

Sentencia No. 440, de 31 de agosto de 2017

TRATAMIENTO LABORAL A SANCIONADOS A PRIVACIÓN DE LIBERTAD

La facultad del empleador de rescindir el vínculo laboral que mantiene con un trabajador sancionado a privación de libertad superior a seis meses mantiene plena virtualidad durante todo el cumplimiento de dicha sanción.

VISTO: Por la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular, el expediente cuatrocientos cincuenta y cuatro de dos mil diecisiete, formado para conocer del procedimiento de revisión promovido LTM, de ocupación Mecánico Gráfico A, de la Empresa de Periódicos, de las demás generales que constan en los autos del proceso antecedente, representado por la letrada YSG, contra la sentencia firme treinta y siete, de ocho de mayo de dos mil diecisiete, dictada por el Tribunal Municipal Popular de La Habana Vieja, en el expediente cuarenta y cinco, de dos mil diecisiete, resolutoria de la demanda presentada por la entidad, contra el acuerdo uno, de diez de enero de dos mil diecisiete, dictado por el órgano de justicia laboral correspondiente, solicitud que tiene por objeto que sea anulada la sentencia que se combate y en su lugar se dicte otra que le reconozca al trabajador el derecho que reclama de permanecer en su puesto de trabajo y a ser indemnizado como corresponde.

RESULTANDO: Que en la sentencia combatida se dictó el siguiente fallo: «Declarar con lugar la demanda establecida por la administración de la Empresa de Periódicos, contra el acuerdo número uno emitido por el órgano de justicia laboral, recaído en el expediente número uno correspondiente al año dos mil diecisiete de su radicación, el que se revoca, y en consecuencia disponemos que el trabajador LTM no tiene derecho a ocupar el puesto de Técnico en gestión comercial, debiendo mantenerse en la plaza que ocupaba en la actualidad, sin imposición de costas procesales».

RESULTANDO: Que el promovente formuló solicitud de revisión razonada en la forma que mejor convino a los derechos que, según sostiene, le asisten, concretándola en que el trabajador cumplió disciplinadamente la sanción penal que se le impuso, por otra parte, en el proceso se comprobó que el impugnante sí comunicó su situación laboral a la entidad; el tribunal reconoce que es una discrecionalidad de la administración la de dar por terminada la relación laboral del trabajador que haya sido sancionado y en su caso no se aplicó, significándole ello que fue voluntad del empleador no hacerlo, que lo mantuvo realizando labores que no implican manejo de recursos materiales.

RESULTANDO: Que analizadas las razones invocadas por el impugnante para justificar la solicitud de revisión presentada y examinadas las actuaciones que obran en los expedientes del órgano de justicia laboral y el radicado por el Tribunal Municipal Popular, antecedentes del presente expediente, la Sala acordó traer los autos a la vista para resolver en cuanto al procedimiento interesado.

LA SALA DE LO LABORAL DEL TRIBUNAL SUPREMO POPULAR RESOLVIÓ:

CONSIDERANDO: Que la litis que conocieron los órganos precedentes de la administración

de la justicia laboral se originó con la decisión del empleador de no reintegrar a LTM a su plaza de Técnico en gestión comercial, el quince de noviembre de dos mil dieciséis, cuando extinguió la sanción que en el orden penal le había sido impuesta por el Tribunal Municipal Popular de Santa Cruz del Norte en la causa cuarenta y tres de dos mil catorce, consistente en dos años de privación de libertad, subsidiada por igual período de limitación de libertad, por el delito de cohecho, ello en medio de circunstancias acontecidas durante el cumplimiento de la citada pena que le hacen estimar al impugnante que le asiste el derecho reclamado; sin embargo, se pasa por alto que el hecho de que parte del período de la sanción penal lo haya cumplido en su propio puesto de trabajo con la adecuación de sus funciones, contrario a las exigencias impuestas por el juez encargado del control del sancionado, dada la naturaleza del delito que cometió que le impedía ejercer funciones laborales en las que tuviera a su cargo la administración y cuidado de recursos materiales y financieros, no puede interpretarse que la voluntad de la administración de mantenerlo en ese cargo no podía variar durante el cumplimiento de la sanción penal, toda vez que el ejercicio de la potestad que le otorga el inciso f) del artículo cuarenta y nueve del vigente Código de trabajo no está limitado al período de los primeros seis meses de cumplimiento de la sanción, pues este precepto solo fija que el presupuesto que se requiere para que el empleador, por su voluntad y de manera discrecional, dé por terminado el vínculo laboral con el trabajador es cuando la duración de la condena sea superior al tiempo antes señalado, de modo que, en cualquier momento se puede pronunciar al respecto de conformidad con la facultad que la ley le otorga, que fue en definitiva lo que aconteció, que antes de dejar extinguida su pena la administración lo cesó en su puesto de trabajo y con arreglo a las demandas de los requisitos penales que se le impusieron fue reubicado en otro puesto de trabajo, lo que constituye una adecuada y ajustada actuación, con apego a la ley, y lejos de contradecirse las funciones del juez de ejecución y el empleador, estas se complementan con el único fin de cumplir cabalmente el cometido al que obliga la sanción de la que fue objeto.

