

**BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)
TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 17 de febrero de 2016
Sala de lo Social
Rec. n.º 808/2014

SUMARIO:

Extinción de la relación laboral. Empleado de banca que es despedido por transgresión de la buena fe al ser imputado en la causa abierta en la Audiencia Nacional conocida como operación Emperador contra el blanqueo de capitales. *Solicitud por el trabajador de la nulidad del despido por vulneración del derecho al honor y a la propia imagen.* No procede, ya que no consta que la decisión extintiva hubiera tenido cualquier tipo de difusión fuera del estricto ámbito contractual entre empresa y trabajador. Si procede, en cambio, la declaración de improcedencia, ya que el hecho de que el actor esté o no imputado en un procedimiento penal, y se haya practicado por la Policía Judicial un registro en las oficinas del banco, no es causa de despido, al no estar tipificado que la mera imputación en causa penal sea falta sancionable en la jurisdicción social.

PRECEPTOS:

Constitución Española, arts. 10, 18 y 24.2.
RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 54, 55 y 56.

PONENTE:

Don José Luis Gilolmo López.

Magistrados:

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Don LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecisiete de Febrero de dos mil dieciséis.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en nombre y representación de BANCO DE SABADELL contra sentencia de fecha 18 de diciembre de 2013 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso n.º 1885/13 por la que se resuelve el recurso de suplicación interpuesto por Don Santos contra la sentencia de fecha 5 de julio de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 30 de los de Madrid, en autos n.º 1324/12, seguidos por DON Santos frente a BANCO DE SABADELL., sobre reclamación por despido.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez,

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 5 de julio de 2013 el Juzgado de lo Social n.º 30 de los de Madrid dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "1- Que debo desestimar la acción de nulidad del despido. 2- Que debo estimar la demanda por despido improcedente interpuesta por D. Santos contra BANCO SABADELL, SA, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de fecha 22 de octubre de 2012 del que el demandante fue objeto, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, así como a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión del trabajador o abonarle una indemnización de 11.632,32 euros, conforme lo establecido en el fundamento de derecho séptimo. Se advierte a la empresa demandada que de no optar por la indemnización lo hace por la readmisión. Si se produjese la readmisión se

deberán abonar los salarios de tramitación desde el despido hasta la fecha de notificación de la presente resolución, en la cuantía de 151,42 euros por día."

Segundo.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO- Se ejercita en la demanda de autos acción en reclamación sobre despido, debiendo señalarse al respecto que con base a la prueba documental aportada en el acto de juicio oral, y por reconocimiento de la empresa, resulta acreditada la relación laboral, la antigüedad, el salario y la categoría profesional del demandante, según lo siguiente:

1. Antigüedad: 1/12/2010 (por no ser hecho controvertido).
2. Categoría: Nivel VII (por no ser hecho controvertido).
3. Salario: 4.542,66 euros brutos mensuales, con inclusión de prorrata de pagas extra (por no ser hecho controvertido).

SEGUNDO. Por medio de carta de fecha 22/10/2012 la empresa demandada comunica al actor la extinción de su contrato por despido disciplinario con efectos del 22/10/2012 (documento 1 del ramo de prueba de la actora y la demandada), con el siguiente tenor literal:

"La Dirección de esta Entidad ha decidido extinguir la relación laboral que nos venía vinculando con Vd., con efectos del día de hoy, por los hechos que a continuación se relacionan, al ser constitutivos de faltas laborales de carácter muy grave, intolerables por parte de esta Dirección.

Concretamente, el pasado día 16 de octubre de 2012 usted no acudió a trabajar a su hora habitual. Posteriormente, en torno a las 9 de la mañana, usted se personó acompañado de la Policía Judicial y de la Secretaria del Juzgado de Instrucción nº 4 de la Audiencia Nacional en su centro de trabajo, situado en C/ Príncipe de Vergara, 125. Estando usted presente, éstos procedieron al registro de su puesto, interviniendo documentación de carácter personal así como archivos informáticos existentes en el disco duro de su PC, otros archivos a los que pudiera usted acceder a través de la red. Una vez finalizado el mencionado registro, usted abandonó el edificio junto con la Policía Judicial y la Secretario del Juzgado.

