, págs. 85-86.

(6) Cfr. A. MONTOYA, *El poder de dirección...*, cit., pág. 86.

(7) L. E. DE LA VILLA, *El trabajo a domicilio*, cit., págs. 153-154.

(8) L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., pág. 154.

(9) L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., pág. 315.

(10) L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., pág. 347.

(11) L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., pág. 151.

forzada, de una de las causas de despido pensadas exclusivamente para el trabajador interno o común: las faltas de asistencia al trabajo. El supuesto de hecho se desprende claramente del segundo considerando de la sentencia, en el que se afirma:

«CONSIDERANDO: Que la censura jurídica viene desarrollada... con el razonamiento de que las faltas de asistencia del trabajador han quedado justificadas por la situación de incapacidad laboral transitoria, argumento que viene apoyado en los dos motivos anteriores, los cuales respectivamente denuncian infracción de los artículos 98, núm. 8, y 102 de la Ordenanza Laboral Textil, para razonar que la omisión de la presentación a la empresa de los partes de baja y sucesivos de confirmación es sólo una falta leve y no cabe su sanción con el despido; y también infracción del artículo 114 de la Ley de Contrato de Trabajo, para argüir que la condición de trabajador 'a domicilio' supone que la ejecución de la sentencia recaída en proceso anterior, condenatoria a la readmisión, no puede tener otro contenido que la permanencia del demandante en su domicilio y que la empresa le facilitara la tarea a realizar; pero los hechos probados narran que en 13 de diciembre de 1978, la empresa dirigió un telegrama al actor requiriéndole para que se incorporara a su puesto de trabajo, 'lo que no efectuó el demandante', sin que el magistrado establezca que tal incorporación tuviera el contenido físico que pretende el recurrente, sino negando toda actividad del trabajador en orden a reanudar la relación y la prestación de servicios; y continúa el relato judicial afirmando que el 15 del mismo mes le telegrafiaron nuevamente para que mandara fotocopia del Documento Nacional de Identidad a fin de tramitar la afiliación a la Seguridad Social, y en 23 del propio diciembre, también telegráficamente, le fue reiterada la petición, contestando quien ahora recurre que se dirigieran a su abogado, el 16 de enero de 1979, acusó recibo a la empresa de la cartilla de Seguridad Social, y en 20 de febrero la empresa le comunicó haber tramitado su baja en la Seguridad Social al carecer de toda noticia suya desde el referido 16 de enero, lo que evidencia que la total inactividad laboral del demandante —equivalente, en el trabajador a domicilio a las faltas de asistencia— sólo a él resulta imputable y que no cumplió con el deber laboral de comunicar a la empresa su situación ni intentó justificar la persistencia de la misma hasta el 28 de febrero (hecho sexto), es decir, cuando ya se había producido la decisión patronal, conducta del demandante que constituye la aludida causa de despido y no queda limitada a la falta leve constituida por la simple ocultación del cambio de domicilio o de cualquier otro dato relacionado con la Seguridad Social, porque lo que se ha omitido es la oportuna justificación de su abstención laboral; y sin que el artículo 114 de la LCT permita el abandono ilimitado e injustificado de la relación y actividad contractual...»

3. El razonamiento de la sentencia y la conclusión doctrinal sentada, respecto de la equiparación entre la total inactividad laboral del trabajador y las faltas de asistencia, tiene a mi juicio, el valor sintomático de homogeneizar plenamente ambos tipos de trabajo, a los efectos de la subordinación al empleador como característica común a cualquier prestación laboral, y que en el supuesto contemplado en la decisión del TCT, se traduce en la aplicación directa de las causas de despido disciplinario «comunes» a la relación laboral a domicilio, sin ni siquiera intentar adaptarlas a las peculiaridades que reviste aquélla.

No importa, pues, que «por hipótesis, el trabajador a domicilio no pueda ser despedido por faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo» (12); ciertamente el Tribunal Central podría haber utilizado otras vías interpretativas para estimar justificada la sanción del despido del trabajador de autos, bien la genérica del incumplimiento contractual grave y culpable, bien la de entender que el comportamiento del trabajador podía subsumirse en un tipo de desobediencia a las órdenes de la empresa o en un quebrantamiento de la buena fe contractual, pero no es esta reflexión la que se debe resaltar como central en el comentario a dicha decisión, como tampoco, a mi entender, la de considerar que el Tribunal Central de Trabajo establece un nexo inmediato entre las faltas de asistencia y el deber de diligencia del trabajador (13).

Lo que realmente interesa —y en ello radica el interés de la sentencia— es subrayar que el trabajador a domicilio se halla plenamente sometido a la potestad disciplinaria del empleador, configurada ésta de manera idéntica a la ejercida respecto del trabajo «interno», llegando incluso, en esta ocasión, a expresarse paradójicamente. Cuestión que, obviamente, ayuda a perfilar los contornos jurídicos de la especial relación laboral del trabajo a domicilio.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

(12) L. E. DE LA VILLA, *El trabajo...*, cit., pág. 369, aunque admite que pueda jugar analógicamente cuando el trabajador a domicilio se retrasara en la recogida o entrega de la tarea, siempre que no cupiera tipificar esta conducta en otras causas, como la de disminución del rendimiento, por ejemplo.

(13) Cfr. G. BARREIRO, *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*, C. E. C., Madrid, 1981, pág. 373.