

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

Sentencia 365/2011, de 23 de mayo de 2011

Sala de lo Social

Rec. n.º 70/2011

SUMARIO:

Despido disciplinario. Proceso penal. Banca. Sucursal que sufre un atraco reconociendo el trabajador ante la policía haber participado en los hechos tras varias declaraciones contradictorias anteriores. Despido procedente. Ni las normas ni la jurisprudencia requieren que para declarar la procedencia del despido deba haber previa sentencia penal firme. Así, la autoinculpación del demandante y su ingreso en prisión por haber indicios racionales de comisión de delito dejan patente una grave transgresión de la buena fe y abuso de confianza.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 54.2 d).

PONENTE:

Don Luis Lacambra Morera.

RSU 000070/2011

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL SECCION: 6

MADRID

C/ GENERAL MARTINEZ CAMPOS, NUM. 27

N.I.G.: 28000 4 0000621 /2001

40126

ROLLO N.º: RSU 70/11

TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPPLICACION

MATERIA: DESPIDO .

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 15 de MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 323/10

RECURRENTE/S: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA

RECURRIDO/S: Octavio

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En MADRID, a veintitrés de mayo de dos mil once.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE, DON LUIS LACAMBRA MORERA, BENEDICTO CEA AYALA, Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación n.º 70/11 interpuesto por el Letrado GFERNANDO BAZÁN LÓPEZ en nombre y representación de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 15 de los de MADRID, de fecha 3 DE SEPTIEMBRE DE 2010, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. LUIS LACAMBRA MORERA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Que según consta en los autos n.º 323/10 del Juzgado de lo Social n.º 15 de los de Madrid, se presentó demanda por Octavio contra, BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA en reclamación de DESPIDO, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en 3 DE SEPTIEMBRE DE 2010 cuyo fallo es del tenor literal siguiente: " Que, estimando la demanda promovida Octavio frente a BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A (B.B.V.S)., declaro la improcedencia del despido de fecha 20 de enero de 2010 y condeno a la empresa demandada a optar, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de la presente Sentencia, entre la readmisión del demandante o el abono de una indemnización por importe de 112.595,93 euros; y, en ambos casos, le condeno al abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la de notificación de esta Sentencia, a razón de 100,45 euros diarios.

En el caso de que la demandada no efectúe opción expresa en los términos antedichos, se entenderá que opta por la readmisión."

Segundo.

En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

" PRIMERO- Que el actor Octavio viene prestando sus servicios para BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A (B.B.V.A) con la categoría de administrativo Nivel IX, antigüedad de 15 de marzo de 1985 y salario mensual de 3.012,65 euros.

Segundo.

Al actor, en fecha 20 de enero de 2010, se le comunicó la extinción de la relación laboral mediante carta de despido, de la misma fecha, en base a los artículos 53.1, 53.2 del convenio Colectivo de Banca y el artículo 54 D del Estatuto de los trabajadores. Carta obrante en autos y que se da por reproducida.

Tercero.

En fecha 19 de noviembre de 2009 la Oficina de Leganés del Banco donde presta sus servicios el actor sufrió un atraco, en el que los atracadores se llevaron del Banco la cantidad de 73.900 euros.

Cuarto.

Por parte del Juzgado de Instrucción número 2 de Madrid se iniciaron diligencias previas (Procedimiento abreviado número 7167/2009) por delito de hurto consumado. Posteriormente seguidas por el Juzgado de Instrucción número 5 de Leganés por inhibición del primero bajo el Procedimiento abreviado 2004/2009.

Quinto.

El trabajador en declaración efectuada en diligencias previas del procedimiento abreviado 7167/2009 declaró su participación en el atraco. Declaración obrante en autos y que se da por reproducido.

Sexto.

Por auto dictado el día 5 de diciembre de 2009 por el Juzgado de Instrucción número 2 de Madrid se interesa la prisión incondicional del trabajador Octavio, basado en la existencia de indicios racionales de criminalidad. Auto obrante en autos y que se da por reproducido.

