



Roj: **STS 1795/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:1795**

Id Cendoj: **28079140012018100425**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/04/2018**

Nº de Recurso: **1351/2016**

Nº de Resolución: **435/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: **1351/2016**

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 435/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

D.^a. M.^a Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 24 de abril de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Alvaro , representado y defendido por el letrado D. Federico Castejón Martín, contra la sentencia dictada el 4 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, en recurso de suplicación nº 1667/2015 , interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de julio de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real , en autos nº 168/2015, seguidos a instancia de D. Alvaro contra la mercantil Aldesa Servicios y Mantenimientos, S.A. sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido la mercantil Aldesa Servicios y Mantenimientos, S.A., representada y defendida por el letrado D. Manuel Antonio Navarro Maldonado.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de julio de 2015, el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que estimando la demanda presentada por D. Alvaro , contra la empresa ALDESA SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS S.A., declaro el despido del trabajador improcedente; la empresa en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización de 30.568,44 euros, el abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo; en caso de que opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, estos equivaldrán a una



cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de sentencia, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación, conforme a un salario regulador diario de 42,53 euros; la falta de opción en el plazo indicado se entenderá a favor de la readmisión».

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes: « **PRIMERO:** El demandante ha prestado servicios para la demandada, como Oficial de mantenimiento, en la Delegación Provincial de Cultura, Turismo y Artesanía de Ciudad Real, y sus centros dependientes, con una antigüedad de 7 de mayo de 1997, y percibiendo un salario de 1.275,98 euros mensuales, incluida prorata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO: El actor fue condenado por sentencia firme del Juzgado de lo Penal nº1 de Ciudad Real, a la pena de seis meses de prisión, ingresando en el Centro Penitenciario de Herrera de la Mancha, para su cumplimiento el día 28-9-2013, siendo puesto en libertad definitiva el 3-6-2014, al quedar extinguida la pena impuesta, según consta en el documento de licenciamiento definitivo que aporta. **TERCERO:** La empresa elabora documento de liquidación de haberes y finiquito, con fecha 28 de septiembre de 2013, en el que consta como motivo de la baja "Despido Disciplinario", liquidándole haberes correspondientes a 28 días del mes de septiembre, plus, incentivos, y pp pagas extras, por importe de 1.485,28 euros. La empresa realiza ingresos en la cuenta del trabajador en fecha 30-9-13, por importe de 823,58 euros, y en 10-10-13, por importe de 661,70 euros. No consta que dichos documentos fueran notificados al trabajador. **CUARTO:** El actor no ostenta ni ha ostentado, cargo de representación sindical. **QUINTO:** Se celebró acto de conciliación, cuyo resultado fue sin efecto».

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación legal de la mercantil Aldesa Servicios y Mantenimientos, S.A., se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, dictó sentencia en fecha 4 de febrero de 2016 , en la que consta el siguiente fallo: «Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de ALDEAS SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS S.A., contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Ciudad Real, de fecha 21-7-2015 , en los autos número 168/15, siendo recurrido D. Alvaro , y en consecuencia, debemos absolver y absolvemos a la demanda de los pedimentos de la demandada con devolución de depósitos y consignaciones».

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, por la representación legal de D. Alvaro , se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, de fecha 25 de junio de 2016 (rec. 430/2014).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 24 de abril de 2018, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo durante un período dilatado debida a su ingreso en prisión, en cumplimiento de la pena impuesta por una sentencia firme, circunstancia de la que la empresa tuvo conocimiento, constituye causa de extinción de la relación laboral con base en lo dispuesto en el art. 49.1.d) ET y, derivadamente, si la negativa empresarial a reincorporarle a su plantilla una vez recobrada la libertad, entraña despido.

2. La sentencia impugnada, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 4 de febrero de 2016 (r. 1667/15), ha dado respuesta afirmativa a la primera cuestión, revocando la dictada por el Juzgado de lo Social, y desestimando la demanda de despido interpuesta por el actor contra la decisión empresarial de no reintegrarle en su puesto de trabajo una vez cumplida la pena privativa de libertad, durante ocho meses y cinco días. En el fundamento de derecho segundo de la sentencia de instancia se afirma con valor fáctico y, por ello, con virtualidad integradora del relato de hechos probados a efectos del juicio de contradicción, que aunque no consta comunicación fehaciente por parte del actor de su entrada en prisión, de la documentación que cita se infiere que la empresa era conocedora del ingreso, como así se declara acreditado con invocación expresa del art. 386 LEC , pues ese mismo día confeccionó la nómina del mes en curso y el recibo de finiquito. En el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de instancia, la parte demandada reconoció la certeza de ese dato, que no ha cuestionado en el escrito de impugnación del presente recurso de casación. Ahora bien, el hecho de que tuviese noticia inmediata del ingreso en prisión no



implica, necesariamente, que la información se la facilitase el demandante, lo que no se declara acreditado en la sentencia impugnada, y la parte recurrida ha negado en el escrito de impugnación del recurso de casación, por lo que esta Sala no puede tenerlo por cierto,

3. El trabajador recurrente sostiene que la referida sentencia incurre en contradicción con la emitida, por esa misma Sala de lo Social, el 25 de junio de 2014 (rollo 430/14). En ese caso, el demandante, después de permanecer en prisión ocho meses y veinticinco días en virtud de sentencia condenatoria firme, ingreso que puso en conocimiento de la empresa, accionó por despido al serle denegada la reincorporación a su puesto de trabajo una vez recuperada la libertad. La sentencia de contraste, revocando la de instancia, razona que en la situación descrita la extinción del contrato con base en lo dispuesto en el art. 54.2.a) ET se configura como voluntaria para la empresa, sin que la mera reclusión determine la resolución de la relación laboral, que tampoco puede entenderse producida por abandono del trabajador, quien desde el primer momento informó a la empresa de su ingreso en la cárcel, lo que implicaba la voluntad de hacerle partícipe de la causa determinante de sus ausencias al trabajo.

