

¿ES CAUSA DE DESPIDO QUE UN TRABAJADOR ESTÉ IMPUTADO POR LA COMISIÓN DE UN DELITO?

Ángel Arias Domínguez
Profesor Titular (acreditado a Catedrático)
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Extremadura

RESUMEN: La imputación de un trabajador por un delito que en nada se relaciona con la actividad profesional del trabajador puede ser improcedente o nulo dependiendo de si existe o no lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

PALABRAS CLAVE: Nulidad del Despido disciplinario. Imputación de un delito. Lesión de derechos fundamentales del trabajador.

SUMARIO: I. Introducción. II. La postura del Tribunal Supremo. III. Conclusiones.

IS IT CAUSED THAT A WORKER IS IMPUTED BY THE COMMITTEE OF A CRIME?

ABSTRACT: The indictment of a worker for an offense related to the professional activity of the worker may be inappropriate or not depending on whether or not there is an infringement of the fundamental rights of workers.

KEY WORDS: Annulment of disciplinary dismissal . Accused of a crime . Violation of fundamental rights of workers.

SUMMARY: I. Introduction. II. The position of the Supreme Court. III. Conclusions.

I. Introducción.

La imputación de un trabajador por la comisión de un delito es una circunstancia no expresamente prevista como de despido por el Estatuto de los Trabajadores, no al menos de forma directa y expresa. El ET tiene una referencia singular en la regulación de la suspensión del contrato trabajo a la “*Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria*” (art. 45.1.g) ET). En este caso la privación de libertad decretada judicialmente opera la suspensión de las relaciones mutuas de abono del salario y prestación laboral, efecto característico y propio de la suspensión contractual.

La extinción del contrato en supuestos de efectiva condena del trabajador a una pena de entrada en prisión por la comisión de un delito se produce por la inasistencia del trabajador al trabajo, generalmente disciplinaria (art. 54 ET). No se descarta que, en determinadas circunstancias, el trabajador puede ver extinguido su contrato de trabajo en estas circunstancias por absentismo, es decir, por ausencias justificadas al trabajo (art. 52.1.c) ET), aunque lo más común, no normal y usual, será que empresarialmente se proceda a articular el despido disciplinario, el despido sanción.

Estas son las únicas referencias, legales e interpretativas, relacionadas con la comisión de un delito por parte del trabajador. Los ejemplos concretos en los que se ha dado esta circunstancia de condena a entrega en prisión han pivotado más sobre la apreciación de la prueba, es decir, sobre la constatación de las circunstancias en las que se ha desenvuelto el hecho delictivo y sus consecuencias laborales que en la calificación judicial del despido, probablemente porque en pocas ocasiones se recurre jurisdiccionalmente la sanción de despido.

Pero el ET no prevé que la mera imputación de un delito sea causa o no de despido, y esta es la cuestión que pretende analizarse en el pequeño ensayo.

II. La postura del Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo ha dictado la STS de 17 de febrero de 2016 (núm. recurso: 808/2014) en la que se aborda una cuestión novedosa pero relativamente distinta a la enunciada, la de si una mera imputación judicial puede ser causa de despido disciplinario. Obviamente, no estamos tratando de unos hechos denunciados por el empresario o que tengan relación con el ejercicio de su actividad laboral propiamente dicha, lo que hubiera conllevado, seguramente, consecuencias distintas, probablemente extintivas pero con mejor suerte. Estamos en presencia de una imputación judicial por hechos totalmente ajenos al desenvolvimiento de su relación laboral, y que, por lo tanto, nada tiene que ver con el vínculo contractual que une al empresario con el trabajador.

