

**Incidencia del reconocimiento por el trabajador de la infracción laboral cometida en el cómputo del plazo de prescripción de las faltas laborales.**

**Ángel Arias Domínguez**

*Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*

**Resumen:** *El reconocimiento por el trabajador de la infracción laboral cometida no obra el efecto de principiar el cómputo del plazo de prescripción de las faltas laborales si dicha asunción no es completa, o si la decisión extintiva empresarial se argumenta en hecho parcialmente diferentes.*

**Palabras clave:** *Prescripción de faltas laborales. Inicio del cómputo del plazo de prescripción. Reconocimiento de infracción.*

**Abstract:** *The recognition by the worker of the labor offense committed does not have the effect of beginning the computation of the statute of limitations for labor absences if said assumption is not complete, or if the termination of the business decision is argued in fact partially different.*

**Keywords:** *Prescription of work absences. Beginning of the calculation of the limitation period. Acknowledgment of infringement.*

---

**I. Introducción**

Un trabajador del sector de banca privada solicita de dos clientes del banco en el que ejerce su actividad el préstamo de unas determinadas cantidades económicas, garantizándose su devolución mediante un concreto privado sin intereses. El objetivo de los préstamos era recaudar dinero para satisfacer una deuda que el trabajador tenía contraída con una tercera persona, también cliente del banco. Aunque destina las cantidades económicas a la completa satisfacción de la deuda que contrajo con este último cliente, le queda pendiente de abonar algunas cantidades con uno de los dos clientes. La empresa es conocedora de esta actuación y le pide explicaciones, que el trabajador ofrece en una contestación por escrito en la que asume algunas incorrecciones laborales. Tras la prosecución del correspondiente incidente laboral el trabajador es despedido.

**II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 1005/2001, de 13 de octubre.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4141/2018.

**ECLI:** ES:TS:2021:3804

**Fuente:** CENDOJ

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El objeto de la demanda es determinar cuál es el día de inicio del cómputo del plazo de prescripción de las faltas establecido en el art. 60.2 ET en supuestos en los que el trabajador ha reconocido, en una fase inicial de investigación que lleva a cabo la empresa, parte de los hechos que posteriormente se aprecian para fundamentar su despido. Básicamente se trata de concretar cómo tiene que producirse dicha asunción, y si debe abarcar de forma completa no sólo la totalidad de los hechos en sí mismos considerados, sino también la sanción que eventualmente pudiera acarrearle. Porque el reconocimiento meramente parcial de algunos de los hechos, o la argumentación ulterior del despido en hechos distintos de los asumidos, priva al acto de asunción del trabajador del efecto iniciador del cómputo de prescripción.

La correcta datación temporal de los hechos es trascendente en este asunto, sobre todo porque, tal y como se han producido la prescripción 'corta', opera o deja de operar por solamente dos días. De los hechos considerados probados de la sentencia de instancia y de la contestación por carta del trabajador a la empresa se reconstruye el siguiente relato.

El actor suscribe el 18 de noviembre de 2016 un documento con la Sra. C por el que se considera totalmente satisfecha la deuda económica (de 270.000 €) que el trabajador había contraído con ella. Consta que la Sra. C es clienta del banco, como lo era su finado marido. El trabajador dice acreditar una relación de amistad con el matrimonio que se remonta a 1997, y que continuó manteniéndose tras el fallecimiento del esposo en 2003. La Sra. C le entregó (no se concreta en qué fecha) un cheque por 420.000 € para adquirir y reformar una vivienda propiedad de la Sra. C. De dicha operación "*no se firmó ningún documento*". Con esa cantidad y la hipoteca (de 450.000 €) que solicitó al propio banco en el que trabaja se adquirió y reformó la vivienda que le vendió la Sra. C.