Séptimo.

Por auto dictado el día once de diciembre de 2009 por el Juzgado de Instrucción número 5 de Leganés de acuerda la libertad provisional de Octavio .

Octavo.

La empresa demandada suspende al actor de empleo, mediante escrito de fecha 15 de diciembre de 2009, que obra en autos y se da por reproducido.

Noveno.

El día 18 de diciembre de 2009 se notifica a BVANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A (B.B.V.A) el Juzgado de Instrucción Instrucción número 5 de Leganés da traslado de las actuaciones al Procurador del Banco. Comunicación obrante en autos y que se da por reproducido.

Décimo.

En acta de declaración del actor en la comisaría del Cuerpo Nacional de Policía, Octavio niega su participación en los hechos.

UNDECIMO- El convenio colectivo aplicable es el Convenio de Banca.

DUODECIMO- En fecha 12 de febrero de 2010 se presentó la papeleta de conciliación, y el día 3 de marzo de 2010 tuvo lugar acto de conciliación con resultado de sin avenencia."

Tercero.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

- La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que ha declarado improcedente el despido del demandante, basado en causas disciplinarias, se recurre en suplicación por la empresa demandada, en el que se plantean dos motivos destinados a la revisión fáctica y otro sobre infracciones jurídicas, respectivamente amparados en los apartados b) y c) del art. 191 de la LPL .

Por lo que se refiere al primer motivo, interesa la recurrente que conste como dato que ha de añadirse al factum, por acreditarlo así la prueba documental que al efecto se cita-folios 552 a 556 y 531 a 533-que la declaración autoinculpatoria del trabajador demandante fue realizada en fecha posterior a aquella en que negó haber participado en los hechos. Esta circunstancia es cierta por constatarse así en los documentos señalados, por lo que procede su incorporación al ordinal décimo, teniendo en cuenta que posee transcendencia indudable para el fallo, al ser veraz e incuestionable que en las declaraciones prestadas por el actor ante la Policía el día 4-12-2010 éste no reconoció su implicación en el atraco sufrido por la oficina bancaria en la que ha prestado servicios, aunque también consta que de tal declaración se desdijo al día siguiente, por lo que el hecho probado referido debe quedar redactado con este tenor : "en acta de declaración del actor de fecha 4 de diciembre de 2010, en la Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía, Octavio, niega su participación en los hechos. Dicha declaración es anterior a la de 5 de diciembre de 2010 en la que el trabajador admite su participación en el atraco".

Segundo.

- La modificación pretendida en el siguiente apartado se refiere a cuestiones o aspectos relacionados con las diligencias penales que obran en los autos. Solicita la empresa se añada al texto fáctico un nuevo ordinal, el decimotercero que diga lo siguiente : "la Policía en su atestado policial manifiesta la firme convicción de la participación del trabajador en el atraco. Asimismo, por las declaraciones del resto de imputados, se evidencia la participación del actor en los hechos y se desvirtúa la afirmación de existencia de coacciones para autoinculparse en el atraco" . No se estima el motivo porque lo declarado por la Policía en las diligencias penales en los términos expuestos carece de virtualidad o eficacia para condicionar la conclusión que pueda sustentarse en el procedimiento laboral sobre la imputación realizada en la carta de despido, e igualmente cabe decir respecto de las declaraciones de los demás imputados en la causa penal, en cuyo ámbito habrán de valorarse ambas cuestiones, sin influencia ni condicionante alguno en el proceso laboral.

Tercero.

- En el apartado del examen del derecho aplicado invoca la recurrente como norma infringida por la sentencia de instancia el art. 55.4 del ET, así como de la jurisprudencia que entiende como aplicable al caso.

