

Comentario Laboral

El abandono de servicio para cometer un hecho delictivo

6 de julio de 2020

A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Extremadura de 11 de febrero de 2020

El análisis y estudio de las múltiples sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia nos arroja en ocasiones conductas sancionables que un operador jurídico difícilmente puede pensar que se den realmente en el devenir de las relaciones laborales.

Tal pareciera que a veces nos encontramos con hechos enjuiciados que parecen extraídos de una película del director más representativo de la historia del cine español, el ínclito Luis García Berlanga.

Sirva en este caso de cita obligada la STSJ de Extremadura de 11 de febrero de 2020 (Asunto Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad de España S.L.; RS 34/2020) que confirmó la procedencia del despido disciplinario sentado en precedente SJS nº 4 de Badajoz de 6 de agosto de 2019, al encuadrarse la conducta del trabajador (comisión de amenazas y lesiones a su expareja y a la actual pareja de la misma), en la transgresión de la buena fe contractual.

Los antecedentes de interés a destacar son:

1.- Vigilante de seguridad, a la sazón miembro del Comité de Empresa, destinado junto con otro compañero en el servicio del Palacio de Justicia de Badajoz que en determinada fecha comunica telefónicamente a su responsable que solicita un relevo en el servicio por encontrarse indispueto, siendo así que previamente ya había abandonado el servicio con el uniforme de la empresa para volver a la media hora, muy alterado y rápido, junto a otra persona (abogado) dirigiéndose al cuarto de seguridad en el que permanecen un rato, saliendo corriendo el vigilante sin el uniforme, junto a su letrado y dejando en la mesa de los guardias civiles el teléfono asignado al equipo de seguridad.

2.- Minutos después en el domicilio familiar comenzó una discusión con su ex pareja sentimental, tras conseguir acceder al domicilio de ésta golpeando fuertemente la puerta y causando daños en la pared valorados en 150.-€, abalanzándose sobre ella propinándole un guantazo, así como quitándole el teléfono móvil valorado en 200.-€ y tirándolo al suelo, quedando inservible, todo ello con el propósito de perturbar su ánimo y su sentimiento de libertad y seguridad, ocasionándole un menoscabo físico consistente en contusión en región facial izquierda, excoriaciones en dorso de la mano derecha y Petequias digitadas a nivel de la parte lateral del cuello, que requirió para su sanidad tan solo primera asistencia facultativa, tardando 5 días exclusivamente básicos en curar.

3.- Por estos hechos el Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 de Badajoz, dictó sentencia que condenó al trabajador como autor responsable de un delito de lesiones en el ámbito familiar (violencia de género) previsto y penado en el apartado primero del artículo 153.1º y 3º del Código Penal, a la pena de 40 días de trabajos en beneficio de la comunidad, privación del derecho a la tenencia y porte de armas durante 16 meses, prohibición de aproximarse a la persona, domicilio, lugar de trabajo y cualquier otro frecuentado por su ex pareja, a menos de 500 metros, así como la prohibición de comunicarse con ella



por cualquier medio, ambas durante dos años y costas. También le condenó a pagar la cantidad de 500.- €, más el interés legal del artículo 576 de la LEC

Ante la clarividencia de estos hechos el lector se preguntará ¿qué razonamientos jurídicos utilizó el trabajador para instar la improcedencia de su despido Los vemos a seguido con la consiguiente respuesta judicial dada.

En lo sustancial y, en primer término, aludió a la infracción de las garantías de los representantes de los trabajadores, por haberse tramitado incorrectamente el preceptivo expediente contradictorio, al no abrirse un período para la práctica de la prueba.

La STSJ rechaza este planteamiento, invocando la consolidada doctrina jurisprudencial existente, para subrayar que lo que exige e impone la naturaleza y fines del expediente es que el afectado conozca los hechos que se le imputan y pueda formular las pertinentes alegaciones en contra, amén de que se oiga a los demás miembros del Comité o Delegados de personal, como prescribe el artículo 68.a) del ET. Pero esa exigencia no alcanza a la realización o práctica de pruebas ni a la existencia de un período probatorio, como fase diferenciada y específica dentro de la tramitación de aquél, máxime cuando el momento en que propiamente se ha de llevar a cabo la pertinente actividad probatoria es en el proceso judicial correspondiente, en el que puede efectuarse una prueba extensa y detallada.

En segundo lugar, el trabajador alegaba que por parte del Magistrado de instancia se habían infringido las normas de la carga de la prueba. La respuesta del TSJ es contundente al afirmarse que los hechos determinantes del despido que la empresa debía acreditar, lo fueron sobradamente pues, hasta el propio trabajador los reconoció.

En tercer término se denunciaba que su comportamiento no podía justificar el despido porque según el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguridad para que la comisión de un delito constituya falta muy grave a la que pueda aplicarse tal sanción, ha de conllevar la retirada de la habilitación para vigilante de seguridad (art. 74.11: “la participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad”), circunstancia que no había acontecido.

Motivación que se desestima por la STSJ al destacar que si bien es cierta la tipificación del nº 11 del artículo 74 del convenio, no lo es menos que el nº 4 del mismo artículo considera falta muy grave la “deslealtad, el fraude y el abuso de confianza”, no pareciendo discutible que dentro de esa figura, así como de la homónima “transgresión de la buena fe contractual” prevista en el artículo 54.2.d) del ET como causa justificativa de despido del trabajador, en la forma que la interpreta la jurisprudencia, puede encuadrarse la conducta del trabajador.

Por último, también se alegó que durante la tramitación del expediente contradictorio no se le dispensó al trabajador de prestar servicios lo que debería conducir a la improcedencia del despido. Alegación infundada desde el momento que en ningún caso impide la procedencia de un despido disciplinario que el demandante siguiera prestando servicios desde que incurrió en los hechos sancionados hasta que fue despedido, pues aunque la empresa pudiera haber suspendido cautelarmente al demandante mientras se instruíra su expediente, ello no se impone en norma alguna.

Terminamos. El supuesto analizado del TSJ de Extremadura no es novedoso. Parece increíble pero es así.

En la no tan lejana STSJ Castilla-La Mancha de 19 de diciembre de 2019 (Asunto Securitas; RS 1063/2019), se declaró la procedencia del despido disciplinario de dos vigilantes de seguridad que



mientras desempeñaban su labor de vigilancia para determinadas empresas que tenía contratado dicho servicio con su empleadora, participaron en el robo de material (4 piezas de 8 metros cuadrados de césped y una figura de cerámica en forma de borriquito) de una sociedad, que, aunque ubicada en el mismo polígono industrial, no tenía relación jurídica alguna ni con su empresa de seguridad ni con los demandantes.

Tal pareciera que abandonar el trabajo para cometer un hecho delictivo se esté convirtiendo en un hábito. Confiemos que no sea así y que no tengamos que ver más manifestaciones judiciales que juzguen estas reprobables conductas y, en especial, si lo hacen con delitos de violencia de género.

Puede ver la [Sentencia](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio del área laboral

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#) | Of Counsel del área laboral

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.

