



¿Es procedente el despido de un trabajador por faltas cometidas hace más de 3 años?

Mireia Sabaté,

Abogada de la Oficina de Barcelona de Baker&McKenzie.

Un empresario conoció en septiembre de 2008, y debido a la advertencia por escrito de un cliente, que dos de sus trabajadores habían formado una trama para vender motocicletas eludiendo los procedimientos establecidos, obteniendo beneficios de forma personal y proporcionando información falsa a la empresa. Estas ventas se habían realizado en varios años, habiéndose producido la última venta en el año 2005.

¿Es procedente el despido de estos trabajadores por faltas cometidas hace más de tres años? Seguramente la respuesta que daríamos la mayoría de nosotros sería que no, debido a la aplicación del artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé que las faltas muy graves preciben a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Interpretando literalmente esta última previsión parece que la respuesta es clara, y ese era precisamente el temor del empresario y el punto crítico en la gestión del asunto.

En este sentido, nuestro Tribunal Supremo ha establecido -entre otras, sentencia de 21 de Julio de 1986-, que el instituto de la prescripción está directa y funcionalmente vinculado al principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9.3 de la CE, que no permite que la pendencia de una posible sanción disciplinaria se perpetúe por tiempo indefinido. Por ello, diferencia entre una "prescripción corta" que comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y una "prescripción larga", que comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma.

Pero el mismo Tribunal Supremo reconoce que existen situaciones en las que, de aplicarse

esta previsión en su literalidad, sería imposible la persecución de determinadas faltas, como es el caso de las faltas continuadas o de las ocultadas por el propio trabajador, prevaleciendo de las facultades otorgadas por su situación personal o categoría profesional en la empresa. En este sentido, lo que ha hecho la jurisprudencia es entender que en estos supuestos excepcionales, el día en que fueron cometidas las faltas es aquel en que se cometió la última o en que cesó la deslealtad, acomodando el precepto a la realidad y sin que quepa entender que se ha modificado el artículo 60 del ET, como no puede suceder en base al principio constitucional de legalidad.

Y centrándonos en la ocultación de las faltas, esto es precisamente lo que sucede en el caso de la venta irregular de motocicletas: el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia de 27 de enero de 2010 concluye que los trabajadores, debido a sus funciones, formaron una trama para vender motocicletas de forma irregular, documentando la operación como si la venta se hubiera realizado de forma correcta ocultándose así las operaciones realizadas y encubriendo la realidad, siendo imposible su conocimiento por parte de la compañía con las auditorías o controles que realizaba internamente. El indicado Tribunal declara el despido procedente pese a que la última venta se realizó hace más de tres años.

Pero lo que diferencia este supuesto de los otros supuestos analizados por nuestro Tribunal Supremo es que en este caso el trabajador no es un alto cargo -casos en los que claramente el trabajador con relación una laboral especial realiza funciones de "empresario" y por tanto intrínsecamente puede "ocultar" sus infracciones- sino un vendedor incardinado en el seno de una organización. El Tribunal Superior establece que era el trabajador el que controlaba y gestionaba

las operaciones, pudiendo ocultar sus acciones, máxime si tenemos en cuenta que lo realizó en connivencia con otro de los trabajadores.

Así, con esta decisión se otorga mayor flexibilidad a la interpretación del artículo 60.2 del ET, y se podría entender que sí se está permitiendo sancionar infracciones por tiempo indefinido.

En cualquier caso, no debemos olvidar que la discusión relativa a la prescripción solamente tiene sentido si se han acreditado debidamente las irregularidades cometidas, tarea nada fácil en este supuesto si tenemos en cuenta que: las ventas eran muy anteriores, y su análisis y determinación sólo fue posible gracias a la buena gestión y control que tenía internamente la empresa; se debió realizar una investigación exhaustiva de los hechos, concediendo al trabajador un permiso retribuido; se redactó una completa carta de despido para evitar la existencia de cualquier tipo de indefensión o la existencia de imputaciones genéricas; y se preparó una compleja prueba en acto de juicio, con la dificultad añadida que la mayoría de los testigos estaban fuera de la

En este caso, el TSJ de Cataluña otorga mayor flexibilidad a la interpretación del artículo 60.2 del ET, y se podría entender que sí se está permitiendo sancionar infracciones por tiempo indefinido)

Península Ibérica. Toda una serie de elementos que bien preparados y casados han permitido, en parte, poder reparar los daños producidos al empresario, tanto económicos como en su imagen.)

Información elaborada por:

BAKER & MCKENZIE

OBSERVATORIO de recursos humanos y relaciones laborales



15%
de descuento
2 años
de suscripción

10%
de descuento
1 año
de suscripción

Suscríbase ahora
llamando al **902 88 31 56**
y acceda en internet
a la **COLECCIÓN COMPLETA**
de artículos publicados



Consultar condiciones especiales a colectivos

**PROMOCIÓN PARA NUEVOS
SUSCRIPTORES A NUESTRA REVISTA**
11 Números al año - Publicación Mensual

La revista más completa de información
laboral y de gestión en Recursos Humanos



www.observatoriorh.com