Por estos hechos tuvimos conocimiento de que usted había sido imputado en la causa abierta en la Audiencia Nacional, conocida con el nombre de "Operación Emperador contra el blanqueo de capitales.

En este sentido, el viernes día 19, usted notificó tanto a su responsable, D. Aureliano, como a esta Dirección de Relaciones Laborales, que había sido imputado en la mencionada operación y puesto en libertad con cargos bajo fianza de 25.000 euros.

Resulta evidente que los hechos anteriormente descritos, podrían suponer, además de su posible tipificación como delito de acuerdo con el Código Penal, una clara trasgresión de la buena fe contractual que conlleva a la total y absoluta pérdida de confianza en el trabajador, ya que podría 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.

Así pues, estos hechos ponen de manifiesto una evidente conducta transgresora de la buena fe contractual u abuso de confianza, infracción de normas y constituyen una falta muy grave en atención a lo dispuesto por los apartados 1º y 6º del artículo 53 del vigente Convenio Colectivo de Bancos Privados con relación con lo dispuesto en la letra d) del apartado segundo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y podrían ser justa causa para imponer la sanción del despido de acuerdo con lo que establece el apartado 5 letra c) del artículo 54 del Convenio antes citado y el propio artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores."

TERCERO. El demandante figura como imputado en el procedimiento Diligencias Previas 131/11 seguido ante el Juzgado de Instrucción nº 4 de la Audiencia Nacional de Madrid (documento 2 del ramo de prueba del actor).

CUARTO. El pasado día 16 de octubre de 2012 D. Santos no acudió a trabajar a su hora habitual. Posteriormente, en torno a las 9 de la mañana, D Santos se personó acompañado de la Policía Judicial y de la Secretaria del Juzgado de Instrucción nº 4 de la Audiencia Nacional en su centro de trabajo situado en C/ Príncipe de Vergara, 125. Estando D. Santos presente, éstos procedieron al registro de su puesto, interviniendo documentación de carácter personal así como archivos informáticos existentes en el disco duro del PC del actor, y otros archivos a los que pudiera el actor acceder a través de la red. Una vez finalizado el mencionado registro, D. Santos abandonó el edificio junto con la Policía Judicial y la Secretaria del Juzgado (por reconocimiento de las partes).

QUINTO. El actor desempeñaba el puesto de Abogado en la Asesoría Jurídica de Mercado. con las siguientes funciones:

- Responsabilizarse del desempeño de las funciones específicamente encomendadas y prestar asesoramiento jurídico en todas aquellas cuestiones encargadas por el Director de la unidad.
- Elaborar, redactar, controlar la documentación, contratos o cualquier otra información de naturaleza legal/fiscal, para ofrecer el adecuado soporte documental a los compromisos contraídos por la entidad y los clientes.
- Resolver consultas normativas provenientes tanto de unidades de red como de centro corporativo referidas a su ámbito de actuación, aportando soluciones óptimas así como analizar las variaciones y novedades legislativas de su ámbito, a fin de prever situaciones que impliquen cambios en la operativa, productos y/o servicios.
- Asesorar y formar en temas jurídicos al personal de gestión y administración que lo requiera, para dar un servicio completo y actualizado.
- Administrar y controlar la documentación generada por las gestiones con terceros, para cumplir los requisitos necesarios para que sea válida y surta los efectos en forma y tiempo.
- Representar al Grupo en procedimientos delegados por la Dirección o el Responsable de la unidad ante la jurisdicción correspondiente, compareciendo como abogado o representante legal, para la defensa de sus intereses, realizando los trámites legales, orales o escritos oportunos.
- Analizar, asesorar, gestionar o colaborar en el análisis de contratos, consultas, preparación de notas o informes o de cualquier tema relacionado con su ámbito de gestión.

SEXTO. El demandante no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores en la empresa.

SÉPTIMO. Se ha celebrado la perceptiva conciliación, con el resultado de sin avenencia."