Descartada la aplicación por el Juzgado de lo Social de instancia del principio de presunción de inocencia, que no es aplicable en el proceso laboral, se argumenta básicamente en el motivo que al haberse acreditado la concurrencia de causa justificadamente acreditativa del despido, este ha de ser declarado procedente, pues el contenido de las diligencias penales, al margen de lo que en su momento se resuelva por la Jurisdicción Penal que actúa con independencia de la Social-si se dan las circunstancias necesaria para tal pronunciamiento, amparado por el art. 55.4 del ET, el recurso debe estimarse, alegación que la Sala comparte por las razones que van a exponerse a continuación.

Hemos de partir, como hechos ciertos e incuestionados, que el día 19-11-2009 se produjo un atraco en la oficina bancaria de la demandada en Leganés, en la que en tal fecha el actor se encontraba prestando servicios, llevándose los atracadores 73.900 euros. Iniciadas las investigaciones pertinentes, aquel negó ante la Policía el 4 de diciembre de 2010 su participación en el atraco, aunque al día siguiente, 5 de diciembre, la reconoció, incoándose diligencias previas por el Juzgado de Instrucción núm. 2 de Madrid, que en esta misma fecha decretó la prisión incondicional del actor por haber indicios racionales de criminalidad, declarándose su libertad provisional el 11 de diciembre por el Juzgado de Instrucción de Instrucción núm. 5 de Leganés, que asumió la competencia por inhibición del primero.

Estos son los antecedentes esenciales para el enjuiciamiento del caso, que debería de haber concluido en la instancia con fallo declarando la procedencia del despido, por grave transgresión de la buena fe contractual, supuesto regulado en el art. 54.2, d) del ET y en la norma convencional aplicada por la empresa demandada (art. 53.1 del Convenio Colectivo de la Banca Privada). Lo que se plantea en definitiva es si cabe un pronunciamiento de tal signo pese a las consideraciones en que la sentencia recurrida se acoge para estimar la demanda y que, en síntesis, se refieren a la declaración contradictoria del actor sobre su participación en el atraco, cuestión que habrá de sustanciarse en el procedimiento penal, sin haberse practicado prueba alguna a instancia de la empresa demandada en relación con este específico aspecto, siendo la única existente que el demandante está inmerso en un proceso penal, por lo que no hay razón fundada para dar por acreditadas las imputaciones determinantes de su despido.

Ha de citarse la doctrina vigente sobre el tema en litigio a fin de centrarlo adecuadamente en sus propios términos, y que puede reflejarse recordando, por ejemplo, lo expuesto por el Tribunal Supremo en reciente sentencia de 21-12-2010 (rec. 4073/2010), que refiere doctrina constitucional (STC 36/1985, de 8 de marzo) sintetizable así: "La jurisdicción penal y la laboral persiguen fines diversos, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta" (STC 36/1985), recordando que (...) en este sentido ha de tenerse en cuenta que la jurisprudencia y la doctrina del TC es unánime y reiterada en la consideración de que los órdenes jurisdiccionales penal y social son plenamente independientes, y el enjuiciamiento en el orden penal de unos hechos que también han sido valorados en el social, en este caso a efectos de despido disciplinario, no tiene por qué ser coincidente".

En el mismo sentido la STS de 11-11-2004 (recurso de revisión 51/2002) recuerda que:

"La finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del despedido, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del derecho laboral, una causa justificadora al despido disciplinario realizado por el empleador y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales, entre las que se encuentra el art. 89.2 LPL, que faculta al juzgador para formar su convicción conforme a las pruebas practicadas en el proceso laboral. Con ello no se desconoce, ni se reduce a la nada la sentencia penal firme, sino que se limita su campo de aplicación a la esfera penal en la que se dictó, sin que afecte a la realidad jurídica que ya quedó cualificada en una sentencia laboral, que también goza de firmeza".