Los hechos en los que se apoya la carta de despido son claros. El trabajador se personó en el centro de trabajo *“acompañado de la Policía Judicial y de la Secretaria del Juzgado de Instrucción núm. 4 de la Audiencia Nacional”*, procediendo éstos al *“registro de su puesto, interviniendo documentación de carácter personal así como archivos informáticos existentes en el disco duro de su PC”* así como otros archivos del trabajador a los que había accedido a través de la red. Tras el registro el trabajador abandonó el edificio con la Policía y el Secretario del Juzgado. El registro se enmarcaba en una (gran) causa (con muchos imputados y muchas actuaciones en muchos lugares de trabajo del país) abierta por la Audiencia Nacional sobre blanqueo de capitales. Tras dicho registro el trabajador comunicó a la empresa que había sido imputado por los referidos delitos y puesto en libertad con cargos bajo fianza. Es constatable el hecho de que el trabajador ejerce su actividad laboral en una entidad bancaria, por lo que aunque los hechos delictivos imputados no tienen relación directísima con su actuación en esa empresa, es cierto que guardan algún tipo de relación con su características actividad profesional.

La empresa entiende que los hechos descritos suponen, al margen de la tipificación como delito, una *“trasgresión de la buena fe contractual que conlleva a la total y absoluta pérdida de confianza en el trabajador”*, pues los hechos descritos podrían suponer *“una actuación completamente ilegal en una materia que guarda estrecha relación con las funciones que usted desempeña en la Entidad como Asesor de Mercados dependiendo de la Asesoría de Negocio e Internacional”*. La entidad bancaria entiende que estos hechos constituyen una falta muy grave tipificada en el Convenio Colectivo de Bancos Privados.

El trabajador está contratado para prestar asesoramiento jurídico en materias expresamente encargadas por el director de la unidad, y realiza las funciones características de un abogado: elaboración de informes, representación de la entidad bancaria, pleitos por impagos, etc.

El juzgado de lo social núm. 30 de los de Madrid dictó sentencia declarando la improcedencia del despido del trabajador. Es de hacer notar que en nuestro ordenamiento procede dicha consideración o bien cuando la carta formal de despido no esté correctamente formulada, o bien cuando el empresario no hay sido capaz de probar en el juicio los hechos que describe en dicha carta. La improcedencia, frente a la nulidad radical que obliga al reingreso en todo caso en su puesto de trabajo, o la procedencia que convalida la extinción definitivamente, sitúa al empresario en la necesidad de elegir entre el reingreso o la definitiva extinción, pero, en este último caso, con el abono de la indemnización tipificada en el ET, indemnización que, desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se fija en 33 días de salario por año de servicio trabajador, con el límites de 24 mensualidades.

El Juzgado de lo Social destaca que la circunstancia de que el *“el actor esté o no imputado en un procedimiento penal, y se haya practicado por la Policía Judicial un registro en las oficinas de Sabadell no es causa de despido, ya que*

no está tipificado que la mera imputación en causa penal sea falta sancionable en la jurisdicción social, y desde luego que se haya registrado una oficina, es por decisión judicial del Juzgado que instruye la causa penal y no es motivo del despido. Como no existen motivos de despido, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55 del ET, la única calificación que puede tener el despido es de despido improcedente”.

La sentencia fue recurrida por el trabajador en suplicación, y el TSJ correspondiente entendió que el despido debía calificarse de nulo, por lesión del derecho fundamental del trabajador. Apréciase que dicha declaración conlleva una argumentación implícita: que el empresario ha sido incapaz de concretar hasta qué punto la imputación del trabajador lesionaba sus bienes jurídicos o perjudicaba la buena marcha de la empresa.

Entiende singularmente la Sala que *“la protección del derecho a ser tratado como inocente por los particulares o en las relaciones entre particulares, como es la relación laboral, no se concede por el Tribunal Constitucional con base en la presunción de inocencia del art. 24.2 CE”* sino por la defensa *“de otros derechos fundamentales como la imagen del trabajador, su honor, y su intimidad, haciéndole objeto de una grave reprobación social y laboral que conlleva la pérdida del empleo, que cuestiona anticipadamente su comportamiento legal y ético todo ello sin que haya existido la sanción penal”*. Entiende, en definitiva, que la proyección extraprocesal del derecho a la presunción de inocencia se satisface *“reparando la lesión no con la declaración de improcedencia del despido sino con la declaración de nulidad al estimar que son los derechos consagrados en el art. 10 en relación con el 18 [ambos de la CE] los que se han vulnerado”*. Es oportuno aclarar que una de las causas de nulidad de nuestro ordenamiento jurídico (art. 55 ET) es que el despido se haya producido con vulneración de los derechos fundamentales, como los alegados por el actor y apreciados por el recurso de suplicación en el Tribunal Superior de Justicia.