CONSIDERANDO: Que de todo lo expuesto se colige que no existen razones para considerar la prosperidad de la solicitud de revisión que interesa al no apreciarse en la sindicada sentencia la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia notoria, circunstancias que, para la admisión de la solicitud que nos ocupa, franquean los artículos setecientos treinta y cuatro de la Ley de procedimiento civil, administrativo, laboral y económico y ciento setenta y ocho del Código de trabajo, por lo que procede resolver como se dirá.

LA SALA ACUERDA EL SIGUIENTE FALLO: Declarar *no haber lugar* a la solicitud de procedimiento de revisión presentada por LTM, contra la sentencia treinta y siete de dos mil diecisiete, dictada por el Tribunal Municipal Popular de La Habana Vieja, en el expediente cuarenta y cinco, de dos mil diecisiete; con la advertencia a las partes de que contra lo resuelto no procede recurso alguno. Sin imposición de costas.

Ponente: Gustavo Méndez González

Jueces: Rosaida Fong Rivera y Jesús García Seoane

Comentarios del presidente de la Sala

El trabajador reclamante instó a los órganos de solución de conflictos laborales para que se dispusiera su reintegro a la plaza de Técnico en gestión comercial, de la cual había sido desvinculado por el empleador haciendo uso de la prerrogativa que le otorga el artículo cuarenta y nueve, inciso f), del vigente Código de trabajo, que permite dar por terminada la relación de trabajo cuando el empleado es sancionado a privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excede de seis meses.

El Tribunal Municipal Popular de Santa Cruz del Norte le impuso la pena de dos años de privación de libertad, subsidiada por igual período de limitación de libertad, por el delito de cohecho, por hechos ajenos al ámbito laboral; parte del período de la sanción penal lo cumplió el trabajador en su propio puesto de trabajo con la adecuación de sus funciones, contrario a las exigencias impuestas por el juez encargado del control de las personas que cumplen sanción en libertad, que, por la naturaleza del delito que cometió, determinó que no podía ejercer funciones laborales en las que tuviera a su cargo la administración y cuidado de recursos materiales y financieros, como es inherente a su plaza. Al corregirse esta desviación por el empleador, ya habían transcurrido más de seis meses de ejecución de la condena penal.

Considera el trabajador que la causal esgrimida por el empleador para dar por terminada la relación de trabajo solo es aplicable dentro de los seis primeros meses a partir de alcanzar firmeza la sentencia penal que la dispuso; con este criterio concordaron los integrantes del órgano prejudicial, no así los jueces del tribunal que acogieron la demanda del empleador interpuesta en esa instancia; en ese mismo sentido la sala del supremo tribunal rechazó la solicitud de revisión que interesó el trabajador, cuya sentencia se analiza en el presente comentario.

Los magistrados de la sala de la especialidad de lo laboral al profundizar en las razones que justifican la actuación del empleador estiman que no puede interpretarse de la voluntad de la administración de mantenerlo en su cargo para el cumplimiento de la sanción penal, luego corregida, que no pueda ejercer, en cualquier momento, al menos durante el período de extinción de aquella, la potestad que le otorga el inciso f) del artículo cuarenta y nueve del Código de trabajo, toda vez que este artículo dejó de tener el carácter preceptivo del que estaba impuesto el inciso f) del artículo cincuenta y seis de la derogada resolución ocho de dos mil cinco, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la cual se aprobó el Reglamento general de las relaciones laborales; este precepto obligaba al cese de la relación de trabajo cuando el empleado era sancionado a privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando excedía de seis meses, diferente pronunciamiento a la actual legislación laboral, que no obliga al empleador a hacerlo, por el contrario, le permite la facultad de evaluar si lo mantiene, o no en el cargo; este nuevo pronunciamiento es más coherente con el principio protectorio que rige en el Derecho del trabajo, que para el tema objeto de análisis se

expresa en la necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de la que no es culpable en el orden laboral, de modo que, en este caso, el empleador tiene la posibilidad, a pesar de no contar con las prestaciones del trabajador, de mantenerlo en su cargo, o no, lo que no puede estar sujeto al término de los seis meses que demandó el reclamante, toda vez que, tal como planteó la Sala, el citado artículo solo fija el presupuesto de ser sancionado a pena privativa de libertad que exceda los seis meses para decidir si lo mantiene, o no, en su plaza y aunque no fija requisitos específicos, no cabe duda que lo puede determinar el tipo de delito cometido, si es o no compatible con la actividad que realiza; la calificación y profesionalidad del trabajador; sus años de servicios, experiencia laboral y resultados en el trabajo; pero todo ello queda en el ámbito subjetivo del empleador al evaluar la conveniencia de tomar una decisión en un sentido u otro.

En este asunto existen puntos de contacto entre las materias laboral y penal, que determinan el tratamiento laboral que recibe un trabajador objeto de un proceso penal y su incidencia en su relación de trabajo; que puede dar lugar, cuando el trabajador está sujeto a prisión provisional, a la suspensión de sus efectos, al no cumplirse por el empleado la obligación de ejecutar la actividad para la que se comprometió en el contrato de trabajo y consecuentemente no recibe del empleador retribución alguna; igualmente puede darse por terminada la relación de trabajo al dictarse sentencia firme que lo condene a prisión, como sucedió en el hecho que analizamos, sobre lo cual los jueces se pronunciaron y estimaron que existió una adecuada y ajustada actuación del empleador, con apego a la ley, sin contraponerse a las funciones del juez de ejecución, por el contrario sus proceder se complementaron en el cumplimiento cabal de la ley.