También el Tribunal Supremo se ha pronunciado de la misma forma, en sentencias de 13-febrero-1998 (rec. 3231/1996) y 25-enero-1999 (rec. 1138/1998), recordando que:

"la valoración que de la prueba practicada realiza el Juez Penal en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia para llegar a la conclusión de que no resulta probado, más allá de toda duda razonable, que el acusado cometiera el delito que se le imputa, no impide que el Juez del Orden Social de la Jurisdicción considere suficientemente acreditado - en uso y ejercicio de la potestad que le confiere el art. 97.2 LPL en orden a la valoración de la prueba - el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido " y que "este sentido de independencia de uno y otro orden jurisdiccional, en orden a la valoración de la prueba - con los límites antes dichos de inexistencia del hecho o falta de participación del trabajador en el ilícito

penal, en cuyas circunstancias prevalece o se impone la sentencia penal sobre la civil - ha sido proclamado en doctrina constante de este Tribunal Supremo - entre otras, sentencias de 15-junio-1992, y 20-junio- 1994 -, y ello, en cuanto - sentencias del Tribunal Constitucional 24/1983 de 23-febrero, 36/1985 de 8-marzo y 62/1984 de 2 - mayo - 'la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta'. Tampoco existe violación del principio de presunción de inocencia, dado que, como ha reiterado el Tribunal Constitucional, rectificando su inicial jurisprudencia - entre otras, STC 18-marzo-1992 - la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque 'de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente".

Doctrina que se reitera en más sentencias, de 28-diciembre-1999 (rec. 3378/1998), 2-noviembre-2000 (recurso 305/2000), 25-abril-2000 (rec. 2236/1999), 18-enero-2002 (recurso 3435/2000), 27-noviembre-2002 (rec. 14/2002), 10-diciembre-2002 (recurso 1108/2001), 6-noviembre-2003 (rec. 45/2002), 25-febrero-2004 (recurso 25/2002), 26-marzo-2004 (recurso 36/2003), 5-abril-2005 (recurso 22/2004), 31-enero-2006 (rec. 44/2004 -sobreseimiento provisional), 26-julio-2006 (rec. 41/2004- auto de sobreseimiento provisional), 7-febrero-2007 (rec. 19/2005 -archivo por falta relevancia penal de los hechos), 4-diciembre-2007 (rec. 8/2006), 7-octubre-2008 (recurso 7/2007) y 20-abril-2009 (rec. 1/2008), argumentando que:

"Esta valoración diferente de los hechos podría encontrar explicación y justificación, alternativa o cumulativamente, en la distinta actividad probatoria desplegada en uno y otro orden jurisdiccional, o en el distinto grado de convicción judicial que exige la condena en el orden penal, en el que hay que atenerse a principios, como la presunción de inocencia y el "in dubio pro reo", que no son de aplicación en la calificación de las conductas de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales".

Una adecuada interpretación de tan uniforme doctrina conduce a entender que en el presente caso la empresa demandada aporta al proceso el contenido de las diligencias penales, que constituyen la base y fundamento del despido, pese a que no haya sentencia penal firme resolviendo el asunto. No se precisa como condición para la declaración de su procedencia que la resolución penal estime cometido el ilícito con pronunciamiento condenatorio del trabajador, pues en virtud de la separación apuntada por la jurisprudencia con la que actúan ambas Jurisdicciones, el resultado exculpatario, que puede responder a razones jurídicas de diversa índole, no implica ni supone que el despido deba de ser improcedente.

En el presente caso en que el actor declaró haber participado en el atraco en la oficina bancaria en la que prestaba servicios, retractándose de la declaración anterior en que la había negado e ingresando acto continuo en prisión, que fue dejada sin efecto seis días después, hay causa o razón suficiente para que la empresa, sobre el decaimiento de la confianza que ha de inspirar el desarrollo de toda relación laboral, prescindiera de los servicios de aquel. Como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía-Sevilla de 6-04-2010 (rec. 3605/2009), "la relación laboral se basa en la confianza mutua y, evidentemente, esta confianza se quiebra desde el momento en que el trabajador de la empresa es imputado en una causa penal por delito contra la misma" y que lo que se sanciona con el despido es (...) la pérdida de confianza en el trabajador por trasgresión de la buena fe contractual (no la autoría del hurto) entendida como la exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido en el ámbito contractual, que "en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (arts. 7.1 y 1.258 del Código Civil) con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza". (SSTS de 21 de enero de 1.986, 22 de mayo de 1.986 y 26 de enero de 1.987).