Para satisfacer lo que quedaba de deuda con la Sra. C (270.000 €) el trabajador solicitó de otros dos clientes del banco, los Srs. D y E, un préstamo económico de determinadas cantidades, que documentaron mediante sendos contratos de préstamos sin intereses. El trabajador arguye que le une una gran amistad con estos clientes del banco, y que ambos, por esta razón, se ofrecieron a prestarle dinero para hacer frente a la deuda contraía con la Sra. C hasta que tuviese la liquidez suficiente tras la venta de su vivienda particular. Entre febrero y noviembre de 2016 satisfizo íntegramente la deuda que tenía contraída con la Sr. C., utilizando para ello el dinero que le había sido prestado por los Srs. D y E. En enero de 2017 tras la venta de su vivienda particular realizó varias transferencias bancarias cuyos beneficiarios eran los Srs. D y E con el objeto de devolver el dinero prestado por ellos, quedando, en esa fecha, pendiente de satisfacer únicamente una cantidad de 70.000 € con uno de los prestamistas, formalizándose con él un acuerdo por el que se compromete la devolución total de la cantidad en plazos mensuales a lo largo de un año natural.

El 17 de febrero de 2017 el banco se dirige por escrito al trabajador para preguntarle por las transferencias que ha estado realizado hacia la Sra. C y los Srs. D y E. En dicha carta, formulada como un cuestionario de preguntas breves que debe responder tasadamente, se le inquiere expresamente sobre si había solicitado un préstamo económico a esos clientes del banco, si se había protocolizado en algún tipo de documento el cumplimiento de dichas obligaciones, etc. y, particularmente, en

relación con la Sra. C se le pregunta si “¿Tiene algo que ver la desvinculación del cliente con la operativa de sus préstamos?”, y si “¿Mantiene algún saldo pendiente de devolución a este cliente?”. Aunque no consta la fecha concreta de la contestación escrita del trabajador tiene necesariamente que haberse producido antes del 20 de febrero, pues el 20 de abril recibió la carta de despido y las faltas no se consideran prescritas, como veremos seguidamente.

El 28 de febrero de 2017 el director (se supone que) de la sucursal donde trabajaba el trabajador evacua un informe (se presupone que el destinatario del mismo es la dirección de la empresa, aunque no consta este extremo expresamente) relativo a las actuaciones del trabajador en relación con los préstamos económicos con los clientes del banco. En él se resume la actuación del trabajador, la relación con los clientes, los movimientos bancarios efectuados, el “*certificado relativo a los tres clientes del Banco que prestaron dinero al actor*” y el “*código de Conducta General del Banco*”. El informe fue incorporado posteriormente a la carta de despido y fue ratificado en el acto del juicio.

Aunque la carta de despido está fechada el 4 de abril de 2017 no fue entregada al trabajador hasta el 20 de abril de 2017.

#### **IV. Posición de las partes**

La línea básica de defensa del trabajador es que la empresa conocía, por el escrito que él envía en febrero de 2017, los hechos acaecidos con total exactitud, y que, por tanto, en ese momento debe datarse el comienzo del cómputo del plazo de prescripción. Aporta, además, dos datos que corroboran su versión. En primer lugar, que la empresa ya conocía desde hace tiempo, incluso desde 2015, los hechos ahora cuestionados, y, en segundo lugar, que las explicaciones que se le solicitan por escrito el 17 de febrero no le son requeridas por un órgano poco cualificado dentro de la estructura del banco, sino por un órgano técnico dedicado a la fiscalización de este tipo de conductas. Indica, además, que el reconocimiento por su parte de los hechos es total, y que las investigaciones ulteriores del banco se dirigían únicamente a corroborar la asunción de hechos que él había realizado. Aunque no consta exactamente cuál es la fecha de la contestación por escrito del trabajador en el que reconoce los hechos, implícitamente se deduce de la resolución de suplicación (que seguidamente se comentará) que contestó el día 18 de febrero, porque, en caso contrario no se hubiera admitido la prescripción de la falta por el Juzgado de lo Social y la sentencia del TSJ.