Tercero.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de Don Santos ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 18 de diciembre de 2013, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Estimando el recurso de suplicación formulado contra la sentencia n.º 236/13 de fecha 5 de julio de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 30 de los de Madrid en autos 1324/12, debemos revocar y revocamos la citada resolución y estimando la demanda formulada, declaramos la nulidad del despido por lesión de derechos fundamentales condenando a la empresa BANCO SABADELL SA estar y pasar por la anterior declaración, así como a la readmisión inmediata en iguales condiciones a las que regían antes del despido y con abono de los salarios dejados de percibir desde entonces."

Cuarto.

Por el Letrado Don Oscar Alcuña García, en nombre y representación de Banco de Sabadell, se preparó recurso de casación para unificación de doctrina. En su formalización se invocó como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 4 de febrero de 2008, recurso n.º 8038/2007 .

Quinto.

Por providencia de esta Sala de fecha 13 de marzo de 2015 se procedió a admitir el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de febrero de 2016, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. La cuestión debatida en el presente recurso de casación unificadora estriba en determinar si constituye falta grave de transgresión de la buena fe contractual, susceptible de ser sancionada con despido disciplinario, la conducta descrita en la comunicación empresarial recogida en la inmodificada declaración fáctica de la sentencia de instancia. Más en concreto, como enseguida veremos, el objeto del recurso se centra en averiguar si la mera

imputación de la transgresión vulnera la dignidad del trabajador o alguno de sus derechos fundamentales, lo que conduciría a la declaración de la nulidad del despido, como ha establecido la sentencia de suplicación ahora recurrida, o si, por el contrario, la falta de acreditación de aquella imputación, merecería la declaración de improcedencia, tal como entendemos que decidió en su día el Juzgado de instancia.

2. Consta en la sentencia de suplicación (que mantuvo incólume, por incombato, el relato de hechos probados de la de instancia, reproducido en su integridad en los antecedentes de la presente resolución) que el actor, que, con una antigüedad del 1-12-2010, desempeñaba el puesto de Abogado en la Asesoría Jurídica de la entidad bancaria demandada, fue despedido mediante carta del 22-10-2012 y efectos de ese mismo día, aduciendo en ella "una evidente conducta transgresora de la buena fe contractual y abuso de confianza", por haber resultado imputado en un procedimiento seguido ante el Juzgado de Instrucción n.º 4 de la Audiencia Nacional, en la causa conocida como "Operación Emperador" contra el blanqueo de capitales. Unos días antes, el 16-10-2012 en concreto (y así se relataba igualmente en la carta de despido), el demandante no acudió a trabajar a su hora habitual pero posteriormente, en torno a las 9 de la mañana, se personó acompañado de la policía judicial y la Secretaria del Juzgado, quienes procedieron al registro de su puesto de trabajo, interviniendo documentación de carácter personal así como archivos informáticos existentes en el disco duro del PC del trabajador y otros archivos a los que éste pudiera acceder a través de la Red. Una vez finalizado el registro, el actor abandonó el edificio junto con la policía y la citada Secretaría. "Por estos hechos [añadía la carta] tuvimos conocimiento de que usted había sido imputado en la causa abierta en la Audiencia Nacional, conocida con el nombre de "Operación Emperador" contra el blanqueo de capitales. En este sentido, el viernes día 19, usted notificó tanto a su responsable, D. Aureliano, como a esta Dirección de Relaciones Laborales, que había sido imputado en la mencionada operación y puesto en libertad con cargos bajo fianza de 25.000 euros".

3. La sentencia del Juzgado de lo Social n.º 30 de Madrid rechazó la pretensión principal de la demanda (nulidad del despido por vulneración de la presunción de inocencia del art. 24.2 CE ; nada se decía de los arts. 10 y 18 CE) y estimó la subsidiaria declarando su improcedencia tras destacar que la carga de la prueba sobre la causa del despido incumbe al empleador, porque, en esencia, según decía: "si bien que 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" (FJ 6.º in fine).

Recurrió el trabajador en suplicación aduciendo un único motivo, amparado en el apartado c) del art. 193 LRJS, por infracción de lo establecido en los arts. 54, 55 y 56 ET, en relación con el art. 24 de la Constitución y el 53, puntos 1 y 6, del Convenio Colectivo de aplicación (advirtiéndose la ausencia de invocación de los arts. 10 y 18 CE).