Es evidente que en la sentencia de instancia no se ha declarado de modo firme e incontestable la participación en el grado que fuere del actor en el atraco a su oficina bancaria, pero esta circunstancia no se erige, por sí misma, en razón para declarar improcedente el despido con fundamento en que la empresa, a quien sin duda le corresponde probar las imputaciones ex art. 105.1 de la LPL, no ha acreditado la veracidad de las mismas. Por el contrario, la autoinculpación del demandante en el Juzgado de Instrucción explicada con detalle, hecha en el día siguiente a la que realizó ante la Policía en la que negó haber participado en el atraco, así como su ingreso en prisión por haber indicios racionales de la comisión del delito de hurto, dejan patente una grave trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el trabajo que está tipificada en el art. 54.2 d) como causa de despido. La sentencia de instancia indica que al encontrarnos ante estas dos declaraciones contradictorias susceptibles de sustanciarse en el procedimiento penal, tales declaraciones no constituyen en sí mismas prueba definitiva alguna que de por cumplida la obligación de la empresa de probar las imputaciones de la carta de despido, por no haberse practicado prueba alguna al respecto en el acto del juicio, que habrá de sustentarse en el juicio penal correspondiente.

No se coincide con esta conclusión, pues si el proceso laboral ciertamente es autónomo en la valoración de la prueba practicada en su seno, la Sala puede revisar esta valoración-si quien recurre lo impugna debidamente a través de las revisiones fácticas-en la medida en que como efecto de la misma el Órgano Jurisdiccional de instancia ha desembocado en pronunciamiento estimatorio. Y en el presente caso la clave del sentido del fallo está en lo indicado en el fundamento de derecho tercero sobre las declaraciones referidas de signo contradictorio hechas por el actor, cuya valoración se sitúa en el proceso penal. Pero si es en este punto en el que descansa la improcedencia del despido, al Tribunal le cabe proyectar opuesto enfoque-siempre bajo la premisa de que la parte pida la modificación fáctica oportuna como aquí ha ocurrido-considerando que la retractación inculpatoria constituye, en sentido inverso al criterio del Juzgado, hecho suficiente (además de la resolución dictada en el orden penal que indicios racionales de criminalidad) para dejar sentado un fehaciente indicio de la grave falta laboral imputada (transgresión de la buena fe contractual).

Ni las normas ni la jurisprudencia requieren que para declarar la procedencia del despido deba de haber previa sentencia penal firme. Si a través de indicios deducidos de prueba documental obrante en los autos se demuestra la transgresión de la buena fe contractual en un plano tan grave como el analizado en el presente proceso, la medida sancionadora ha de confirmarse. Téngase en cuenta que, como esta Sala señaló en sentencia de 2-7-2007 (rec. 1476/2007) transcribiendo la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja, de 16-4-2002, los criterios aplicables respecto de la buena fe contractual pueden establecerse en estos términos:

"A) La buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos: el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad (Sentencia de 26 enero 1987 [RJ 1987\130], con cita de las de 21 enero [RJ 1986\312] y 22 mayo 1986 [RJ 1986\2609]).

B) La buena fe como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y el fiel cumplimiento de los deberes, ha trascendido al ordenamiento jurídico. Así el Título Preliminar del Código Civil (LEG 1889\27) precisa que los derechos deberán ejercitarse conforme a las reglas de la buena fe (artículo 7.1), pone coto al fraude de Ley (artículo 6.4) y niega amparo al abuso de derecho o al ejercicio antisocial del mismo (artículo 7.2). También el Estatuto de los Trabajadores lo ha incluido en sus preceptos, somete las prestaciones recíprocas y empresarios y trabajadores a sus exigencias (artículo 20.2) y faculta, para la extinción del contrato, al empleado si se le modifican las condiciones de trabajo sustancialmente y de tal suerte que se perjudique su formación o se menoscabe su dignidad [artículo 50.1, a)] y al empleador cuando la conducta de aquél comporte transgresión de la buena fe contractual (Sentencia de 25 febrero 1984 [RJ 1984\921], con cita de la de 10 mayo 1983 [RJ 1983\2365]).

