

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: Julio



Extinción del contrato de trabajo por privación de libertad con sentencia firme

Termination of employment contract due to
deprivation of liberty under binding verdict

Realizado por la alumna Doña María del Sol López Abreu

Tutorizado por el Profesor Don Antonio Doreste Armas

Departamento: Disciplinas jurídicas básicas

Área de conocimiento: Derecho Civil

Resumen

El presente trabajo final de grado tiene como propósito realizar un análisis de la extinción del contrato de trabajo a causa de la privación de libertad o derechos con sentencia firme. Con ese objetivo se analizarán las formas de privación de libertad en el ordenamiento jurídico español y sus incidencias en el vínculo de la relación laboral, según la normativa vigente.

Se debe distinguir entre dos situaciones claramente diferenciadas. En primer lugar, la privación de libertad por detención o prisión provisional sin sentencia firme, donde la propia legislación aclara que la relación laboral queda suspendida, que no extinguida, por el tiempo que dure la nueva situación. En segundo lugar, la privación de libertad o derechos con sentencia firme, donde justo se aprecia que pueden realizarse diferentes interpretaciones de las leyes que pueden llevar a las partes a presentar litigios en los tribunales de justicia de lo social.

Con el fin de poner algo de luz sobre la segunda cuestión, se muestra un conjunto variado de sentencias que fueron elegidas por su variedad de situaciones y resoluciones. El análisis posterior de las mismas aclara un poco la situación en la que queda el trabajador y el empresario. En esta nueva situación del trabajador sus faltas repetidas quedan injustificadas, pudiendo el empresario realizar el despido disciplinario correspondiente al considerarse faltas muy graves. Sin embargo, el condenado puede evitar que el despido se produzca por abandono del puesto de trabajo si comunica, actuando de buena fe contractual, su entrada en prisión o su condena con el fin de hacer partícipe al empresario de sus intenciones de seguir con la relación laboral. También le queda la posibilidad de que por acuerdo de ambas partes, el contrato se vea suspendido por otra causa, durante el cumplimiento de la pena.

Palabras claves: privación de libertad, sentencia firme, despido disciplinario, abandono o faltas repetidas e injustificadas, suspensión o extinción de contrato.

Abstract

The purpose of this final degree project is to analyse the termination of an employment contract due to deprivation of liberty or rights with a final sentence. With that objective in mind, the forms of deprivation of freedom in the Spanish legal system and their impact on the employment relationship will be analysed, according to current regulations.

It is necessary to distinguish between two clearly differentiated situations. Firstly, the deprivation of liberty due to pretrial detention or provisional imprisonment without a binding verdict, where the legislation itself clarifies that the employment relationship is suspended, not terminated, for the duration of the new situation. Secondly, the deprivation of liberty or rights with a binding verdict, where it is evident that different interpretations of the laws can lead the parties to file lawsuits in the social courts.

In order to shed some light on the second issue, a diverse set of court rulings is presented, chosen for their variety of situations and resolutions. The subsequent analysis of these rulings clarifies the situation in which the worker and the employer find themselves. In this new situation, the worker's repeated absences become unjustified, allowing the employer to proceed with disciplinary dismissal as they are considered serious causes. However, the convicted individual can prevent the dismissal from occurring due to job abandonment by communicating, in good faith, their entry into prison or their conviction to involve the employer in their intentions to continue the employment relationship. They also have the possibility for both parties to agree to suspend the contract for another reason during the serving of the sentence.

Keywords: deprivation of liberty, binding verdict, disciplinary dismissal, job abandonment, repeated and unjustified absences, suspension or termination of contract.

Índice

I. Introducción.....	7
II. La normativa aplicada a este supuesto.....	8
a) Constitución Española.....	8
b) Código Penal.....	9
c) Estatuto de los Trabajadores.....	10
d) Convenios colectivos.....	11
III. Situaciones privativas de libertad o derechos.....	13
a) Situaciones privativas de libertad.....	13
Detención preventiva.....	13
Retención.....	13
Prisión provisional.....	13
Prisión permanente revisable.....	13
Prisión.....	14
Localización permanente.....	14
Responsabilidad personal subsidiaria por impago de multa.....	14
b) Penas privativas de otros derechos.....	15
IV. Relación laboral.....	15
a) Suspensión del contrato de trabajo.....	15
Excedencia voluntaria.....	16
Mutuo acuerdo de las partes.....	16
b) Extinción del contrato de trabajo.....	16
c) Despido disciplinario.....	17
Faltas repetidas e injustificadas de asistencia.....	17
Abandono del puesto de trabajo.....	17
V. Jurisprudencia.....	18
STSJ CL 5113/2022.....	19
SJSO 6733/2022.....	20
STSJ CV 3508/2020.....	20
STSJ CV 4778/2020.....	21
STS 1120/2019.....	21
STS 1795/2018.....	22
ATS 9850/2018.....	23
ATS 7466/2017.....	23
ATS 8654/2017.....	23
STS 1214/2014.....	24
STS 1125/2013.....	24
ATS 7206/2011.....	25
STS 5535/2006.....	25
STSJ CAT 11535/2003.....	26
STS 1583/1994.....	27
STS 17725/1990.....	28
VI. Análisis de la jurisprudencia.....	28
a) Sin sentencia firme.....	28

b) Con sentencia firme.....	30
VII. Conclusiones.....	31
VIII. Bibliografía.....	33
Legislación.....	33
Resoluciones judiciales.....	33
Libros.....	34
Webs.....	34

I. Introducción

Durante el transcurso de la relación laboral pueden surgir situaciones que impiden de forma temporal su normal desenvolvimiento por afectar de manera notable bien a la prestación de trabajo, bien a la organización de la empresa. Muchas de esas situaciones están contempladas en artículos de la normativa vigente o de los respectivos convenios colectivos: incapacidad temporal, accidente de trabajo, enfermedad, cuidado de un menor, maternidad, paternidad, excedencia... En todos los casos expuestos, el ordenamiento jurídico laboral ha descartado que puedan conducir a la extinción del contrato de trabajo y ha optado, en cambio, por utilizar la técnica de la suspensión de la relación laboral, más favorable a la estabilidad del empleo y, en algunos casos, más conforme también a los intereses empresariales.

