



ALEJANDRO DE MIGUEL DÍEZ,  
Abogado Abdón Pedrajas  
amd@abdonpedrajas.com

## Ser investigado en un procedimiento penal puede ser causa de despido

La buena fe contractual se traduce como el deber de fidelidad mutua entre empresario y trabajador. Se trata de un requisito consustancial al contrato de trabajo, de tal forma que su transgresión constituiría, tal y como afirma la Sentencia del TS de fecha 26 de febrero de 1991 (RJ 1991, 875), el incumplimiento de uno de los deberes fundamentales de conducta que deben presidir toda relación laboral. Así, una vez se produce esta transgresión de la buena fe, el incumplimiento cometido por el trabajador sería per se lo suficientemente grave como para determinar la procedencia del despido, tal y como recoge el art. 54.2.d) ET.

Un trabajador puede transgredir la buena fe contractual de muchas formas, y una de ellas sería precisamente ser parte investigada en un procedimiento penal por hechos de apariencia delictiva cometidos contra

la empresa, aun a pesar de no haber una sentencia firme de condena.

Puede parecer desproporcionado que el hecho de ser investigado por la supuesta comisión de unos hechos delictivos sea suficiente para declarar la procedencia de un despido, pues, como se dice, uno es inocente hasta que se demuestre lo contrario. No obstante, la jurisdicción penal y la laboral son diferentes, y, por esa razón, cuando hay indicios suficientes de criminalidad se puede entender perfectamente que el despido es procedente, aun sin haber, se insiste, una sentencia penal condenatoria.

En cuanto hace a esto, la Sentencia núm. 365/2011 del TSJ de Madrid, de fecha 23 de mayo de 2011, llegaba a la conclusión de que, en efecto, no se precisa como condición para la declaración de la procedencia del despido que haya una sentencia penal que

**Con un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual lo que se sanciona es la pérdida de confianza en el trabajador, no la autoría de un delito. Así, es evidente que la imputación a un trabajador de un delito grave ocurrido en la empresa y durante la prestación de servicios no puede ser baladí para las relaciones laborales.**

condene al trabajador. La jurisprudencia penal y la laboral operan sobre culpas diferentes y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar una misma conducta.

Por tanto, el hecho de que en el proceso penal, donde rige la presunción de inocencia, se absuelva al imputado por no haber quedado acreditados los hechos de apariencia delictiva, no es necesariamente óbice para que el órgano judicial del orden social, valorando la prueba, concluya que se ha producido un incumplimiento grave y culpable del trabajador que justifique la declaración de la procedencia del despido.

Así lo establece nuestro TS en doctrina ya totalmente consolidada, por todas las Sentencias del 24 de octubre de 1994 (RJ 1994\8104), 27 de mayo de 1999 y 28 diciembre de 1999 (RJ 2000\567), que se puede resumir básicamente en que *"la falta de responsabilidad penal respecto de determinados hechos no se traduce en la falta de responsabilidad en otros ámbitos jurídicos por la participación que en los mismos pudiera haber tenido [el trabajador]"*.

Esto realmente no sorprende, pues con un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual lo que se sanciona es la pérdida de confianza en el trabajador, no la autoría de un delito. Así, es evidente que la imputación a un trabajador de un delito grave ocurrido en la empresa y durante la prestación de servicios no puede ser baladí para las relaciones laborales, máxime cuando resulta que hay indicios suficientes de que se haya cometido esa conducta delictiva.

El TSJ de Andalucía, Sevilla, en su Sentencia del 6 de abril de 2010 (rec. 3605/2009), llegaba a la misma conclusión afirmando que *"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"* o delito relacionado.

Igualmente, la Sentencia núm. 1939/2014 del TSJ de la Comunidad Valenciana, de fecha 9 septiembre de 2014 (AS 2014\2894), también entendió que concurría la causa de despido disciplinario en un caso en el que el trabajador fue detenido en la empresa por la Policía, afirmando que *"la buena fe contractual y la relación de confianza que debe presidir la relación laboral quedó truncada tras la incoación de unas Diligencias Previas por delitos contra la empresa en las que el trabajador aparecía como imputado"*.

Y en el mismo sentido, la Sentencia núm. 2238/2015 del TSJ de Andalucía, Sevilla, de fecha 22 septiembre de 2015 (AS 2015\2165), razonaba que *"el hecho de haberse dictado auto decretando la apertura del juicio oral contra la demandante por su presunta participación en los hechos delictivos (...), justificaba la pérdida de la confianza que es consustancial a la relación laboral, al tener la empresa dudas razonables sobre su participación en hechos delictivos de notoria gravedad"*.

Queda claro entonces que ser investigado en un procedimiento penal puede ser suficiente para tener por acreditada la pérdida de la confianza que se debe en toda relación laboral. En consecuencia, y a efectos de favorecer la procedencia del despido disciplinario, parece que no estaría de más aportar al procedimiento laboral de despido las diligencias penales que, en su caso, se siguieran por los mismos hechos en un procedimiento penal.

Esto es justamente lo que sucedió en el supuesto que resolvió el Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid en su sentencia núm. 265/2019, de fecha 2 de octubre de 2019. En aquel caso se aportaron las diligencias penales que se seguían paralelamente contra el trabajador en un procedimiento penal, y el Juez de lo Social, dando por reproducido el escrito de acusación que formuló el Fiscal contra el trabajador, acabó entendiendo que, en tanto existían indicios racionales de criminalidad en los hechos que cometió el trabajador contra la empresa, el despido debía ser declarado procedente.

Se entendió así que la transgresión de la buena fe contractual había quedado suficientemente acreditada, recordando el Juzgador al final de la sentencia que *"ni las normas ni la jurisprudencia exigen que para declarar la procedencia de un despido deba de haber previa sentencia penal firme"*. ]



**El hecho de que en el proceso penal, donde rige la presunción de inocencia, se absuelva al imputado por no haber quedado acreditados los hechos de apariencia delictiva, no es necesariamente óbice para que el órgano judicial del orden social, valorando la prueba, concluya que se ha producido un incumplimiento grave y culpable del trabajador que justifique la declaración de la procedencia del despido.**