La Sección 3ª de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid acogió favorablemente el recurso y declaró nulo el despido, razonando en síntesis, con sustento en la doctrina que indica (entre otras, SSTC 114/1995, 166/1995, 109/1986 y 75/2010), 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 --literalmente-- "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". Con cita de la sentencia del Pleno del TC de 19 - 102010 [75/2010] y del "art. 108.3 en su remisión al n.º 2 LJS", la Sala de suplicación concluye así: "...nuestra obligación como garantes ordinarios de los derechos fundamentales de no dejar espacios inmunes a la vigencia de un derecho fundamental cualquiera que este sea nos permiten declarar...que no es el derecho a la presunción de inocencia en su eficacia directa lo que ahora protegemos, sino su proyección extraprocesal, protección que 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 (STC 109/86)".

4. El recurso de casación unificadora lo interpone ahora la entidad bancaria demandada que, denunciando la infracción del art. 55.5 ET en relación con los arts. 10, 18 y 24.2 CE, invoca de contraste la sentencia dictada el 4 de febrero de 2008 (R. 8038/07) por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña. En ella se trata también del despido de una trabajadora de una guardería que, desde el 1-9-2006, prestaba servicios como auxiliar de educación infantil, a la que se le imputaba "la pérdida de confianza en sus facultades profesionales" (h. p. 2.º) pero que, no obstante, en la propia comunicación del despido se reconocía su improcedencia "por dificultades probatorias".

La demandante y su marido tenían a dos sobrinos de 3 y 4 años de edad en situación de "guarda provisional" desde octubre de 2006, inscribiendo a ambos en un colegio cercano a la guardería, y habiéndose apreciado que uno de los menores podría haber sido víctima de maltrato "que en ningún caso es la demandante" (h. p. 6.º), tras la observancia de los correspondientes protocolos e informes técnicos que aconsejaban la retirada de la guarda provisional, el Servicio de Atención a la Infancia de la Comunidad Autónoma, mediante Resolución de 27-2-2007, retiró la medida de acogida provisional. Consta también que el hijo de la actora, de poco más de 2 años de edad, iba a la guardería donde ésta trabajaba y presentaba a menudo (el hijo) una manchas moradas no uniformes ni permanentes en la zona de las caderas y glúteos que, según los informes de la pediatra, eran de nacimiento, denominadas en terminología médica "manchas mongólicas", que no tienen ninguna relación con el maltrato y que nunca había observado (la pediatra) el menor síntoma de maltrato (h. p. 8.º). "Pese al contenido de la carta de despido, la causa de esta (sic) ha sido la convicción de la dirección del centro educativo en el que trabajaba de que la demandante 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" (h. p. 9.º).

La sentencia de instancia declaró nulo el despido porque, a su entender, se produjo con vulneración del derecho al honor y a la propia imagen de la trabajadora, pero la sentencia de contraste, al estimar el recurso de suplicación de la empleadora, lo declaró improcedente, en esencia, por considerar que la decisión extintiva se basó en presumir que la actora maltrataba a los menores y, aunque reconoce que el principio de presunción de inocencia del art. 24.2 CE no tiene cabida en relación con las conductas constitutivas de despido disciplinario, al ser de aplicación exclusiva en el ámbito penal, descarta la nulidad porque el despido, según la Sala, no vulneró el derecho al honor y a la propia imagen del art. 18 CE. Ello sucede -se dice- "por la concurrencia de la publicidad y el animus injuriandi, es decir cuando se atenta deliberada y públicamente contra el mismo mediante la difusión de datos correspondientes a la esfera privada del interesado"; y como quiera que no consta en ese caso que se hubiera efectuado cualquier difusión pública por parte de la empresa fuera del ámbito de la relación de trabajo entre ambas, 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", la sentencia referencial, como hemos adelantado, modifica la calificación jurídica del despido efectuada en la instancia y reconoce su improcedencia.

