



CIRCULAR N° 18
FECHA: 01/04/2016
MATERIA: Jurisprudencia

1

LA IMPUTACIÓN DE UN TRABAJADOR EN UN PROCESO PENAL NO ES CAUSA QUE JUSTIFIQUE UN DESPIDO

En esta circular damos cuenta de una singular sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de **17 de febrero de 2016**¹, de la que ha sido ponente el Excmo. Sr. D. José Luis Gilolmo López. La sentencia estima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por una entidad bancaria contra la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2013² que había declarado **nulo** el despido por entenderse vulnerada la dignidad, el honor y la intimidad personal del demandante (arts. 10 y 18 CE), manteniendo la calificación de **improcedencia** que había establecido el Juzgado de lo social nº 30 de Madrid, en sentencia de 30 de julio de 2013 (autos 1342/2012) siendo la sentencia de contraste, cuya doctrina se entiende la correcta, la dictada por la Sala de lo social del TSJ de Cataluña de 4 de febrero de 2008³

En suma lo que se viene a afirmar es que por sí sola la imputación de un trabajador en un proceso penal, en este caso por un delito de blanqueo de capitales, no es motivo de despido aunque se haya practicado por la Policía Judicial un registro en las oficinas de la empresa y en el puesto de trabajo del trabajador, Abogado en la Asesoría Jurídica de Mercado.

¹ CENDOJ 28079140012016100091 y JUR\2016\51864

² AS 2014\376

³ AS 2008\1204

Según la carta de despido, el empleado no acudió a trabajar a su hora habitual y poco después se presentó acompañado de la Policía Judicial y de la secretaria judicial, que procedieron al registro de su puesto de trabajo, interviniendo documentación de carácter personal y archivos informáticos.

El juzgado de lo social declaró que el despido era improcedente, al no estar recogido en las faltas que establece el convenio aplicable que la mera imputación en una causa penal sea falta sancionable en la jurisdicción social, y que el registro de una oficina se hace por decisión judicial del juzgado que instruye la causa penal. El Tribunal Superior de Justicia, en cambio, fue un paso más allá en los derechos del trabajador y declaró nulo el despido por vulneración de la dignidad personal y el honor del trabajador.

El Tribunal Supremo coincide pues con lo resuelto por el juzgado de lo social y señala que el ataque al honor requiere de la intencionalidad de atentar contra la buena reputación de una persona y en este caso la empresa se ha limitado a basar su decisión extintiva en el propio conocimiento de los hechos. Por ello, el despido es declarado improcedente (y no nulo) al no haberse podido acreditar la veracidad de la causa imputada ni demostrar la gravedad de la conducta. El TS considera que despido no puede calificarse de nulo por violación del derecho al honor, ya que en la actuación de la empresa no existe intención alguna de atentar contra el buen nombre del trabajador (Extenso Fundamento de Derecho Segundo).

La cuestión a debatir en el recurso consistía en determinar si la conducta de la empresa imputando una transgresión de la buena fe contractual vulnera la dignidad del trabajador o alguno de sus derechos fundamentales lo que supone la nulidad del despido, o si, por el contrario, se si debe declararse su improcedencia. Quedaba ya fuera de la discusión que el despido pudiera ser procedente.



CIRCULAR N° 18
FECHA: 01/04/2016
MATERIA: Jurisprudencia

3

El Tribunal Supremo trae a colación la doctrina del Tribunal Constitucional que establece que para que exista un ataque al honor se requiere la intencionalidad de atentar contra la buena reputación de la persona y, este descrédito proviene de la difusión de expresiones, o información relativa a esta persona a terceros o más allá de las fronteras de la relación privada.

En el supuesto enjuiciado, esta situación no se ha producido ya que la empresa, en el ejercicio regular de su facultad disciplinaria, se ha limitado a comunicar al trabajador el despido por transgresión de la buena fe y la consecuente desconfianza derivada de su implicación, aparente al menos, en una causa penal. Es decir, no ha existido una vulneración de la dignidad personal y el honor del trabajador, ya que no consta el más mínimo indicio de que la decisión extintiva empresarial haya sido difundida fuera del estricto ámbito privado contractual laboral, y tampoco consta en los hechos probados que la empleadora difundiera de algún modo los motivos que adujo en la carta de despido y, solo por ello, no pudo producirse la vulneración que aprecia la resolución impugnada.

Por el contrario, el TS considera que la veracidad de causa no ha sido acreditada ni demostrada la gravedad de la conducta alegada como causa de despido, por lo que procede la declaración de la improcedencia del despido.

Por ello, procede a estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida en suplicación declarando firme el fallo de la sentencia de instancia que reconoció la improcedencia del despido.