



## ¿Qué ocurre si el trabajador comete un delito?

En algunas ocasiones las empresas se han encontrado en la tesitura de tener que afrontar una **causa penal dentro de una relación laboral** con un empleado, por ejemplo un despido derivado de un hurto o robo, lesiones, amenazas entre empleados, por lo que consideramos interesante para las empresas saber cómo actuar ante este tipo de situaciones.

Primero hay que tener en cuenta que la relevancia que puedan tener unos hechos en el ámbito penal no implica necesariamente que deban incidir en el laboral. Esto, materializado en la práctica, significa que, **si un trabajador comete un ilícito penal no significa que el despido vaya a ser declarado procedente sin más.**

Para ello vamos a analizar distintos casos diferenciando si el delito cometido es ajeno a la relación laboral o no.

### 1. SI EL DELITO COMETIDO POR EL TRABAJADOR NO TIENE RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En este supuesto la empresa no tiene necesariamente que conocer que el trabajador cometió un delito, salvo que ingrese en prisión provisional, lo que supone que el trabajador no puede prestar servicios. En este caso, el trabajador incurriría en faltas de asistencia que derivan en una suspensión de la relación laboral a tenor del artículo 45.1 g) del Estatuto de los Trabajadores (ET), eso sí, mientras no exista sentencia condenatoria firme -este hecho deriva del principio penal de presunción de inocencia que veremos más adelante-. Esto implica necesariamente que a la finalización de la prisión provisional, el trabajador al cesar la causa de suspensión tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado (art. 48.1 ET).

Una vez que finalice la prisión provisional y, si el trabajador es condenado por sentencia penal firme, *“la ausencia del trabajo deja de tener la cobertura de la situación suspensiva para configurarse como un incumplimiento de contrato sancionable por el empresario en virtud del artículo 54.2 a) ET”* (faltas de asistencia). [STS de 16 de junio de 2003, rec. núm. 5306/2004 (NSJ022124)].

De todo esto se concluye que el mero hecho de la detención del trabajador no es causa de despido y que un **despido basado únicamente en la comisión de un delito sin incidencia en el ámbito laboral es improcedente.**

Pero qué ocurre si, aunque el delito cometido no sea en la propia empresa, sí influye en esta de modo indirecto; pongamos como ejemplo la imagen de la empresa, el clima dentro de esta..., en estos casos, ¿cómo puede/debe actuar la empresa?



Con respecto a la **imagen de la empresa**, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid estimó que la empresa, una entidad bancaria, podría haber extinguido el contrato del trabajador, de manera procedente, al ser imputado por pertenecer a una trama delictiva organizada que tuvo amplia repercusión en los medios, con la consiguiente imagen negativa para la empresa.<sup>1</sup>

Con respecto al **ambiente dentro de la empresa**, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia en Sentencia de fecha 7 de mayo de 2010, rec. núm. 395/2010, revocó la sentencia de instancia y declaró **procedente** del despido de una trabajadora que había sido acusada por su expareja, también trabajador de la empresa, de un delito de asesinato en grado de tentativa, considerando la Sala que, a tenor de los hechos probados, queda claro que la convivencia entre ellos es imposible afectando de pleno en el ámbito laboral, es decir, al clima laboral.

En cambio, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 1 de julio de 2008, rec. núm. 1863/2008, confirmó la **improcedencia** del despido declarado en instancia de un trabajador derivado de una agresión al alcalde del ayuntamiento donde prestaba servicios porque los hechos carecían de naturaleza laboral al tener lugar fuera del centro de trabajo y por no haberse probado que tuviera como causa la prestación laboral.<sup>2</sup>

## 2. SI EL DELITO COMETIDO SÍ TIENE RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En primer lugar, es necesario señalar que *“para que una actuación del trabajador pueda ser merecedora del despido no es necesario que la conducta del trabajador sea constitutiva de delito o falta, ya que los niveles de conducta exigidos contractualmente no son los mismos que los exigidos a efectos penales”*.<sup>3</sup> Esto significa la total independencia entre la jurisdicción social y la penal.

Si el trabajador **comete un hurto o robo** dentro de la empresa una de las opciones por la que puede optar la misma es ofrecer al trabajador la firma de un documento por la que acepta la baja voluntaria con el objeto de evitar un procedimiento por la vía penal. En este supuesto no se consideraría viciado el consentimiento del trabajador puesto que *“el anuncio de la toma de medidas como la denuncia penal (...) puede haber inducido al demandante a firmar la baja ofrecida a la empresa ante el temor de verse denunciado, hecho obviamente no deseado (...), pero no constituye intimidación, en los términos en que es necesario para considerar aquella un vicio invalidante del consentimiento emitido”*.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sin embargo, el despido fue declarado improcedente por prescripción de la falta. STSJ de Madrid de 2 de noviembre de 2012, rec. núm. 4136/2012 (NSJ046305).

<sup>2</sup>En este mismo sentido, la Sentencia del TSJ de Extremadura de 9 de mayo de 2012, rec. núm. 137/2012 (NSJ044409), de despido por causar lesiones a otro compañero de trabajo, la Sala da la razón al recurrente –el trabajador–, declarando improcedente el despido basado en su pasividad ante las lesiones causadas por dos familiares de este a otro compañero de trabajo puesto que los hechos *“han de tener alguna relación con el contrato de trabajo aunque no sea necesario que se produzcan ni en el lugar ni durante el tiempo de trabajo”*.

