

¿Entrar en prisión es sinónimo de dimitir en el trabajo?

S. SAIZ

20 de septiembre de 2018

El Tribunal Supremo considera que trabajador y empresa deben negociar la situación laboral cuando exista una condena, ya que de otra forma la compañía podría despedirle por ausentarse de su puesto.

Álvaro (nombre ficticio) pasó ocho meses en prisión. Al quedar en libertad, se dispuso a reincorporarse a su antiguo empleo, pero se encontró con que la compañía le había preparado la liquidación meses antes por ausentarse sin justificación de su puesto de trabajo.

En primera instancia, la compañía fue condenada a readmitirle o a indemnizarle con algo más de 30.000 euros, ya que el despido fue declarado improcedente. La empresa recurrió y, finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha se decantó a favor del empleador. El conflicto llegó hasta el Supremo, quien finalmente ha establecido que, si no hay ningún tipo de comunicación o negociación, el empresario no tiene obligación de guardar el puesto al trabajador cuando exista una condena en firme, hasta el punto de que se puede considerar que él mismo ha dimitido.

El TS recuerda que el Estatuto de los Trabajadores, "contempla como causa de suspensión de la relación laboral la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria". Sin embargo, la situación cambia cuando la sentencia es firme y el trabajador tiene que entrar en prisión.

Comunicación

Aunque a la empresa le sea comunicada la decisión del juez, el Supremo insiste en que si el trabajador no hace ningún tipo de comunicación o negocia de algún modo con la compañía o muestra su intención de continuar de alguna manera con la relación laboral en el futuro, entonces la empresa puede proceder al despido.

En este caso, "la ausencia del puesto de trabajo se prolongó a lo largo de más de ocho meses, durante los cuales el actor no mantuvo ningún contacto con la demandada. Se trata de unos actos propios inequívocos que denotan de forma indubitable la voluntad del demandante de dar por extinguida la relación". Es decir, según figura en la sentencia, el Supremo considera que fue el propio trabajador quien rompió la relación laboral al no ponerse en contacto con la compañía al ser condenado.

Y, aun así, va más lejos e incluso entra a valorar que el simple hecho de cometer un delito punible, independientemente de su naturaleza, puede llegar a ser motivo de despido. "El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo en orden bien al despido disciplinario del empleado, bien a considerar extinguida la relación por voluntad del trabajador, pues aun cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, sí lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena".

Una situación distinta, y que debería ser analizada caso por caso, se produciría si el empleado hablara con la empresa, le comunicara su situación procesal y negociara la posibilidad de reincorporarse al ser puesto en libertad, con el objetivo de justificar así su ausencia y buscar una solución de consenso.

Sin empleo tras 13 años en la cárcel

No es la primera vez que el Tribunal Supremo se pronuncia sobre la obligación de la empresa de reincorporar al puesto de trabajo a un empleado que ha sido condenado a una pena de cárcel. En 2013, el TS dio la razón a una compañía que se negó a readmitir a un antiguo empleado que estuvo 13 años en prisión. Él nunca comunicó a la empresa su ingreso en la cárcel y, al salir, intentó volver a su antiguo puesto, ya que, oficialmente, tampoco había sido despedido. En este caso, el Supremo consideró que el contrato laboral ya no estaba en vigor en el momento de la excarcelación y, por tanto, la negativa a reincorporarlo tampoco se podía considerar un despido. Simplemente, la relación laboral se extinguió por abandono del trabajador. Por otro lado, también existen sentencias que obligan

a reincorporar a un expresidiario si los trámites no se hacen correctamente por parte de la compañía, como por ejemplo, asegurarse de que el empleado que ha sido despedido tiene constancia de ello. Hay que tener en cuenta que el simple hecho de entrar en prisión no es motivo de despido.