5. Concorre el requisito de la contradicción del art. 219 LRJS, tal como sostiene con acierto el preceptivo dictamen del Ministerio Fiscal, porque ante supuestos similares, en los que está en juego la posible vulneración del derecho al honor y a la propia imagen de trabajadores despedidos por motivos disciplinarios pero basados en conductas extralaborales no enjuiciadas ni determinadas siquiera de manera definitiva, la sentencia impugnada, pese a que, igual que en la referencial, no consta que la decisión extintiva hubiera tenido cualquier tipo de difusión fuera del estricto ámbito contractual entre empresa y trabajador, entiende vulnerados aquellos derechos y declara nulo el despido, mientras que, por el contrario, la resolución de contraste llega a la solución inversa y reconoce la mera improcedencia del despido; la contradicción se produce incluso a fortiori porque en el caso de la sentencia de contraste, no así en la recurrida, la actora ni siquiera había resultado imputada penalmente y, además, en la recurrida, el trabajador, ni en la demanda ni es su recurso de suplicación, había invocado los arts. 10 y 18 de la Constitución.

Segundo.

1. La doctrina correcta se encuentra en la sentencia referencial, por lo que procede casar y anular la resolución judicial impugnada, declarando la firmeza de los pronunciamientos de instancia, incluidos los que aluden a los salarios de tramitación y sus limitaciones, sobre los que ni tan siquiera se planteó objeción alguna en el recuso de suplicación del trabajador, porque, en efecto, situándose el objeto de la controversia en la hipotética vulneración de la dignidad personal y el honor del trabajador demandante, sin que conste acreditado el más mínimo indicio de que la decisión extintiva empresarial hubiera sido difundida fuera del estricto ámbito privado contractual laboral de las partes del presente litigio, pues la medida disciplinaria (no basada simplemente en "la imputación penal", como erróneamente parece admitir la sentencia recurrida [FJ 5.º, párrafo 3.º], sino en unos hechos que, aunque vinculados a aquella investigación, al entender de la empleadora, "ponen de manifiesto una evidente conducta transgresora de la buena fe contractual u [sic] abuso de confianza...[que] constituyen una falta muy grave en atención a lo dispuesto en los apartados 1.º y 6.º del artículo 53 del vigente Convenio Colectivo de Bancos Privados ..." [h. p. 2.º]), ayuna de cualquier incidencia externa respecto a la persona del trabajador pero, pese a ello, como bien apunta el Fiscal en su informe, con posible repercusión sobre el prestigio y/o la confianza que requiere la actividad bancaria, siendo en este último extremo en el que puede consistir la infracción laboral, resulta obligado descartar la vulneración de los derechos reconocidos en el art. 18.1 CE, sin que tampoco se aprecie atentado alguno a la dignidad personal del demandante, por lo que, en fin, el despido, eso sí, carente de

prueba de la causa aducida, merece su calificación como improcedente, tal como acordó la sentencia de instancia, donde, por cierto, el propio demandante solo adujo la presunción de inocencia del art. 24.2 CE .

2. La sentencia ahora recurrida pretende sustentar su conclusión de nulidad del despido en distintas resoluciones del Tribunal Constitucional pero ninguna de las que menciona y transcribe en parte contempla un supuesto como el de los presentes autos, en el que --insistimos-- está ausente cualquier actividad empresarial que haya difundido de algún modo la imputación de transgresión de la buena fe contractual ni de cualquiera de los sucesos a los que alude la carta de despido. Así, por ejemplo, la STC 114/96 enjuicia un recurso de amparo en el que se invocaba esencialmente el derecho al secreto en las comunicaciones (art. 18.3 CE) por haberse admitido como prueba un instrumento ilegalmente adquirido. La STC 166/95 contempla una intromisión ilegítima 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. La STC 109/86 versa sobre el derecho a la presunción de inocencia, que se descarta en el caso porque, como mucho, en el mismo solo se advertía una mínima contradicción interna en la sentencia recurrida, producida entre la mención de aceptación de los considerandos y el análisis y valoración de las pruebas atinentes a la conducta del demandante de amparo o la calificación de esta conducta como negligente, sin que tal desarmonía interna alcance trascendencia constitucional desde el momento en que en el proceso había existido suficiente actividad probatoria y suficiente actividad de valoración de las pruebas practicadas. Y, en fin, la STC 75/2010 analiza un supuesto en el que ventilan los derechos de huelga y la garantía de indemnidad.