<sup>3</sup>STSJ de Extremadura de 9 de mayo de 2012, rec. núm. 137/2012 (NSJ044409).

<sup>4</sup>STSJ de Cataluña de 20 de abril de 2010, rec. núm. 7857/2009 (NSJ036960).



Otra opción es el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual de manera grave debido a la clara pérdida de confianza de la empresa con el trabajador por el hecho cometido, sancionándose esta y no la autoría del delito<sup>5</sup>, sin que sea necesaria una previa sentencia penal firme ya que *“ni las normas ni la jurisprudencia la requieren para declarar la procedencia del despido”*.<sup>6</sup>

Otro supuesto más habitual que el anterior son las **ofensas verbales o físicas** en centro de trabajo entre trabajadores, en este caso, en el momento en el que el comportamiento del trabajador *“supone una falta de respeto y consideración verbal y maltrato de entidad muy grave, teniendo un carácter claramente ofensivo e intimidatorio”* entonces el despido será procedente siendo independiente que en el orden penal el trabajador haya obtenido una sentencia absolutoria.<sup>7</sup>

Este último punto es interesante si lo enfocamos desde este punto de vista; el trabajador es despedido y posteriormente obtiene una **sentencia absolutoria** en vía penal, ¿existe algún procedimiento jurídico que dé la opción al trabajador a reintegrarse en su puesto de trabajo?

Para intentar resolverlo tenemos que acudir a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) artículo 86.3, que dice que *“Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.”*

Esto implica que *“a efectos de poder recurrir en revisión solo constituye causa hábil la sentencia penal absolutoria que se base en la inexistencia del hecho en su versión objetiva (no concurrencia del mismo) y subjetiva (no participación del sujeto)”*<sup>8</sup>, *“pero no cuando la absolución viene determinada por la inexistencia de prueba suficiente por los hechos imputados en aplicación del principio de presunción de inocencia”*.<sup>9</sup> A este respecto hay que recordar que el **principio de presunción de inocencia solo es aplicable al ámbito procesal penal**.<sup>10</sup>

<sup>5</sup>STSJ de Andalucía/Sevilla de 6 de abril de 2010, rec. núm. 3605/2009.

<sup>6</sup>En este supuesto el trabajador se autoincurrió ante la policía en el robo sufrido en la sucursal bancaria en la que prestaba sus servicios. STSJ de Madrid de 23 de mayo de 2011, rec. núm. 70/2011 (NSJ044791).

<sup>7</sup>STSJ de Canarias/Las Palmas de 30 de septiembre de 2013, rec. núm. 648/2013 (NSJ048913).

<sup>8</sup>STS de 20 de junio de 1994, rec. núm. 1619/1993 (NSJ003853), y en este mismo sentido STS de 4 de octubre de 1995, rec. núm. 2794/1994 (NSJ001253).

<sup>9</sup>STS de 9 de abril de 2013, rec. núm. 19/2012 (NSJ046863), y en este mismo sentido STS de 10 de junio de 2014, rec. núm. 19/2013 (NSJ049869).

<sup>10</sup>El principio de presunción de inocencia es aplicable exclusivamente al ámbito penal, y no al laboral *“porque el despido no es más que una resolución contractual y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal administrativo”*, añadiendo que el incumplimiento contractual no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador. STC de 25 de enero de 1993, rec. núm. 346/1990 (NSJ000571), y en el mismo sentido STS de 28 de diciembre de 1999, rec. núm. 3378/1998.



Es decir, que solo prosperará el recurso interpuesto por el trabajador despedido si en la jurisdicción penal fuera absuelto porque no se hubiera producido el delito o el trabajador no hubiera participado. No obstante, hay que tener presente que la **valoración de la prueba** es distinta en ambos órdenes por lo que *“no impide que el juez de lo social, a pesar de la absolución del trabajador, considere acreditado el incumplimiento contractual grave derivado de los mismos hechos”*.<sup>11</sup> Esto implica la **total independencia entre los dos órdenes**, ya que *“la jurisdicción penal y laboral persiguen fines diversos, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar, en ocasiones la misma conducta”*.<sup>12</sup>

En el supuesto en que la sentencia penal del trabajador, en lugar de absolutoria sea **condenatoria**, no está contemplado en nuestra legislación que un despido, tras haber sido declarado improcedente en vía laboral, resulte procedente al haberse probado en vía penal que el trabajador había cometido los hechos por los que fue despedido, por lo que la petición de revisión por parte de la empresa sería desestimada.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup>STS de 23 de diciembre de 1999, rec. núm. 4025/1998 (NSJ010941).

<sup>12</sup>STSJ de Madrid de 23 enero de 2012, rec. núm. 3478/2011 (NSJ045268), en relación con la aplicación del principio non bis in ídem.

<sup>13</sup>A este respecto, véase la STS de 24 de abril de 2014, rec. núm. 8/2013 (NSJ049958), en la que el trabajador fue condenado por un delito de lesiones contra el empresario, siendo el despido declarado improcedente tanto en instancia como en suplicación.