La entidad bancaria impetró el correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contraste la del TSJ de Cataluña, de 4 de febrero de 2008 (núm. recurso: 8038/2007).

El problema se circunscribe, en primer lugar, a determinar si realmente puede considerarse que constituyen falta los hechos descritos y considerados probados por el relato de instancia. Y también, en segundo lugar y de manera sustancial, a apreciar *“si la mera imputación de la transgresión vulnera la dignidad del trabajador o alguno de sus derechos fundamentales”*, lo que conllevaría la declaración de nulidad del despido.

Lo primero que llama la atención es que el TS sí admita a trámite el RCUD, pues no es usual en asuntos relativos a despidos disciplinario, dada la dificultad casaciones que se presenta en el enjuiciamiento de conductas humana con trascendencia laboral.

La sentencia de contraste trataba de una trabajadora de una guardería que fue despedida por “*pérdida de confianza en sus facultades profesionales*”. Se sospechaba que uno de los menores de la guardería podía haber sufrido maltrato y que otro, el hijo precisamente de la trabajadora de dos años de edad, presentaba a menudo unos rosetones morados en la zona de las caderas que, en un principio, podrían relacionarse con un caso de maltrato infantil, aunque luego, posteriormente, se dictaminaron que dichas manchas eran nacimiento. La dirección de la guardería tiene la convicción de la que la trabajadora “*había maltratado a los menores que tenía acogidos, que maltrataba también a su hijo y que podía maltratar a los niños que cuidaba en la guardería o que los familiares de estos se podrían alarmar al difundirse la noticia*”.

La sentencia de instancia declaró nulo el despido porque “*se produjo con vulneración del derecho al honor y a la propia imagen de la trabajadora*”. Es decir, lo declara nulo porque no se ha probado lo alegado en la carta de despido y porque el despido se ha producido con lesión de derechos fundamentales del trabajador despedido.

La sentencia que resuelve el recurso de suplicación, la de contraste para este recurso de casación en unificación de doctrina, estimó el recurso de suplicación de la empleadora y lo declaró improcedente. Entendía que la decisión extintiva se basó en presumir que la actora maltrataba a los menores, pero subraya que el principio de presunción de inocencia del art. 24.2 CE no tiene cabida en relación con las conductas constitutivas de despido disciplinario, pues es de exclusiva aplicación en el ámbito penal o sancionador público, lo que conlleva descartar la nulidad como respuesta jurídica adecuada. Aprecia, además, que no se vulneró el derecho al honor y a la propia imagen del art. 18 CE, porque para que se produjera dicha lesión era necesario que existiera [por la empresa] “*la concurrencia de la publicidad y el animus injuriandi*”, es decir, que se atente por la empresa deliberada y públicamente contra el trabajador “*mediante la difusión de datos correspondientes a la esfera privada del interesado*”, circunstancia que aquí no acontece, pues no consta que se hubiera efectuado ningún tipo de difusión pública por parte de la empresa fuera del ámbito de la relación de trabajo, y tampoco consta “*ni se alega ni se baraja como elemento valorable que se haya comunicado la información relativa a la conducta extralaboral de la trabajadora o de las circunstancias en las que ésta se ha traducido hacia terceros*”.

En definitiva, se entiende que no procede la declaración de nulidad simple y llanamente porque la empresa no ha dado publicidad ni al despido ni a los hechos, quedando en el ámbito privado de la propia relación laboral.