Cuando la situación de la privación de libertad o derechos impide la prestación del empleo la imposibilidad física de asistencia al puesto de trabajo por encontrarse en prisión o libertad vigilada se distinguen dos situaciones, sin o con sentencia firme. En el primero de los casos, se aplica la situación de suspensión del contrato, pues prevalece el principio constitucional de presunción de inocencia. Sin embargo, en el segundo caso no hay una legislación clara en la normativa vigente, por lo que algunas veces se ha calificado como abandono y otras como faltas injustificadas.

Por un lado, si el empresario considera las ausencias como abandono del trabajo, su postura será pasiva, donde no será necesario entregar una carta de despido, aunque sí deberá probar ante los Tribunales la voluntad expresa del trabajador, no tácita, de rescindir el contrato. Por otro lado, si adopta una postura activa y despide al trabajador por faltas injustificadas, será el trabajador quien debe probar la improcedencia del despido.

Como se puede apreciar, el resultado es independiente de la postura que adopte el empresario, pues el trabajador no se reincorporará tras adoptar cualquiera de las medidas disciplinarias. Sin embargo, la interpretación de la norma deja la puerta abierta a que el trabajador afectado presente demanda ante los tribunales, enfrentándose las partes a problemas de naturaleza jurídica que generan inseguridad durante el proceso o incluso pueden dañar la imagen de la empresa ante los trabajadores que adopten una postura de solidaridad con el compañero.

En primer lugar, en el apartado II analizaremos la normativa aplicada al supuesto centrándonos en aquella que menciona las sentencias analizadas. A continuación en los apartados III y IV se exponen las situaciones privativas de libertad o derechos y las causas o efectos en la relación laboral, respectivamente. En el apartado V se seleccionan diferentes resoluciones judiciales variadas que hacen referencia a la suspensión del contrato de trabajo por prisión provisional y extinción por prisión definitiva. El análisis de la jurisprudencia se realiza en el apartado VI, valorando las diferentes situaciones que se pueden dar tanto al trabajador como a la empresa.

II. La normativa aplicada a este supuesto

Para entender las diferentes situaciones que se pueden dar en la relación laboral entre el empresario y el trabajador es necesario mencionar la normativa a la que hacen referencia tanto las exposiciones de las partes, como las sentencias dictadas por los tribunales.

a) Constitución Española

La libertad personal es un derecho fundamental protegido por la Carta Magna de 1978, que comienza nombrándola en su artículo 1, y que desarrolla ampliamente en el Capítulo Segundo: *Derechos y Libertades*. En su artículo 17 se garantiza el derecho a la libertad, y se mencionan los supuestos en los que, de acuerdo con el precepto constitucional, podrá privarse de libertad a una persona: detención preventiva, la prisión provisional y la prisión. El artículo 17 de la CE se expresa como:

Artículo 17

1. *Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la ley.*
2. *La detención preventiva no podrá durar más del tiempo estrictamente necesario para la realización de las averiguaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos, y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos horas, el detenido deberá ser puesto en libertad o a disposición de la autoridad judicial.*
3. *Toda persona detenida debe ser informada de forma inmediata, y de modo que le sea comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza la asistencia de abogado al detenido en las diligencias policiales y judiciales, en los términos que la ley establezca.*
4. *La ley regulará un procedimiento de «habeas corpus» para producir la inmediata puesta a disposición judicial de toda persona detenida ilegalmente. Asimismo, por ley se determinará el plazo máximo de duración de la prisión provisional.*

Por otro lado, el artículo 35.1 de la Constitución Española (CE) garantiza el derecho y deber de trabajar:

art. 35.1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

Sin embargo, la privación de libertad prevista en el artículo 17 podría afectar de algún modo a la relación laboral del individuo. En el caso, de detención o prisión provisional, la propia CE garantiza

la continuidad de la relación laboral sin más que aludir al art. 24.2 que garantiza la presunción de inocencia, quedando justificadas las ausencias al puesto de trabajo. Pero la imposición a un individuo de pena de prisión como resultado de una sentencia condenatoria supone la máxima expresión de limitación a su derecho de libertad. Por ello, dicha resolución judicial debe estar correctamente motivada y atender, en igual medida, tanto al interés general como al particular. Este aspecto queda recogido en el art. 25.2 de la CE como sigue:

art. 25.2. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

Luego, aquí surge el debate de si la extinción del contrato de trabajo puede incumplir las medidas de reeducación y reinserción social. Es decir, si se trata de una doble pena al individuo, la sentencia condenatoria y la pérdida del puesto de trabajo.

b) Código Penal

El Código Penal (CP) en su Libro I dedica el Capítulo I del Título III a hablar de las penas, sus clases y efectos. En este trabajo nos interesa principalmente aquellas que privan la libertad del individuo, definidas en el art. 35, y que se clasifican como:

- Prisión permanente revisable (art. 36.1)
- Prisión (art. 36.2)
- Localización permanente (art. 37)
- Responsabilidad personal subsidiaria por impago de multa (art. 53).

En todas ellas queda afectado el derecho fundamental a la libertad consagrado en el artículo 17 de la CE, en mayor o menor medida, no pudiendo aplicarse sin una sentencia firme. Estas sanciones impiden al condenado asistir a su puesto de trabajo por el tiempo fijado por los tribunales, ya sea por ingreso en prisión, permanencia en el domicilio o realización de trabajos en beneficio de la comunidad, por lo que cabe preguntarse que pasa con el contrato de trabajo cuando el cumplimiento de la condena no permite realizar las funciones para las que se fue contratado.

En algunos casos, previamente a la sentencia firme dictada por el tribunal, la persona se puede encontrar en prisión preventiva por considerarse que existen suficientes motivos de que es responsable del delito, por sospecha de fuga, ocultación, alteración o destrucción de pruebas o

porque pueda cometer otros delitos (art. 504 LECrim). El artículo 58 del CP establece que el tiempo de privación de libertad provisional sufrido será abonado en su totalidad por el Juez o Tribunal en una de las causas una vez exista una pena impuesta.

