10/02/2018

No siempre se puede despedir a un empleado que comete un delito (España)



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 sí 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.

El Tribunal Supremo (TS) 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 trabajo 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 conducta sancionada se produjo fuera de su centro de trabajo y jornada laboral.

El Supremo recuerda que se trata de un hurto acreditado y no discutido, y que la sentencia no tiene por objeto establecer si la trabajadora puede o no ser despedida en razón del escaso valor de los alimentos que hurtó.

Fuente: Expansión

https://amp.expansion.com/juridico/sentencias/2018/01/01/5a4625aa268e3efe2d8b461b.html