Entiende el TS que concurre, en definitiva, el requisito de la contradicción exigido por el art. 219 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que es el precepto dedicado a disciplinar la contradicción entre resoluciones a efectos casacionales.

El asunto pivota, por tanto, sobre la posible vulneración del derecho al honor y a la propia imagen de trabajadores despedidos por motivos disciplinarios pero basados en conductas extralaborales no sancionadas jurisdiccionalmente. Conductas extralaborales que no han recibido una sanción penal.

En ambos casos, en el ahora enjuiciado y en deducido en la sentencia de contraste, no ha existido publicidad por la empresa hacia terceros extraños a la relación laboral de los hechos determinantes del despido, de los hechos presuntamente delictivos que justifican la pérdida de confianza empresarial y con ello el despido disciplinario. No hay, al menos *prima facie*, una lesión del derecho al honor de los trabajadores, pues los hechos y su trascendencia penal ulterior quedan opacos hacia el exterior de la relación laboral.

La sentencia impugnada declara nulo el despido. Sin embargo, en la sentencia de contraste se entiende que el despido era improcedente. El TS en la admisión reconoce que la contradicción se produce, incluso aunque, como expresamente afirma, en un supuesto (la sentencia recurrida) el trabajador sí había sido imputado judicialmente mientras que en la otra (la de contraste, la de la guardería) no se había imputado a la trabajadora. Además, en esta última sí había alegado la trabajadora la lesión de los derechos fundamentales a la propia imagen y a la intimidad, mientras que en la actualmente recurrida no se había formalizado el recurso en estos motivos. Admisión a trámite de gran cabida, bastante amplia, seguramente porque el propio TS siente la necesidad de pronunciarse sobre este tema de manera contundente.

Desde luego ambas circunstancias en otras condiciones hubieran determinado que el juicio de contradicción no hubiera sido fructífero.

La doctrina correcta, según el TS, es la de la sentencia referencial. Ello conlleva casar y anular la resolución de suplicación y declarar la firmeza de la de instancia. En definitiva, declarar el despido improcedente y no nulo.

El objeto de la controversia es la hipotética vulneración de la dignidad personal y el honor del trabajador despedido. Se constata -y esto es particularmente significativo- que no existe el más mínimo indicio de que la decisión extintiva empresarial hubiera sido difundida fuera del estricto ámbito privado contractual laboral de las partes. Aunque, como acertadamente precisa el Ministerio Fiscal, sí existe en este supuesto de manera indudable una eventual "*repercusión sobre el prestigio y/o la confianza que requiere la actividad bancaria*". Es decir, la imputación del trabajador hace nacer en el empresario una desconfianza hacia él provocada por el tipo de actividad que desarrolla -abogado en una entidad bancaria- y el contexto laboral en el que se desenvuelve.

Pero la sentencia entiende que es obligado descartar cualquier lesión de los derechos reconocidos en el art. 18 CE, así como de la dignidad personal, por lo que el despido y su análisis jurisdiccional pivota sobre la existencia de prueba que acredite el ilícito imputado en la carta de despido. Al carecer de ella el

despido se considera improcedente, pues no se consigue probar la conexión entre el ilícito laboral imputado al trabajador y el supuesto de hecho probado.

El TS intenta desmontar los argumentos de la sentencia de suplicación y su conclusión de nulidad. Las STC que aporta y transcribe en parte no contemplan un supuesto como el ahora enjuiciado. Así, en la STC 114/96 se enjuiciaba la vulneración del derecho al secreto en las comunicaciones por haberse admitido como prueba un instrumento ilegalmente adquirido; en la STC 166/95 se contemplaba la intromisión en los derechos del art. 18.1 CE por prejudicialidad penal en un litigio de protección del derecho al honor, la intimidad y la propia imagen; en la STC 109/86 se analizaba la influencia de la presunción de inocencia descartando su trascendencia constitucional pues en el proceso se había desplegado suficiente actividad probatoria y suficiente actividad de valoración de las pruebas practicadas; y en la STC 75/2010 se analizaba un supuesto en el que ventilan los derechos de huelga y la garantía de indemnidad.