Mal puede, pues, resultar afectado el demandante, no ya en su dignidad como persona (art. 10 CE), configurada sistemáticamente más como principio constitucional que como derecho fundamental autónomo en sentido estricto, ya que no se encuentra concernido por el régimen jurídico de protección y garantías de éstos (reserva de ley orgánica ex art. 81.1 CE, tutela a través del recurso de amparo, etc.), y cuyo ámbito de protección está relacionado con los fundamentos del orden político y con la paz social, sino en su honor, en su intimidad personal y familiar o en su propia imagen (art. 18.1 CE), al menos en relación al vínculo laboral que le unía con su empleadora, si ésta, en el ejercicio regular de sus facultades disciplinarias, se ha limitado a comunicarle el despido por transgresión de la buena fe y la consecuente desconfianza que entiende derivada de su implicación -- aparente al menos-- en una causa penal.

La imputación, ciertamente ambigua, tal vez excesivamente ambigua si se quiere, 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), que "no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales" (FJ 2 STC 153/2000, y las que en ella se citan).

3. A estos mismo efectos, esta Sala quiere hacer suyos los acertados razonamientos de la sentencia de contraste, en particular cuando asegura que la presunción de inocencia "no tiene cabida en el orden jurisdiccional social en cuanto a la valoración de conductas constitutivas de despido disciplinario" (tercer párrafo del FJ 3.º) y también cuando afirma, haciéndose eco de la STC 180/1999, que "el ataque al honor tutelado por el art. 18 CE requiere la intencionalidad de atentar 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. Como quiera que esta situación no se ha producido, al haberse limitado la empresa a basar su decisión extintiva en su propio conocimiento de los hechos, que le habían sido revelados por la propia trabajadora, relativos a circunstancias personales extralaborales --si bien con una relación directa con el trabajo desempeñado, aun cuando pueda existir duda acerca del alcance y contenido real de tales hechos-- no puede entenderse vulnerado el citado derecho" (FJ 3.º, párrafo 8.º).

4. En definitiva, concurriendo esa concreta imputación, se nos antoja evidente, en contra de lo que al respecto parecía sostener la sentencia de instancia cuando cree partir de la inexistencia de causa o motivo alguno ("...que 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 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: FJ 6.º), que la empresa 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. Esa 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.

5. Cuestión diferente es que, incumpliendo la empresa el deber que le impone el art. 105.1 LRJS --es decir, no acreditada por ella la veracidad de la causa imputada o no demostrada la gravedad de la conducta que

requiere la disposición convencional--, la decisión extintiva merezca la declaración de improcedencia, tal como expresamente impone el art. 55.4 ET . Pero deducir solo de ello que se ha producido la vulneración de los derechos constitucionales reconocidos en el art. 18 de nuestra norma suprema excede con mucho de la doctrina constitucional que pretende amparar la tesis de la sentencia recurrida, máxime si, como ya hemos destacado más arriba, esos derechos fundamentales, igual que los principios que contempla el art. 10 CE, ni siquiera fueron invocados por el trabajador en su escrito de demanda o en el recurso de suplicación que acogió favorablemente de modo erróneo la Sala de Madrid., en los cuales --conviene insistir-el único derecho fundamental que se aducía, exclusivamente, era el de presunción de inocencia.

6. Así pues, en virtud de cuanto se deja expuesto, de conformidad con el atinado informe del Ministerio Fiscal y partiendo de que no existe en la declaración de hechos probados el más mínimo indicio de 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--, procede estimar en parte (el suplico del recurso pide que se "desestime la demanda interpuesta") el recurso, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate de suplicación, desestimar el de tal clase formulado por el trabajador demandante y, en consecuencia, declarar firme el fallo de la sentencia de instancia que reconoció la improcedencia del despido y frente al que se aquietó en su día la propia empleadora.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimar en parte el recurso de casación para la unificación interpuesto en nombre y representación de BANCO DE SABADELL, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate de suplicación, desestimar el de tal clase formulado por el trabajador demandante, D. Santos, y, en consecuencia, declarar firme el fallo de la sentencia de instancia. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Luis Gilolmo Lopez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

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.