Por lo tanto, es necesario diferenciar la pena de prisión, de la prisión preventiva: la primera es una sanción mientras que la segunda es una medida cautelar, lo que significa que todavía no ha habido, por tanto, declaración de responsabilidad penal ni sentencia.

En la sección 3ª del citado capítulo del CP se disponen los artículos de las penas privativas de derechos donde mencionaremos aquí aquellos que impedirían al trabajador presentarse en su puesto de trabajo o cumplir con sus funciones laborales como son:

- La inhabilitación absoluta o especial para el empleo, profesión, oficio, industria o comercio, u otras actividades (art. 42 y 45)
- Privación del derecho a conducir o portar armas (art. 47)
- Privación de aproximarse a la víctima o sus familiares (art. 48)

Aunque estas penas de privación de derechos no afectan en gran medida al derecho fundamental promulgado en el artículo 17 de la CE, sí es cierto que pueden afectar durante el tiempo de la condena a las condiciones laborales de la persona que debe cumplirla.

c) Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece en su Capítulo III las causas por las que un contrato de trabajo puede suspenderse o extinguirse.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. De las quince causas que señala el artículo 45 del ET, señalamos a continuación las que pueden ser de interés para esta investigación:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- i) Fuerza mayor temporal.

El artículo 48.1 de la citada ley, garantiza el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado una vez hayan cesado las causas legales que motivaron la suspensión, excepto en el caso de la excedencia voluntaria donde se conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa (art. 46.5).

El ET aborda la extinción de la relación laboral en el Capítulo III, sección IV en varios artículos: extinción del contrato (art. 49), extinción por voluntad del trabajador (art. 50), despido colectivo

(art. 51), extinción del contrato por causas objetivas (art. 52 y 53), despido disciplinario (art. 54 y 55) y despido improcedente (art.56).

En la causa que nos ocupa los artículos de interés a los que hacen referencia las sentencias dictadas se refieren al despido disciplinario, donde el contrato de trabajo se extingue por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, como puede ser las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo (art. 54.1 y 54.2 a). Pero el empresario tiene la obligación de notificarlo al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, ajustándose siempre a lo establecido por el convenio colectivo (art. 55.1). El despido será calificado como procedente si queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, improcedente en caso contrario o nulo cuando en su forma no se ajustara a lo establecido.

El ET en su artículo 58, contempla las faltas y sanciones de los trabajadores, indicando que pueden ser sancionados por incumplimientos laborales, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones, donde las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Además, en su artículo 60 establece la prescripción de las faltas: diez días para las faltas leves, veinte días para las graves y sesenta días par las muy graves, 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.

d) Convenios colectivos

El artículo 45.1 del ET, visto anteriormente, no es una lista cerrada sobre las causas de suspensión de un contrato, puesto que el legislador ha identificado en ocasiones otras causas y los convenios colectivos podrían añadir otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo, que quedarían sometidos al pertinente régimen convencional. El ET dedica el Título III a la naturaleza, efectos, legitimación y procedimientos de la negociación colectiva y los convenios colectivos.

La posibilidad de que los convenios colectivos puedan añadir causas de suspensión del contrato de trabajo no está expresamente prevista en la ley, pero puede derivarse del artículo 46.6 del ET, tal y como se expresa en el art 45.1 ET, este incluye entre las causas de suspensión el “mutuo acuerdo de las partes” y “las consignadas válidamente en el contrato”, permitiendo así la opción de que las partes del contrato de trabajo añadan otras situaciones o circunstancias, que pueden operar en momentos distintos: bien en la celebración del contrato, previendo de antemano la suspensión por algún suceso, o bien con posterioridad, cuando se presenta una situación u ocasión pertinente. En todo caso, el acuerdo debe provocarse sin abuso de derecho por el empresario ni renuncia de derechos por el trabajador, que determinarían la nulidad de lo pactado.

Existen algunos convenios colectivos que establecen en el régimen disciplinario las faltas injustificadas de asistencia al trabajo como causas justificativas de un posible despido, entre ellos destacamos por ejemplo:

- VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, artículo 60.
- V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, artículo 60.
- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, artículo 38.
- Convenio colectivo del sector de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, artículo 27.
- Convenio colectivo provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, artículo 38.
- Convenio de comercio de alimentación de Santa Cruz de Tenerife, artículo 39.
- Convenio de empaquetados de plátanos de las islas de Tenerife, Gomera y Hierro, artículo 34.

En el trabajo se hace referencia al ámbito de la relación laboral entre empresa y trabajador, pero quiero señalar una breve referencia al Estatuto del Empleado Público, que en su artículo 93 establece el régimen disciplinario, en su artículo 95 las faltas disciplinarias y en el artículo 98 el procedimiento disciplinario y medidas provisionales, donde en el apartado 3 del mismo se señala que: la suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Pero, cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del

funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

III. Situaciones privativas de libertad o derechos

a) Situaciones privativas de libertad

Anteriormente ya hemos mencionado las penas privativas de libertad que se recogen en el artículo 35 del CP, y que ahora desarrollaremos, junto a otras situaciones en las que la que este derecho fundamental se puede ver afectado de alguna manera, y además produzca ausencias al puesto de trabajo, sean estas justificadas o injustificadas.

Detención preventiva

Tendrá por objeto llevar a cabo las actuaciones tendentes al esclarecimiento de hechos de carácter delictivo. No podrá mantenerse más que el tiempo estrictamente necesario para tal esclarecimiento, imponiéndose, en todo caso, un plazo máximo de 72 horas para que la persona sea puesta en libertad o a disposición judicial.

Retención

La Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, de Seguridad Ciudadana (art. 20) permite que las Fuerzas de seguridad puedan requerir a las personas que no pudieran identificarse a acompañarles a dependencias próximas a los solos efectos de permitir su identificación y “por el tiempo imprescindible” para lograr tal finalidad.