Entiende la sentencia que la comunicación del despido, la propia carta de despido como documento formal y recepticio que indica los hechos imputados y su trascendencia jurídica, no puede lesionar el honor del trabajador o su intimidad personal o familiar o su propia imagen si se ha producido en el ejercicio regular de sus facultades disciplinarias, consecuencia todo ello de la desconfianza que se deriva de su *“implicación -aparente al menos- en una causa penal”*.

Añade, y esto es muy trascendente para la resolución final del asunto, que el hecho de estar imputado en una causa penal *“se ajusta miméticamente al tipo legal (art. 54.2.d ET) y a la previsión similar de la norma convencional, y no resulta afectada por el derecho fundamental a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE)”*, pues este derecho *“no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales”* (FJ 2 STC 153/2000, y las que en ella se citan).

Es decir, el hecho de estar imputado en una causa penal puede determinar la pérdida de la confianza característica de la relación laboral y con ello patrocinar o favorecer el despido del trabajador. Mucho más, con mayor intensidad, si el convenio colectivo aplicable, como es el caso, prevé esta circunstancia de forma expresa. Ello nos sitúa en un contexto en el que las circunstancias de hecho, la concreción jurídica de las mismas, y la interpretación que le den las partes, forman parte de la integración o no como causa de despido. No hay, en definitiva, dos despidos iguales, porque todos los elementos que no constextualizan –de lugar, tiempo y modo– forman parte de los elementos que deben tenerse en consideración para proceder al despido y calificarlo jurídicamente.

La sentencia subraya que la presunción de inocencia *“no tiene cabida en el orden jurisdiccional social en cuanto a la valoración de conductas constitutivas de despido disciplinario”* como, por otra parte, se reconoce vehementemente en la sentencia de contraste. Y afirma también que *“el ataque al honor tutelado por el art. 18 CE requiere la intencionalidad de atentarse contra la buena reputación”*.

de una persona, descrédito que necesariamente proviene del conocimiento o difusión de las expresiones o información relativa a la persona en este caso del trabajador hacia terceros o más allá de las fronteras de la relación privada y en este caso empleo de la información personal de la trabajadora con terceras personas, dentro o fuera de la empresa”.

Esta situación fáctica y jurídica no se ha dado en el caso objeto de enjuiciamiento. La empresa decide despedir al trabajador basando su decisión en el propio conocimiento de los hechos que había apreciado de propia mano aunque relativos a “*circunstancias personales extralaborales*”, si bien con una cierta conexión directa con el trabajo desempeñado.

Entiende la sentencia, en definitiva, que la empresa sí “*adujo realmente una causa de despido, vinculada indirectamente de algún modo a las actuaciones penales pero sustancialmente al margen de ellas: la transgresión de la buena fe contractual*”, añadiendo que dicha “*transgresión podría incluso haber justificado la procedencia del despido, si el juez de instancia lo hubiera considerado oportuno al valorar la prueba practicada, por la hipotética ocultación que ya ponía de relieve la carta de despido al relatar que, tres días después de que el trabajador se personara acompañado de la policía y del fedatario judicial, el actor notificó su imputación a la dirección y su puesta en libertad con cargos*”.

Obsérvese lo que subraya la sentencia. Pues este es el arco de bóveda sobre el que se sustenta el argumento. El ilícito laboral imputado si hubiese sido probado podría haber triunfado desde el punto de vista del despido. Pero no se consiguió probar y, por tanto, el despido es ya de por sí improcedente. El derecho fundamental que se aducía vulnerado era, exclusivamente, el de presunción de inocencia, pero no el de el de intimidad, o el de propia imagen. Quizá una alegación inclusiva de estos otros derechos fundamentales hubiera podido concluir la resolución con otro pronunciamiento, aunque no parece probable, dado que no ha existido ni publicidad por parte de la empresa del despido ni de los hechos constitutivos de tal, ni *animus injuriandi*, sino que se ha procedido, simplemente, a articular un despido por pérdida de confianza en el trabajador. Pérdida de confianza en una relación laboral muy singular, pérdida de confianza por unos hechos que aunque no se han producido empleando medios laborales puestos a disposición por el trabajador sí guardan, al meno *prima facie*, una cierta relación con la actividad principal a la que se dedica el trabajador.