La entidad bancaria entiende, por el contrario, que su proceder en la investigación de los hechos ha sido diligente, que no se ha demorado en la confección del expediente disciplinario y que ha adquirido pleno conocimiento de los hechos no en el momento en que el trabajador contesta a la carta del banco de 17 de febrero inquiriéndole explicaciones sobre su proceder, sino el 28 de febrero, cuando el director de la sucursal bancaria en donde trabajaba el trabajador evacua su informe definitivo sobre los hechos, con aportación de la documentación relativa a los movimientos bancarios. Es interesante, a efectos de datar en qué momento conoce la entidad bancaria los hechos que motivan el despido, que hasta en tres momentos distintos el banco interviene activamente para esclarecer los hechos. El 17 de febrero de 2017 cuando solicita por carta al trabajador información detallada sobre los hechos, el 28 de febrero en el que el director de la sucursal evacua su informe a la dirección de la empresa con respecto a la actuación de su empleado. Y el 20 de abril, cuando la empresa comunica al trabajador la carta de despido (fechada, sin embargo, el día 4 de abril).

Y aquí está el arco de bóveda de este asunto, porque aunque es evidente que no puede predicarse la aplicación de la prescripción ‘larga’ de seis meses, dependiendo del momento en que se considere que la entidad bancaria ha adquirido el conocimiento de la infracción laboral cometida -el 17 ó el 28 de febrero- será aplicable -el 17 de febrero- o no aplicable -el 28 de febrero- la prescripción de sesenta días que para las faltas muy graves prevé el art. 60.2 ET.

## V. Normativa aplicable al caso

Art. 60.2 ET *“Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”*.

## VI. Doctrina básica

El reconocimiento por parte del trabajador de unos determinados hechos que pudieran tener trascendencia extintiva no da por iniciado el cómputo del período de prescripción de las faltas laborales si la empresa no tiene un conocimiento cierto, completo y expreso de la infracción realmente cometida. En concreto, en este caso, el conocimiento que adquiere la empresa en la fase de investigación de la infracción ni es total, pues los hechos asumidos parcialmente no coinciden totalmente con los finalmente imputados y justificativos del despido, ni esa sola asunción de hecho presupone la aceptación de una posible ulterior decisión sancionadora o extintiva de la empresa.

## VII. Parte dispositiva

Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casando y anulando la sentencia dictada el 4 de julio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 2395/2018. Se ordena, en consecuencia, que se devuelvan los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, con el objeto de que dicte nueva sentencia en la que, teniendo en cuenta la doctrina unificada que se sienta en la presente sentencia según la cual no han prescrito las faltas que se imputan al actor en la carta de despido, resuelva dicha Sala todas las demás cuestiones que se plantean en el recurso de suplicación.

## VIII. Pasajes decisivos

*“...el hecho de que el trabajador, bien durante la investigación de los hechos, bien durante el expediente contradictorio, efectúe un reconocimiento de los hechos investigados o imputados no implica, necesariamente, que ya exista un conocimiento empresarial efectivo, real y cierto, dado que, especialmente si aquel reconocimiento se realiza durante la investigación, no determina que el órgano con capacidad de sancionar tenga un conocimiento real y cierto. Y ello porque, por un lado, tal reconocimiento podría ser desmentido o matizado por el propio trabajador; y, por otro, porque, tal como consta en la sentencia recurrida, el reconocimiento se efectuó sin perjuicio de las ulteriores comprobaciones que se llevasen a cabo por parte del banco. Es, por tanto, la finalización del informe elaborado por el Director de la Unidad de Control de Red y su remisión al órgano interno correspondiente, el momento inicial que permite a la empresa imponer la decisión sancionadora que pudieran merecer los hechos de los que ha tenido conocimiento. Además, tras la respuesta al cuestionario por parte del trabajador, ningún retraso o dilación indebida se ha producido por parte del empresario en la finalización de la investigación e imposición de la correspondiente sanción”*.