Prisión provisional

La finalidad de esta medida será la de garantizar la presencia en el juicio del imputado. La Constitución señala que los plazos máximos de prisión provisional estarán establecidos mediante ley, lo que se ha desarrollado en la Ley de Enjuiciamiento Criminal (arts. 503, 504 y 505). Los criterios seguidos consisten en la fijación del tiempo máximo de prisión provisional de acuerdo con las penas previstas para el delito que se imputa, así como el carácter de dicho delito y la alarma social que provoque. La prisión habrá de ser dictada por el Juez de forma motivada y deberá ser acorde con los fines de la medida (SSTC 14/2000, de 17 de enero; 165/2000, de 12 de junio, 26/2008; 122/2009), además de ponderar las circunstancias personales del procesado (STC 33/1999, de 8 de marzo); sin que baste, pues, la alarma social o el carácter del delito para decretar la prisión (STC 47/2000, de 17 de febrero), debiendo optar por otro tipo de medidas menos restrictivas cuando de ese modo se garantice la presencia en el juicio del encausado, pues no hay que olvidar que la prisión provisional es una medida de carácter cautelar.

Prisión permanente revisable

La prisión permanente es una forma de castigo en el ámbito penal que implica la privación de libertad de manera indefinida, sin posibilidad de libertad condicional. Esta medida penal puede

generar debates y controversias en el ámbito legal y social, ya que hay quienes argumentan que esta pena es contraria a los derechos humanos y la dignidad de las personas, mientras que otros sostienen que es una medida necesaria para garantizar la seguridad y la justicia en casos excepcionales.

Cuando un trabajador es condenado a prisión permanente revisable, su situación legal y su capacidad para cumplir con las obligaciones laborales se ven severamente afectadas. Es sencillo concluir, al margen de lo expuesto en la controversia de este tipo de sentencias, que la relación laboral se ve interrumpida y el empleador tiene la facultad de extinguir el contrato de trabajo debido a la imposibilidad del empleado de cumplir con sus funciones.

Prisión

La prisión sólo podrá decretarse mediante sentencia de acuerdo con lo establecido en las leyes, en particular en el Código Penal. Hay que destacar que, conforme expresa la propia Constitución (art. 25), la prisión no conlleva la pérdida de más derechos que aquellos inherentes a la propia privación de libertad o aquellos que se establezcan, en su caso, como pena accesoria, como pueda ser la privación del derecho de sufragio.

Localización permanente

La localización permanente se utiliza también como una pena privativa de libertad que se aplica para algunos delitos, con pena menos grave. Según el 37.1 del CE, la localización permanente tendrá una duración de hasta seis meses, su cumplimiento se hará en el domicilio del penado o en un lugar que determine el juez en la sentencia. Si la pena de localización permanente es la pena principal, si así lo considera el juez y lo permiten las normas, se puede determinar que la pena se cumpla los fines de semana. También se podrá determinar esto si lo solicita el reo y las circunstancias lo permiten, por lo que en este caso no afectaría a la relación laboral si la jornada es de lunes a viernes.

Responsabilidad personal subsidiaria por impago de multa

Esta responsabilidad se conoce también como arresto de sustitución, y es la que concurre cuando el penado no tenga recursos económicos con los que pueda pagar la totalidad o una parte de una multa impuesta, o si se han agotado las posibilidades de pago que se prevén en los art. 50 y 51 del CP. La conversión de una pena en la de responsabilidad penal subsidiaria consiste en que, cada dos cuotas diarias no satisfechas equivaldrán a un día de pena de privación de la libertad (art. 53 del CP), sin poder sobrepasar un año de prisión por este motivo. También puede el Tribunal decidir que se cumpla mediante trabajos en beneficio de la comunidad, en vez de por pena privativa de libertad. En caso de que la pena incumplida sea un delito leve, se podrá sustituir por la localización permanente.

b) Penas privativas de otros derechos

Estas penas funcionan de forma transitoria o permanente, y actúan sobre determinadas situaciones jurídicas, profesiones o cargos públicos, como por ejemplo el ejercicio de la medicina. Por lo tanto, el trabajador culpable de un delito que sea condenado con la privación de derechos podría también ser despedido bien por faltas injustificadas (privación de acudir al puesto de trabajo) o porque no pueda realizar las funciones para las que fue contratado. Estas penas son las siguientes:

- Inhabilitaciones y suspensiones de cargos, profesiones y derechos.
- Privación del derecho a conducir vehículos de motor, tenencia y porte de armas, residir en determinados lugares o acudir a ellos y a aproximarse o comunicarse con la víctima.
- Trabajos en beneficio de la comunidad.

IV.Relación laboral

La relación laboral entre una empresa y un trabajador se rige por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta ley recoge los derechos y las obligaciones que ambas partes deben cumplimentar conforme a la adecuación al derecho laboral, estableciendo una consideración específica para los casos de privación de libertad de un trabajador.

a) Suspensión del contrato de trabajo

A la figura de la suspensión del contrato dedica el Estatuto de los Trabajadores la Sección Tercera del Capítulo III de su Título Primero.

La suspensión del contrato de trabajo es una situación en la que se interrumpe temporalmente la prestación de los servicios laborales del trabajador, sin que exista extinción del vínculo laboral. Esta suspensión puede deberse a diversas circunstancias y tener diferentes efectos, dependiendo de la causa que la origine.

La paralización, en todo caso, afectaría a los efectos principales del contrato tal y como establece la jurisprudencia del TSJ 1860/2013 de la Comunidad Valenciana, de 10 de septiembre, determina como características notables de todos los supuestos de suspensión:

- El contrato no se termina, simplemente se produce la paralización de algunos de sus efectos.
- En cada una de las suspensiones, su específica significación ha de obtenerse de la correspondiente normativa, legal o contractual, por la que se rijan.
- En un principio, la suspensión queda al deber de realizar la actividad y de remunerar el trabajo, respectivamente para trabajador y empresario, pero quedan subsistentes aquellas otras relaciones y expectativas no paralizadas o destruidas por la suspensión.

Excedencia voluntaria

Un caso particular de suspensión del contrato de trabajo es la excedencia voluntaria a solicitud del trabajador. Para solicitarla se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa y su duración será de cuatro meses a cinco años. Es importante señalar que no se reconoce el derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente al reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría. El derecho a excedencia sólo podrá ejercerse por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior situación de suspensión del contrato.