C) Es requisito básico que ha de concurrir para configurar la deslealtad que el trabajador cometa el acto con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato, consistiendo dicha deslealtad en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone (Sentencias de 24 [RJ 1984\918] y 25 febrero y 26 septiembre 1984 [RJ 1984\4478]). También consiste en usar con exceso el empleado de la confianza que ha recibido de la empresa, en razón del cargo que desempeña, rebasando los límites que el cargo ostentado tiene por su propia naturaleza y ello en provecho propio o en el de un tercero, que no sea, naturalmente, acreedor directo de las prestaciones empresariales (Sentencias de 25 de febrero 1984, con cita de la de 30 enero 1981 [RJ 1981\570], entre otras).

D) La falta se entiende cometida aunque no se acredite la existencia de lucro personal, ni haber causado daños a la empresa y con independencia de la mayor o menor cuantía de lo defraudado, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral (Sentencias de 26 mayo 1986 [RJ 1986\2689] y 26 enero 1987), porque, como señala la Sentencia de 30 octubre 1989 (RJ 1989\7462) y recuerda la de 26 febrero 1991 (RJ 1991\875), el daño o perjuicio patrimonial causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación del requisito de gravedad de la misma, requisito exigible en la aplicación del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980\607), por el juego de la interpretación sistemática que obliga a tener en cuenta en esta causa de despido la cláusula general del artículo 54.1, pero no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, pues pueden jugar otros criterios, como la situación objetiva de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva.

E) No exonera de responsabilidad ni la autoinculpación del actor (Sentencia de 21 noviembre 1984 [RJ 1984\5876]), ni el hecho del reintegro posterior de la cantidad (Sentencias de 12 de junio 1980 [RJ 1980\2547] y 9 mayo 1988 [RJ 1988\3579]), ya que la obligación de resarcir los perjuicios causados a la empresa es compatible con la rescisión del vínculo laboral (Sentencias de esta Sala de 23 marzo 1992 [AS 1992\1178]).

En definitiva y con independencia de lo que se decida en la causa penal, haya pronunciamiento condenatorio o se absuelva al actor-pues la absolución, como se ha dicho, puede estar fundada en múltiples razones que no se centran precisamente en la inexistencia de los hechos o en la falta de participación en los mismo en un sentido absoluto en el atraco cometido en el centro de trabajo-no es cuestionable que los antecedentes fáctico-probatorios declarados en la sentencia, con la modificación incorporada de la fecha en que reconoció ser partícipe en el atraco, evidencian la razón de la pérdida de confianza de la empresa en el demandante, por causa de tan notoria gravedad, sancionada en el precepto estatutario invocado en el motivo, que se estima, y por ende el recurso, confirmándose la sentencia de instancia.

Cuarto.

La estimación del recurso conlleva el reintegro del depósito y de la consignación, ex art. 201.1 de la LPL .

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. contra sentencia dictada el 3-9-2006 por el Juzgado de lo Social núm. 15 de Madrid, en autos 323/2010, y revocando dicha sentencia, declaramos procedente el despido del demandante D. Octavio, y la extinción de la relación laboral que medió entre las partes, sin derecho a indemnización ni salarios de trámite, absolviendo en consecuencia a la empresa demandada de los pedimentos deducidos en su contra. Devuélvase a la recurrente la consignación y el depósito. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 219, 227 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral, advirtiéndose en relación con los dos últimos preceptos citados, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del depósito de 300 euros conforme al art. 227.2 LPL y la consignación del importe de la condena cuando proceda, pudiéndose sustituir esta última consignación por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c n.º 2870 0000 00 70/11 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Español de Crédito, oficina 1026 de la Calle Miguel Angel n.º 17, 28010 Madrid.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.