*“...la tesis de la sentencia recurrida según la que el reconocimiento de los hechos por parte del trabajador durante la investigación constituye el momento en el que la empresa tiene un adecuado conocimiento de los hechos no puede sostenerse habida cuenta de que tal reconocimiento se realizó, como ya se ha avanzado, sin perjuicio de las ulteriores comprobaciones por parte de la empresa y, también, porque el reconocimiento se refirió a unos determinados hechos que no coinciden plenamente con los finalmente imputados y, especialmente, no alcanzó a la calificación de los mismos ni implicó conformidad alguna con una posible decisión sancionadora o extintiva por parte de la empresa. Contrariamente, resulta evidente que la respuesta al cuestionario entregado en la fase de investigación no implicaba, en aquel preciso momento, ni suponía de ningún modo que en la realidad de las cosas la empresa*

hubiera tomado noticia y conocimiento real, cierto y efectivo de la falta o faltas cometidas”.

*“Lo expuesto obliga a concluir que las infracciones laborales que se imputan al actor en la carta de despido no habían prescrito, lo que significa que la sentencia recurrida ha vulnerado el artículo 60-2 ET...”*

## IX. Comentario

La cuestión esencial consiste en determinar si el contenido de la contestación por escrito que hace el trabajador en febrero de 2017, sobre unos hechos acaecidos (en su última manifestación) el 18 de noviembre de 2016, es de suficiente entidad como para deducir que la empresa tiene pleno, completo y cabal conocimiento de la infracción laboral cometida. O si, por el contrario, dicho conocimiento se adquiere en toda su plenitud el 28 de febrero, cuando el director de la sucursal bancaria emite un informe completo sobre la actuación del trabajador que reenvía a la dirección de la empresa, que es quien detenta el poder sancionador en la estructura empresarial. Repárese que la entidad bancaria parece que confecciona el informe en dos fases consecutivas, una primera de investigación preliminar, preparatoria y dialogada con el trabajador el 17 de febrero, y una segunda, más completa y definitiva, ya con propósito claramente investigador y sancionador, el 28 de febrero con el informe que emite el director de la sucursal, en el que se aportan pruebas completas del actuar del trabajador, informaciones de las transferencias efectuadas, etc. ¿Se trata, en definitiva, de dos fases independientes, una primera meramente informativa, y otra segunda con propósito sancionador, o estamos en presencia de un solo procedimiento que se dilata en el tiempo en dos momentos procesales consecutivos? Porque de la respuesta que demos a esa pregunta dependerá la apreciación de la prescripción de la falta laboral.

Aunque no se especifica, ni en el relato de hechos probados de la resolución de instancia, ni en el sucinto resumen de circunstancias que realiza la resolución de casación, parece evidente que el comportamiento del trabajador debe haberse calificado como falta muy grave, de aquellas que lleva aparejada la extinción contractual, porque si hubiese sido considerada leve o grave se hubiera encontrado prescrita. Porque, se insiste, la datación del conocimiento empresarial de la falta cometida se produce o bien el 17 de febrero, o bien el 28 de febrero. Si se data el 17 de febrero la prescripción operará y la sanción no tendrá funcionalidad práctica. Sin embargo, si se considera que el conocimiento empresarial se adquiere el día 28 de febrero la falta no se encuentra prescrita y, por tanto, la sanción puede ser impuesta.

La SJS núm. 28 de Barcelona de 15 de enero de 2018 entendió que los hechos constituían una falta laboral muy grave, pero que la infracción se encontraba prescrita en el momento en el que se le comunicó el despido, declarando su improcedencia.