Además, por convenio colectivo pueden preverse otros supuestos de excedencia voluntaria que se ajusten a lo pactado en cuanto a sus causas, régimen y efectos.

Mutuo acuerdo de las partes

El contrato puede también suspenderse de mutuo acuerdo. Por lo tanto, si un trabajador que se ha visto privado de libertad o derechos llega a un acuerdo con el empresario, bien por una buena relación entre ambos o por intereses entre las partes, podrían suspender el contrato de trabajo por el tiempo necesario para cumplir la condena. De haberse dado esta situación, sólo podríamos saberlo preguntando, pues a los tribunales llegan las demandas por desavenencias entre la empresa y el trabajador, no siendo este el caso.

b) Extinción del contrato de trabajo

Alonso Olea considera la extinción del contrato como la terminación del vínculo que liga a las partes con el consiguiente cese definitivo de las obligaciones de ambas. La extinción supone, pues una ruptura definitiva de la relación laboral, sin posibilidad de reanudación futura de tal relación, salvo en virtud de un contrato nuevo y distinto. Aunque sus causas pueden ser variadas, en caso de privación de libertad por sentencia firme, se podrían señalar las siguientes:

- **fuerza mayor:** se podría entender que la privación de libertad por sentencia firme cumple con tratarse de un hecho extraordinario imprevisible o inevitable que imposibilita el desarrollo del trabajo.
- **dimisión del trabajador:** sólo se puede producir por preaviso al empresario con la debida antelación, y sin necesidad de alegar motivos.
- **voluntad del trabajador fundada en en el incumplimiento del contrato:** en este caso el trabajador solicita la extinción contrato alegando incumplimiento por parte de la empresa, deviniendo en un despido improcedente.
- **causas objetivas legalmente procedentes:** en esta modalidad el empresario debe notificar el trabajador por escrito al trabajador, expresando la causa y la fecha de los efectos, respetar el plazo e indemnizar al trabajador según convenio o regulación. Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

c) Despido disciplinario

El despido disciplinario es una causa de extinción del contrato, y que desarrollaremos como un nuevo apartado debido a que aparece en muchas de las decisiones de la empresa cuando el trabajador es privado de libertad por sentencia firme.

Se considera la procedencia de un despido disciplinario si está basada en el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia

La inasistencia solo deja de ser sancionable (en el grado que se adecue a su entidad según la teoría gradualista de las sanciones) cuando queda justificada por parte del trabajador teniendo en cuenta dos elementos:

- Elemento material. Implica acreditar la existencia de una causa real e involuntaria que imposibilita al trabajador personarse en su puesto de trabajo para desarrollar la prestación de servicios.
- Elemento formal. Implica avisar a la empresa, a ser posible con carácter previo, de que la ausencia se va a producir, aviso previo que constituye un deber de buena fe¹ a fin de que el empresario tenga oportunidad de adoptar las medidas organizativas tendentes a suplir la falta del trabajador. En caso de que el aviso previo no pudiera darse, por alguna razón objetiva, sería obligatorio, e inexcusable, informar después a la empresa de cuál fue el motivo que impidió la presentación en el trabajo (STSJ GAL 2672/2016).

Si el trabajador no se presenta a trabajar sin manifestar de forma clara su intención de dejar la empresa, está incurriendo en ausencias injustificadas al trabajo, pero no en una dimisión. Por lo que será necesario realizar un despido disciplinario por incumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas, mas no se puede considerar una baja voluntaria en la empresa.

Abandono del puesto de trabajo

Según establece del Estatuto de los Trabajadores, el abandono del puesto de trabajo no es una dimisión o una renuncia voluntaria porque este no ha dado el preaviso establecido en el artículo 49.1 d). Es decir, aunque el empleado no manifieste su voluntad de finalizar el contrato, si su conducta revela esta intención, también será considerado como abandono del puesto de trabajo. Por lo tanto, se trata de una dimisión tácita sin preaviso, lo que significa que ha habido un incumplimiento de las obligaciones del contrato por parte del empleado.

¹ La Sentencia TSJ de la Rioja, de 23 de mayo de 2011, sobre el concepto de buena fe establece “que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, pues su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, que se traduce en una exigencia de comportamientos éticos, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, honradez y confianza”.

Tras el abandono del puesto de trabajo, el contrato se da por finalizado por parte del trabajador. En este caso hay que tener en cuenta que esta decisión no se puede revocar y que no se aceptará su reincorporación, salvo que la empresa lo acepte. Además, tiene como consecuencia legal la finalización de la relación laboral, la pérdida del derecho a indemnización o paro.

En el procedimiento para la extinción del contrato de trabajo la empresa debe cumplir con los plazos y exigencias formales establecidas por ley o por convenio, notificando por escrito los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por su parte, el trabajador si no está de acuerdo deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido.

V. Jurisprudencia

Los litigios que se muestran a continuación están extraídos del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial y disponibles de forma online para su consulta.

Todos los casos en los que se produjo un despido por faltas injustificadas o abandono del trabajo en situación de detención preventiva o prisión provisional han sido declarados improcedente o nulos atendiendo al principio de constitucionalidad de presunción de inocencia, y a modo de ejemplo se propone la sentencia STSJ GAL 4974/2011 que se expresa en los siguientes términos:

«La actora estaba amparada por causa justificativa para no trabajar, dada la existencia de detención y posterior prisión provisional. Según la empresaria, no tenía conocimiento que la actora estaba en prisión provisional y procedió a darle de baja en la seguridad social por abandono del puesto de trabajo. Por consiguiente en modo alguno puede estimarse como pretende la empresa demandada que la actuación de la actora al no comparecer en la empresa desde el día 21 de mayo de 2010, día en que fue detenida por la guardia civil, puede considerarse como dimisión o abandono de la trabajadora. Pero el origen y la causa de la inasistencia al trabajo estaba justificada por el hecho de encontrarse la actora primero detenida y posteriormente puesta a disposición judicial, por lo que entra en juego la previsión contenida en el artículo 45.1 g) del ET, según el cual la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria es una causa de suspensión del contrato de trabajo».

