

# No siempre se puede despedir a un empleado que comete un delito

El que un trabajador cometa un delito no significa que el despido vaya a ser declarado procedente de forma automática, ni siquiera si el acto ilícito tiene relación con la propia empresa.

**Mercedes Serraller**, Madrid

El que un trabajador cometa un delito no significa que el despido vaya a ser declarado procedente de forma automática, ni siquiera si lo comete en relación con la empresa, dado que los órdenes social y penal son independientes. Así, a la finalización de la prisión provisional, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, derecho que si perderá en el caso de que haya condena firme, puesto que las faltas de asistencia dejan de tener cobertura y pasan a implicar incumplimiento de contrato. En el caso de que el delito no tenga relación con la empresa, la jurisprudencia está dividida, aunque suele inclinarse por establecer que el despido no es procedente.

Donde ha habido fallos de colores contrapuestos es cuando el trabajador comete una infracción o un hurto contra su propia empresa pero en un centro de trabajo distinto y fuera de su horario laboral. Los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) de Madrid y de la Comunidad Valenciana se han mostrado en contra de sancionar a estos empleados, a diferencia de los TSJ de Aragón y Canarias (ver información adjunta).

El Tribunal Supremo acaba de unificar doctrina y establecer que es procedente el despido de una empleada que hurtó a su empresa fuera del horario y en un centro de tra-



Una cajera de un supermercado fue despedida por robar en otro centro de la misma empresa.

bajo distinto. La trabajadora robó alimentos en un supermercado, del que es también titular la empresa empleadora, pero como cliente. El fallo contiene un voto particular.

El caso afecta a una cajera-reponedora de Dia con jornada reducida por guarda legal de un menor que hurtó algunos productos en un establecimiento distinto del suyo fuera de su horario laboral y fue despedida. El TSJ de Madrid confirmó en 2015 la sentencia del juzgado de lo social número 8 de Madrid, que estimó la demanda de la trabajadora y declaró la nulidad del despido disciplinario porque

**La empresa puede sancionar conductas cometidas fuera del horario laboral y que le afecten**

**El hurto fuera del horario y del centro implica un despido procedente para el Supremo**

la conducta sancionada se produjo fuera de su centro de trabajo y jornada laboral.

El Supremo recuerda que se trata de un hurto acredita-

do la proporción y un criterio individualizador.

El fallo entiende que la buena fe contractual a la que se debe el trabajador "se relaja cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada". Pero, añade, "esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para actuar en perjuicio de la compañía". Así, recuerda la posibilidad del empresario de sancionar actuaciones fuera del horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, incurre en comportamientos de competencia desleal o, incluso, las ofensas verbales o físicas a los familiares del empresario o con el resto de empleados. Esto ocurre, dice, porque se considera que están vinculadas a la relación laboral, ya que redundan en perjuicio de la empresa. Pero no es lo mismo, alerta, cuando el trabajador comete una ilegalidad fuera de su jornada y lo hace precisamente contra intereses de su propia empresa, de manera voluntaria y deliberada.

Ignacio González Fernández, asociado de Abdón Pedrajas, señala que con esta sentencia las conductas ilícitas hacia el empleador no pueden quedar impunes. Iván López García de la Riva, socio director de laboral, concluye: "Confirma que los trabajadores deben comportarse lealmente con la empresa incluso fuera de su centro y horario de trabajo".

## La batalla legal por el hurto en otro centro

Ha habido dos líneas hasta que el TS se ha pronunciado.

► A favor de que la conducta es sancionable:

- Sentencia del TSJ de Aragón de 24 de mayo de 2006: cajera que hurta productos en distinto centro de trabajo y fuera de la jornada. Supuesto idéntico y de contraste para el Supremo.
- Sentencia del TSJ de Canarias de 9 de febrero de 2004: trabajador que acude fuera de su jornada a una ubicación donde sus compañeros descargan mercancía e intenta apropiarse de ella.

► En contra:

- Sentencia del TSJ de Madrid de 25 de noviembre de 2014: vigilante de seguridad que perpetra un hurto en una tienda cuya vigilancia estaba contratada con su empleador pero de la que él no se encargaba.
- Sentencia del TSJ de Madrid de 13 de julio de 2016: trabajador de supermercado despedido por hurtar 100 euros en un centro distinto.
- Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de septiembre de 1996: trabajador de sucursal bancaria que se apropia de cantidad depositada en su sucursal de una asociación de padres de la que era tesorero.



Sede del Tribunal Supremo.

## Efectos laborales de una condena

Si el trabajador comete un hurto o robo dentro de la empresa, ésta puede ofrecer al empleado la firma de un documento por la que acepte 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", según el TSJ de Cataluña (20 abril de 2010), recuerda Paula Mellado, de CEF. En caso de sentencia penal 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, según dijo el Supremo el 24 de abril de 2014.