4. La comparación de la sentencia impugnada con la designada para el contraste acredita la concurrencia del presupuesto de recurribilidad establecido por el art. 219 LRJS , pues las reclamaciones sobre las que se pronuncian guardan igualdad sustancial en sus hechos, fundamentos y pretensiones, siendo irrelevante -a efectos de la contradicción- que en el caso resuelto por la sentencia de contraste el trabajador llamase por teléfono a la empresa desde la Comisaría de Policía para comunicarle su ingreso directo en la cárcel y que en el aquí enjuiciado no se haya demostrado que se produjese esa notificación, pues en los dos casos la empresa tuvo conocimiento inmediato, cierto e indubitado del motivo de la incomparecencia al trabajo, y no realizó ningún acto del que pueda deducirse su voluntad de mantener en suspenso la relación laboral durante el período de estancia en prisión, y en ambos se suscita la misma cuestión centrada en las consecuencias derivadas de la inasistencia prolongada del trabajador a su puesto de trabajo por la causa señalada.

Profundizando en lo señalado, hemos de añadir que la pervivencia de la relación de trabajo durante el tiempo de estancia en prisión no puede basarse en la mera notificación del ingreso por parte del trabajador cuando no va acompañada de ninguna otra actuación de las partes que permita alcanzar razonablemente esa conclusión, o dicho en otros términos, la simple comunicación de la entrada en la cárcel, que puede realizarse a diferentes y variados efectos, no basta para descartar la figura del abandono del puesto de trabajo y menos aún para apreciar la voluntad tácita de la empresa de mantener el vínculo contractual. El art. 45.1 g) ET contempla como causa de suspensión de la relación laboral la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, por mor de la presunción de inocencia, pero si la pérdida de libertad se produce en cumplimiento de sentencia condenatoria firme, la incomparecencia al trabajo no puede encontrar cobertura en la mencionada causa suspensiva y queda privada de justificación. El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo en orden bien al despido disciplinario del trabajador, bien a considerar extinguida la relación por voluntad del trabajador, pues aun cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, si lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena. Dimisión tácita del trabajador cuya existencia deberá apreciarse en cada caso en función de las circunstancias concurrentes. Lo que no cabe es entender que por la mera notificación del ingreso en prisión a la empresa se produce automáticamente la suspensión del contrato de trabajo hasta que se produzca la puesta en libertad.

SEGUNDO.- 1. Una vez constatada la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste en los términos previstos en el art. 219 LRJS , procede entrar a resolver el fondo del asunto, al haber cumplido también el recurrente con lo dispuesto en el art. 224 LRJS . A tal efecto denuncia la vulneración de los arts. 49.1.d y 54.2. a), en relación con el art. 55.1, todos ellos del ET , argumentando en esencia que el ingreso en la cárcel para cumplir una condena firme de privación de libertad puede dar lugar al despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, pero no determina la extinción del vínculo laboral por dimisión tácita del trabajador si éste comunica a la empresa su entrada en prisión, lo que implica la voluntad de hacerle partícipe de la razón de su incomparecencia al trabajo.

2. La cuestión que se plantea en el presente recurso ya ha sido resuelta por esta Sala en la sentencia de 14 de febrero de 2013 (rcud, 979/12) - en cuya doctrina se apoyan tanto las sentencias comparadas como las partes personadas en el recurso y el Ministerio Fiscal -. En ese caso, al igual que en el actual, la empresa tuvo conocimiento de que el actor había entrado en prisión como consecuencia de condena firme (hecho probado 7º), si bien el trabajador no procedió a comunicarle el ingreso. La demandada tampoco acordó el despido, y el demandante se presentó asimismo en la empresa inmediatamente después de su puesta en libertad a fin de continuar prestando sus servicios. A la vista de esos hechos declaramos que la inasistencia al trabajo constituía un abandono incardinable en el art. 49.1.d) ET , deducible en primer lugar de la falta de justificación de la ausencia durante un período de trece años y, en segundo lugar, del hecho de que durante dicho período el actor no se puso en contacto con la empresa. En consecuencia, no estando vigente el contrato en la fecha



de la excarcelación, la empresa no estaba obligada a reincorporarle a su puesto de trabajo y su negativa a hacerlo no constituía un despido.

Esas mismas circunstancias, referidas a la duración de la inasistencia al trabajo y a la falta de relación con la empresa, concurren en el supuesto enjuiciado, en el que 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, actos concluyentes que le vinculan, definiendo de un modo inalterable la situación jurídica de ruptura del contrato de trabajo.

TERCERO.- Lo hasta aquí razonado, determina, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso de casación formulado por el trabajador, al ser la sentencia impugnada la que interpretó y aplicó acertadamente los criterios fijados por esta Sala IV del Tribunal Supremo en casación para la unificación de doctrina en esta materia, sin que proceda la imposición de costas (art. 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Alvaro contra la sentencia dictada el 4 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, sede de Albacete, en recurso de suplicación nº 1667/2015 , interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de julio de 2015 , dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real, en autos nº 168/2015 , seguidos a instancia de D. Alvaro contra la mercantil Aldesa Servicios y Mantenimientos, S.A. sobre despido. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.