A continuación se resumen un conjunto de sentencias relacionadas con la privación de libertad o derechos de trabajadores condenados por sentencia firme y que les imposibilita para asistir a su puesto de trabajo. Las sentencias se presentan en orden cronológico, comenzando por la más reciente, y se eligieron como ejemplos que contienen diversas situaciones: solicitud de excedencia, despidos declarados improcedentes, privación de libertad por prisión o de asistir al lugar de trabajo, etc. La muestra elegida nos servirá para un posterior análisis de la jurisprudencia relacionada con el tema elegido para este trabajo.

STSJ CL 5113/2022

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Fecha: **23/12/2022**

Sede: **Valladolid**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

El trabajador presenta un Recurso de Suplicación contra un sentencia sobre despido por faltas injustificadas. El demandante alega la injustificación de las faltas por encontrarse interno en centro penitenciario, pero no aportó documentos al respecto el día del juicio. Por lo tanto se desestima el recurso y se confirma la sentencia de despido.

De esta sentencia se extraen los siguientes párrafos:

Según el artículo 49.1 d) del ET, el contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, debiendo mediar preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. El Tribunal Supremo ha sentado la siguiente doctrina en relación a la dimisión y abandono (STS 3145/2005):

- 1) “la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal”, bastando que “la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral” (STS 21-11-2000, que cita STS 1-10-1990);
- 2) así, pues la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador “clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito”, si bien en tal caso la manifestación se ha de hacer por “hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance” (STS 10-12-1990); y
- 3) en concreto, las conductas de “abandono de trabajo” pueden ser unas veces simple falta de asistencia al trabajo y pueden tener otras un significado extintivo, dependiendo la inclinación por una u otra calificación del “contexto”, de la “continuidad” de la ausencia, de las “motivaciones e impulsos que le animan” y de “otras circunstancias” (STS 21-11-2000, con cita de STS 3-6-1988).

En estos casos, la empresa ha de acreditar el abandono del trabajador (STS 27-06-2001); pudiéndose deducir el abandono de los actos coetáneos y posteriores del mismo (28-04-1998). De manera que no puede entenderse que existe dimisión, cuando del comportamiento de las partes no se puede deducir, sin dudas muy razonables que fuera voluntad del trabajador dar por concluida la relación laboral (STS 29-03-2001 y STS 19-10-2006).

SJSO 6733/2022

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Fecha: **04/08/2022**

Sede: **Valladolid**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Tipo de resolución: **Sentencia**

El trabajador se encuentra en prisión por cumplimiento de condena, situación que desconoce la empresa, pues a su ingreso estaba de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes. La empresa recibe el alta médica del trabajador a través de INSS por lo que trata de contactar con el trabajador a través de WhatsApp y carta. La hermana les informa de la situación y de la dirección penitenciaria para enviar el burofax, al objeto de autorizarle las vacaciones pendientes y fijando la fecha de reincorporación tras el alta, sin que el actor comunicara a la empresa nada sobre su situación personal ni el motivo de su falta de reincorporación en la fecha fijada. El demandante argumenta indefensión y actuación de mala fe por la parte demandada, sin embargo, la sentencia ratifica el despido, pues la empresa aún conocedora de la situación del trabajador, se puso en contacto con él dando el tiempo suficiente para su defensa, incorporación y justificación de las faltas. Nuevamente, el despido disciplinario por faltas graves se sustenta en que si la sentencia es firme deja de existir cobertura para las ausencias al trabajo derivadas de la privación de libertad.

STSJ CV 3508/2020

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Fecha: **12/03/2020**

Sede: **Valencia**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

La empresa tiene conocimiento de que se ha dictado sentencia firme por violencia de género a uno de sus trabajadores, al que se le ha impuesto una pena de diez días de localización permanente y alejamiento de la víctima durante cuatro meses. Puesto que la trabajadora presta servicios laborales en la misma empresa que el condenado, compartiendo el mismo almacén, el trabajador no puede asistir a su puesto de trabajo. De este modo, el recurso de nulidad del despido no encuentra base legal, pues la sentencia le impide el acceso al centro de trabajo donde también prestaba servicios la víctima, y desde aquel momento, no podemos entender que su ausencia al trabajo esté justificada. En definitiva, el trabajador deja de estar amparado por causa justificativa para no trabajar, desde la existencia de la aludida condena penal firme. Y por lo tanto, el empresario está facultado para actuar ante las consecuencias derivadas de una prolongada ausencia al trabajo, por la vía del artículo 54.2 a) del ET que sanciona como incumplimiento constitutivo de despido disciplinario "las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo".

STSJ CV 4778/2020

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Fecha: **06/05/2020**

Sede: **Valencia**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

El trabajador permanece en prisión durante seis meses y diez días por sentencia firme dictada por el Juzgado de violencia sobre la mujer de Vila-Real. La empresa abre expediente disciplinario por faltas de asistencia injustificadas al trabajo, mientras que el trabajador solicitó una excedencia voluntaria estando ya en prisión y fuera del plazo establecido en la notificación enviada por burofax a prisión. El tribunal desestima la demanda interpuesta por el trabajador de considerar nulo su despido en los siguientes términos: *En definitiva, el actor deja de estar amparado por causa justificativa para no trabajar, desde la existencia de la aludida condena penal firme. Y por lo tanto, el empresario está facultado para actuar ante las consecuencias derivadas de una prolongada ausencia al trabajo por la vía del artículo 54.2 a) del ET que sanciona como incumplimiento constitutivo de despido disciplinario "las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo" (...) lo que se tipifica, como falta laboral de carácter muy grave, que autoriza la imposición de la máxima sanción disciplinaria consistente en el despido del trabajador."*

STS 1120/2019

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

Fecha: **07/03/2019**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

En este recurso de casación para la unificación de doctrina, plantea la cuestión de improcedencia de un despido por faltas de asistencia al trabajo de quien, antes de ingresar en prisión, pidió excedencia voluntaria, lo que le fue denegado por la empresa en dos ocasiones. El trabajador además estuvo suspendido su contrato durante veintidós meses, por encontrarse en prisión preventiva, conforme los artículos 528 y siguientes de la LEC, suspensión que autoriza el art. 41.1 g) del ET.