La STSJ-SOC de Cataluña 3959/2018, de 4 de julio desestimó el recurso de suplicación, confirmando la sentencia de instancia. Entiende, concretamente, que *“...la demora en once días [del 17 al 28 de febrero] de dar cuenta del cuestionario y emitir informe a un órgano interno del Banco, aunque fuera éste el competente para resolver la sanción de despido, en todo caso debe ser incluida dentro del plazo prescriptivo, que no puede la empresa alargar o acortar a su conveniencia, menos aún cuando la decisión de despachar al demandante se tomó, según consta en la carta, en fecha 4 de abril no siendo hasta el 20 de abril de 2017 en que el despido toma efectos al ser notificada la carta al demandante, sin que el banco justifique en modo alguno este inusitado retraso en un simple trámite, y sin ser imputable al demandante ni ese retraso ni tampoco la extensa duración del procedimiento de averiguación de los hechos y adopción de la decisión (46 días). Habiendo transcurrido 62 días entre las dos fechas, debe apreciarse cómo ha hecho correctamente el juzgado, la prescripción de la falta, y por tanto rechazarse el motivo”*.

Aprecia, por tanto, que el conocimiento empresarial se adquiere desde el momento en que comienza la labor de inspección y fiscalización de los hechos. Repara la resolución en que *“...la intervención de persona que tenía encomendadas funciones*

*inspectoras de la entidad bancaria, como evidencia el hecho de que presentara al trabajador un cuestionario escrito sobre los hechos por los que fue finalmente sancionado inicia el "días a quo" de la prescripción con independencia de que no fuera esa persona sino una comisión "ad hoc" la que valorara la conducta a efectos disciplinarios y finalmente adoptara la decisión de despedirle".*

Parece una interpretación del todo razonable, y que cuadra perfectamente con el bien jurídico que la prescripción pretende proteger, esto es, con que la investigación de los hechos no se demore más allá de lo necesario para su averiguación, patrocinando una seguridad jurídica en las investigaciones de las infracciones laborales de los trabajadores.

La cuestión consiste en determinar cuál es el momento en qué la empresa adquiere conocimiento sobre las incorrecciones laborales del trabajador. Y con respecto a esta problemática no cabe la menor duda de que la empresa tiene conocimiento sobre las irregulares operaciones del trabajador (al menos) cuando intima del trabajador investigado la contestación por escrito de un detallado cuestionario que ha confeccionado al efecto, es decir, desde el 17 de febrero. Quizá incluso podría argüirse que conoce antes dicho proceder anómalo o irregular, pero, desde luego, desde esa fecha su conocimiento es real, aunque quizá no completo. De la lectura de las preguntas que le formularon en el cuestionario, siempre en relación con las transferencias bancarias y los préstamos que había solicitado de los clientes del banco, se deduce, sin ningún género de dudas, que la empresa conocía la actuación irregular del trabajador. No que lo intuyera, que pudiera tener sospechas, o que pretendiera una búsqueda de información rutinaria. La lectura del cuestionario no muestra un listado de preguntas genéricas, abiertas, basadas en rumores, insinuaciones, murmuraciones o habladurías. No. Se pregunta por operaciones concretas, con personas concretas y a raíz de hechos que necesariamente tenía que conocer la empresa para confeccionar el cuestionario. Se trata, en definitiva, de preguntas detalladas sobre cuestiones directas y concretas, y todas ellas relacionadas con los préstamos, las garantías que se han implementado para la devolución del dinero, la forma en la que se ha procedido a la devolución, etc. Concretamente se le pregunta: "*¿Le solicitó usted dinero a préstamo a este cliente?*". No se le pregunta si ha solicitado dinero a 'algún' cliente, sino si lo ha solicitado a 'este' concreto cliente, lo que acredita que el banco sabía que efectivamente así había acontecido. También se le pregunta si "*¿Tiene algo que ver la desvinculación del cliente con la operativa de sus préstamos?*". Como fácilmente puede deducirse es una pregunta que sólo puede formularse porque se tiene conocimiento de que efectivamente así a acontecido.