Es fundamental en este caso la circunstancia de que no hay “*el más mínimo indicio de que la empleadora difundiera de algún modo los motivos que adujo en la carta de despido*”, lo que impide considerar que se haya producido la vulneración del derecho fundamental que se aduce.

Es por ello que se estima el recurso de casación y se anula la sentencia recurrida, declarando firme el fallo de la resolución de instancia, la del juzgador de lo social que consideró improcedente el despido.

III. Conclusiones

Desde luego la presunción de inocencia no es un derecho que pueda ser vulnerado en un despido disciplinario. No funciona entre particulares en un ámbito privado, en una relación privada, por más que se haya pretendido su invocación y funcionamiento en un despido disciplinario. La construcción argumental que se articula en el recurso de suplicación no es muy edificante en este sentido, por sabida y estéril, pues no aporta argumentación adicional a los elementos ya conocidos.

Otra cosa es que la difusión de la información que se conoce empresarialmente pueda lesionar otros derechos fundamentales, como lo es la propia imagen y la intimidad. Pero esto es una cuestión distinta, aunque idéntica desde la alegación de nulidad del despido por transgresión de derechos fundamentales del trabajador.

Y aquí es fundamental analizar si la empresa ha obrado con la diligencia deseable en la transmisión de la información. Si se ha cuidado en extremar la diligencia, y no se ha producido difusión alguna de la información hacia terceros extraños a la relación laboral, se puede suponer que no se ha lesionado los derechos fundamentales del trabajador, con lo que no puede ser el despido calificado como nulo. Quien alega corre con la carga procesal de probar los elementos fácticos que muestra. Quien alega transgresión de derechos fundamentales corre con la carga procesal de probarlos, o, cuanto menos, de construir un argumentario que acredite un panorama de indicios de lesión de los derechos fundamentales, lo que favorecería la inversión de la carga de la prueba y situaría al empresario en la necesidad de acreditar, o al menos intentar desmostar, que no ha obrado lesionando dichos derechos. Pero no se ha transitado por este camino, con lo que queda vedada la inversión de la carga de la prueba.

Pero lo trascendente de la resolución, aquello que no dice expresamente sino que sólo insinúa, es que, efectivamente, el conocimiento de la información de que el trabajador está siendo investigado por un delito puede ser causa de despido siempre que, naturalmente, ello tenga alguna relación con el trabajo que desarrolla. Cómo, de qué forma, en qué momento, con qué trascendencia... son cuestiones que compete construir argumentalmente en cada individual y singular carta de despido, es una cuestión que compete a cada empleador cuando ejerce la máxima expresión de poder sancionador.

Téngase presente, como argumentación complementaria, que hay algún otro tipo de relaciones laborales, como lo es la especial de Alta Dirección, y la de Hogar familiar, en donde la extinción del contrato se puede producir por desistimiento, es decir, sin apoyarse en causa alguna y sin justificar su decisión. Así, por ejemplo, el art. 11 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, y el

art. 11.3 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, sí prevén expresamente el desistimiento empresarial como forma de extinción unilateral del contrato de trabajo. Obviamente, en estos casos la alegación empresarial de pérdida de la confianza determina por sí misma la extinción del contrato sin tener que acudir a la argumentación formal que todo despido disciplinario exige.

En las relaciones laborales ordinarias, las sometidas al régimen legal del ET, la pérdida de confianza no es una circunstancia de desistimiento, sino de extinción causal, lo que exige, en todo caso, la alegación y prueba de la circunstancia y, en caso de no probarse, se considera que el despido es improcedente, como ocurre en este caso.