La sentencia de contraste que presenta del demandante (30-11-2009 por el TSJ de Canarias, STSJ ICAN 5352/2009) contempla el despido improcedente de un trabajador que solicita excedencia voluntaria por motivos judiciales, ingreso en prisión, porque la empresa obró de mala fe no respondiendo con la rapidez que exigía su solicitud. La actuación de la empresa no contestando le

impedía acudir a los Tribunales y se facilitaba el despido por faltas de asistencia al trabajo, razón por la que si se procedía examinar su derecho a la situación de excedencia.

El juez no ve contradicción entre ambas sentencias, pues aunque son similares (trabajadores que piden excedencia voluntaria para ir a prisión), concurren diferencias de hecho y de derecho, no apreciándose que la empresa obrara de mala fe porque sí respondió a la solicitud del trabajador denegando su petición y porque ya había existido un periodo de suspensión del contrato por prisión provisional.

Por todo lo anterior, el despido disciplinario por parte de la empresa se considera procedente por faltas de asistencia al trabajo tipificadas en el Convenio Colectivo.

STS 1795/2018

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

Fecha: **24/04/2018**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Tipo de resolución: **Sentencia**

El Tribunal Supremo analiza, 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. 45.1 g) del ET y, derivadamente, si la negativa empresarial a reincorporarle a su plantilla una vez recobrada la libertad, entraña despido.

Para el Alto Tribunal, la ausencia del puesto de trabajo a lo largo de más de ocho meses, durante los cuales el trabajador no mantuvo ningún contacto con la empresa, supone un acto propio e inequívoco que denotan de forma indubitable la voluntad del demandante de dar por extinguida la relación, ante un caso de «dimisión tácita».

A la vista de esos hechos declaramos que la inasistencia al trabajo constituía un abandono, art. 49.1 d) del ET, deducible en primer lugar de la falta de justificación de la ausencia durante un período de ocho meses y cinco días y, en segundo lugar, del hecho de que durante dicho período el actor no se puso en contacto con la empresa.

Ésta «dimisión tácita» del trabajador, asevera la Sala IV, deberá apreciarse en cada caso en función de las circunstancias concurrentes. No cabe 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.

La 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 hacer partícipe de la razón de su incomparecencia al trabajo.

ATS 9850/2018

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

Fecha: **11/09/2018**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Social**

Tipo de resolución: **Auto**

Un trabajador es despedido tras faltar cuatro días de forma injustificada por encontrarse cumpliendo condena por homicidio imprudente con una pena de dos años y seis meses impuesta en sentencia firme, sin que el trabajador haya aportado la más mínima explicación o razón que pudiera explicar tal hecho. La sentencia de contraste (12-03-2012 R. Supl. 4312/2011) es la de un trabajador de telefónica en la que se declara el despido nulo, pero no por sus ausencias injustificadas debido a la privación de libertad por sentencia firme, sino por irregularidades en los plazos en aplicación de lo dispuesto en la normativa laboral de la empresa. Por lo tanto, se desestima el recurso de casación al no apreciarse contradicción, y su despido se declara procedente.

ATS 7466/2017

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

Fecha: **27/06/2017**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Social**

Tipo de resolución: **Auto**

La empresa despide al trabajador por faltas de asistencia al trabajo como consecuencia de su ingreso en prisión, pero se declara improcedente por no constar la fecha de efectos en la carta de despido, por lo que no puede considerarse que la relación laboral estuviera suspendida, al haber resultado fallida la extinción por tal motivo. La empresa opta por la readmisión y realiza un segundo despido en el mismo momento de la reincorporación, con el fin de subsanar los defectos formales del primero.

En definitiva, el contrato de trabajo no se suspende como consecuencia del cumplimiento por el trabajador de una condena penal por sentencia firme, sin perjuicio de la posibilidad empresarial de sancionar al trabajador por las ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

ATS 8654/2017

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

Fecha: **13/09/2017**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Social**

Tipo de resolución: **Auto**

La junta de Castilla La Mancha gana un recurso en el que el despido disciplinario no se produce por la faltas injustificadas de un trabajador condenado a pena privativa de libertad por tres sentencias firmes, sino por la extinción del contrato por la causa contemplada en el art. 52.1 h) del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Castilla La Mancha, que establece como causa de extinción, entre otras, la “privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso”.

STS 1214/2014

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

Fecha: **11/03/2014**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

Tres trabajadores de la empresa Acciona Transmediterránea SA fueron detenidos por agentes del Cuerpo Nacional de Policía por un delito contra la salud pública, permaneciendo en prisión provisional durante nueve meses. Tras su puesta en libertad la empresa inició expedientes sancionadores por faltas muy graves que derivaron en un despido. Los despidos fueron declarados improcedentes por dos juzgados, Juzgado de los Social Único de Algeciras y TSJ de Andalucía/Sevilla, interpretando que la falta causante del despido había prescrito. La empresa presenta recurso de casación para la unificación de doctrina que le da la razón a la empresa declarando del despido procedente por conducta en los siguientes términos: “al desconocer la empresa los motivos exactos de la detención y estar en marcha la instrucción penal quedó interrumpido el plazo de prescripción durante todo el período en que los actores estuvieron en prisión provisional, reiniciándose el cómputo con su puesta en libertad”, sin que, desde entonces, concluida la causa legal de suspensión del contrato, hubiera transcurrido el plazo previsto en el art. 60.2 del ET cuando, tras la iniciación del expediente sancionador por faltas muy graves, se les notificó la carta de despido.”

STS 1125/2013

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

Fecha: **14/02/2013**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

Tras trece años de prisión el trabajador solicita al día siguiente de su excarcelación una reunión con la empresa al objeto de solicitar su reingreso. La empresa responde que ante la ausencia de noticias y de asistencia al trabajo desde el año 2001 hasta 2010 constituía un abandono del puesto de trabajo en los términos previstos en el artículo 49.1 d) del ET, aún siendo cierto que la empresa tenía conocimiento de su entrada en prisión y no iniciara expediente sancionador ni notificara sobre la extinción de la relación laboral.