En definitiva, no se le interpela de manera genérica sobre una posibilidad, sobre un rumor o sobre una sospecha, más o menos fundada. No. Se le pregunta por un concreto préstamo solicitado a una determinada clienta, y por las razones por las que ella se ha desvinculado posteriormente de la entidad bancaria. Tampoco puede haber duda sobre el reconocimiento de los hechos por parte del trabajador. De la lectura de las respuestas al cuestionario se deduce que el trabajador asume que ha solicitado los préstamos a los clientes del banco, que ha estado efectuando transferencias bancarias a favor de ellos para la devolución de lo prestado, etc. Da nombres y apellidos de los clientes, forma de efectuar los préstamos, fechas y cantidades prestadas, y cuándo quedar por devolver y a quién.

La entidad bancaria recurre en casación unificada alegando el precedente de la STSJ-SOC Andalucía (Sevilla), de 21 de marzo de 2012 (rec. 1642/2011). En este asunto, también afectante a un empleado de banca que asume en la fase de investigación unas determinadas irregularidades, se entendió que el conocimiento de los mismos por la entidad bancaria se adquiere no cuando se encarga la auditoría interna, ni cuando el trabajador asume los hechos en esa fase, sino cuando la dirección, que es el órgano encargado de ejercer el poder de sancionador, recibe el resumen de las investigaciones.

La sentencia objeto de comentario reproduce su consolidada doctrina con respecto a la prescripción, que básicamente puede resumirse en los dos siguientes argumentos.

En primer lugar, que el conocimiento empresarial con respecto a la comisión de una falta laboral se adquiere cuando la empresa tiene un conocimiento pleno, efectivo, real, cabal, cierto y completo, de los hechos, no cuando adquiere un conocimiento superficial, episódico, circunstancial, genérico o indiciario de los mismos. Y, en segundo lugar, que dicho conocimiento sólo se considera adquirido por la empresa cuando dicha información llega al órgano que ejerza la potestad sancionadora. Un buen resumen de esta doctrina puede leerse en la STS-SOC 811/2019, de 27 de noviembre, también relativa a irregularidades de trabajadores del sector bancario.

Con el primer argumento no se puede estar más de acuerdo. Pero no así con el segundo. Básicamente porque permite que la empresa interponga entre el comienzo de la investigación de los hechos y su sanción tanto tiempo como desee, pues parece evidente que el órgano investigador se sujeta a las órdenes o instrucciones que le indique el órgano rector de la empresa, también en lo que importa a la averiguación de los hechos y a su comunicación. No estamos en presencia, en definitiva, de dos fases separadas y autónomas de investigación de unos hechos, sino ante un único procedimiento que intercala, prácticamente como garantía procesal de que el órgano investigador no juzgue los hechos que ha indagado, dos etapas en el procedimiento sancionador, una a cargo del investigador, y otra a cargo del sancionador, pero ambas dirigidas por la entidad empresarial que detenta y gobierna el poder organizativo y sancionador.

La resolución, por otra parte, afirma que el reconocimiento de los hechos por parte del trabajador no supone que la empresa adquiera un conocimiento real, efectivo y cierto de los hechos, apreciación con la que no podemos estar tampoco de acuerdo. Por dos razones. En primer lugar, porque las respuestas al cuestionario en relación con los hechos son detalladas, puntillosas y certeras, circunstancia incompatible con un conocimiento somero por parte del órgano investigador. Y, en segundo lugar, porque la asunción de su culpa también es indubitada, siendo innecesario, desde cualquier buena óptica burocrática, continuar la investigación para la averiguación de unos hechos ya detallados y asumidos. El trabajador, ciertamente, no asume una sanción en sus contestaciones, naturalmente, porque tampoco se le había solicitado. Pero precisa todos los hechos, y asume su participación en todos aquellos que legitima y fundamenta la investigación, por lo que ésta pierde parte de su sentido desde ese momento.

Puede ser entendible que el investigador no se conforme con la asunción de hechos que realiza el trabajador, y que, por tanto, continúe con la investigación para confirmar detalles, precisar algunas cuestiones, etc. Pero es indudable que su labor se ve muy facilitada por la asunción de los hechos investigado y su participación en ellos por parte del trabajador, no siendo necesario, por tanto, dilatar más el procedimiento investigador. La perspectiva de la cuestión que separa artificialmente el procedimiento de investigación del sancionador, como si se tratase de dos instancias distintas y no dependieran ambas de la dirección de la empresa consentiría dilatar artificialmente esta fase inspectora mucho más allá de lo aquí acontecido, bastando argüir que no se han pulido todos los detalles de la investigación y que no se ha informado al órgano que detenta del poder sancionador. Esto no es lo pretendido por la garantía que enuncia el art. 60.2 ET.

Cuestión distinta, radicalmente distinta, sería que la fase de investigación se encomendase *ad initio* a una empresa distinta a la que detenta el poder sancionador, como acontece con el sistema de denuncias anónimas por maltrato en el trabajo, generalmente de origen sexual, denominado *Speak Up*, en el que la denuncia de cualquier trabajador no la recibe la empleadora (precisamente para evitar suspicacias en relación a su implicación en la investigación), sino una empresa extraña a la estructura empresarial que se encarga de realizar esa fase inicial de investigación, como tuvimos oportunidad de analizar en el estudio titulado “¿Puede un tercero extraño al acoso (sexual ambiental, en este caso) intimar su coerción mediante un instrumento anónimo dirigido a una empresa distinta a aquella en la que se han producido los hechos?”, publicado en nuestra RJL 2/2019 en este link

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000383](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000383)

En estos casos sí estamos ante dos auténticas fase separadas totalmente una de la otra, garantizándose efectivamente que la empresa que detenta el poder sancionador no conoce los hechos que se han investigado hasta que se le comunica la finalización de la labor investigadora.

## **X. Apunte final**

Hacer depender el comienzo del cómputo del plazo de prescripción de las faltas laborales del trabajador del momento en el que el empresario adquiere conocimiento de la comisión de la infracción es un criterio jurídico que desplaza el interés probatorio hacia ese momento, y no hacia el de comisión del ilícito laboral propiamente dicho. No siempre es sencillo determinar ese momento, especialmente en cuatro situaciones: cuando se tiene constancia de la comisión de una infracción pero se desconoce quién la ha cometido; cuando el infractor oculta maliciosamente la infracción impidiendo su noticia; cuando la infracción es reiterada o continuada en el tiempo; y cuando el empresario es tolerante con las infracciones y decide modificar su perspectiva con respecto a su comisión.

Probablemente por estas (y otras) dificultades en su aplicación práctica el art. 60 ET maneja dos plazos de prescripción. El 'corto' de días (10, 20 ó 60) desde que la empresa adquirió conocimiento de la comisión de la falta, y el 'largo' de seis meses desde la comisión de la falta (magníficamente explicados ambos en el voto particular a la STS-SOC 834/2018, de 14 de septiembre). Pero más allá de estas cuestiones, lo que parece indudables es que el conocimiento que determina el inicio del cómputo de prescripción no es el de la antijuridicidad del hecho, sino el del hecho mismo considerado. Si el ET hubiese querido precisar la prescripción como un tiempo de espera desde que la empresa adquiere una conciencia plena de la antijuridicidad de una actuación de un trabajador hasta su eventual sanción, así lo hubiese especificado. Pero la garantía de la prescripción de las faltas laborales no pivota sobre el momento en que la empresa adquiere una conciencia plena, cabal, completa e indubitada sobre la ilegalidad (o alegalidad) de unos hechos laborales, sino, más sencillamente, sobre el conocimiento de que estos hechos han acaecido, básicamente porque es la única fórmula en que la pendencia de una posible falta no se dilate en el tiempo.

Por ello debe abogarse por entender que el conocimiento se adquiere cuando ya se ha formado una cabal idea de lo que ha sucedido, que, en nuestro caso, acontece cuando el trabajador contesta al cuestionario con precisión y sin ocultación de datos.