El recurrente, tras analizar la finalidad de la pena de privación de libertad y citar diversas disposiciones orientadas a la reinserción social del penado, concluye que lo razonado en la sentencia recurrida supone que cualquier persona privada de libertad perdería automáticamente el puesto de trabajo, resultando la pena doble, llevando aparejada no solo la privación de libertad sino también la necesaria y obligada pérdida del puesto de trabajo. El Tribunal Supremo desestimó dicho recurso.

ATS 7206/2011

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

Fecha: **31/05/2011**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Social**

Tipo de resolución: **Auto**

Trabajador del Ayuntamiento de Marbella que se encuentra en prisión preventiva por tráfico de influencias hasta que la sentencia condenatoria es firme. La empresa un año después de la resolución de privación de libertad con prisión abre expediente disciplinario por faltas de asistencia al trabajo, dándose la tramitación pertinente, hasta derivar en un despido disciplinario.

La sentencia de contraste (TSJ de Andalucía 18-01-2006 2764/2005), donde se declara la improcedencia del despido por encontrarse el trabajador de baja por incapacidad temporal, siendo precisamente ésta circunstancia la que determina el sentido del fallo. El tribunal no ve similitud y por lo tanto declara el despido como procedente.

STS 5535/2006

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

Fecha: **16/06/2006**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Tipo de resolución: **Sentencia**

El trabajador que era delegado de personal, se encontraba en situación de incapacidad temporal y posteriormente ingresa en prisión provisional, hecho que no comunicó a la empresa y seguía enviando los partes de confirmación de su baja. La empresa inició un expediente disciplinario y decidió despedirlo, por considerar que era obligación del trabajador notificarlo y por lo tanto dejar de recibir el complemento de la prestación de la Seguridad Social que establece el Convenio Colectivo.

La sentencia estimó el recurso de suplicación y declaró improcedente el despido y frente a este la empresa interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina arriba señalado, que fue desestimado ya que la incapacidad temporal produce una suspensión del contrato de trabajo 45.1 c) del ET “de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”. Esta situación de exoneración de las obligaciones recíprocas permanece y no se extingue por el hecho de concurrir una nueva causa de suspensión, como la posterior situación de prisión preventiva, pues según los términos del artículo 131 bis.1 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) el derecho al subsidio únicamente se extingue por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal; por ser dado de alta médica el trabajador; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación; por la comparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimiento establecidos por los médicos, o por fallecimiento.

En definitiva, aunque (el actor) no hubiera estado en prisión no hubiera podido trabajar a causa de la enfermedad, ello con independencia de que debería haberse comunicado la situación de privación de libertad en que se encontraba el trabajador.

STSJ CAT 11535/2003

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Fecha: **19/11/2003**

Sede: **Barcelona**

Procedimiento: **Social**

Tipo de resolución: **Sentencia**

El trabajador estuvo en prisión durante quince días por arresto sustitutorio por responsabilidad subsidiaria, tratando de reincorporarse a su puesto de trabajo al salir de prisión con el resultado de serle denegado por la empresa, que había dirigido al trabajador un telegrama con el siguiente texto: “Falta injustificadamente a su puesto de trabajo desde el pasado día 06.11.02 tiene 24 horas para incorporarse al mismo en caso de no hacerlo se entenderá baja voluntaria en la empresa”. La empresa presentó baja voluntaria del trabajador, fecha desde la cual se considerará el despido.

La sentencia señala que la aplicación del artículo 49.1 apartado d) del ET, sólo es posible cuando existan actos propios del trabajador de inequívoca interpretación, que reflejen manifiesta, clara y terminantemente la voluntad del mismo de poner fin a la relación laboral, como producto de una

decisión consciente y deliberada en tal sentido, y tal voluntad puede deducirse de hechos, actos e incluso omisiones, tanto coetáneas como anteriores a su manifestación, sea expresa o tácita.

El tribunal considera que la ausencia al trabajo del demandado no es consecuencia de una voluntad deliberada del mismo, bien al contrario, aparece como indubitado que ello fue consecuencia del cumplimiento de una condena penal, lo que difícilmente casa con el concepto de "voluntariedad", sino más exactamente con el de "obligatoriedad"; la circunstancia de que el trabajador no pusiera en conocimiento de su empleadora, por vía alguna, su ingreso en prisión para cumplimiento de un arresto sustitutorio de quince días de duración, obviamente debe ser merecedora del correspondiente reproche, en la medida en que supone un incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que debería haber comunicado tal situación a la empresa a fin de que ésta pudiese suplir su ausencia de modo adecuado y oportunamente, y dado que así no lo hizo la empresa podía haber ejercido su facultad disciplinaria y proceder a la aplicación de la sanción que considerase ajustada a las circunstancias concurrentes, pero en modo alguno cabe considerar la conducta del trabajador como reveladora de un propósito de dimitir.

Por lo tanto, la empresa es condenada a la readmisión en su puesto de trabajo o a abonarle una indemnización que determinaría la extinción del contrato de trabajo con la fecha del despido.

STS 1583/1994

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

Fecha: **09/03/1994**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**

Tipo de resolución: **Sentencia**

Al trabajador se le condenó con prisión provisional por la posesión de cocaína, tiempo en el que se le suspendió su contrato de trabajo. Posteriormente fue condenado como autor responsable de un delito de tráfico de sustancias tóxicas que causan grave daño para la salud, a la pena de prisión menor, circunstancia por la que se produjo su despido, el cual fue declarado nulo por defectos de forma. El trabajador se incorporó a su puesto y se procedió a la incoación un nuevo expediente de despido por los mismos hechos. La sentencia de casación para la unificación de doctrina establece la procedencia del despido, pues la sentencia firme de la Jurisdicción del orden penal, que condena, priva de la justificación de la ausencia que hasta ese momento y como garantía del derecho a la presunción de inocencia se derivaba del artículo 45.1 g) del Estatuto de los Trabajadores; y de ahí que desde el momento en que adquirió firmeza la sentencia penal la ausencia al trabajo dejó de tener la cobertura de la situación suspensiva para configurarse como un incumplimiento de contrato sancionable por el empresario en virtud del artículo 54.2 a) del ET.

STS 17725/1990

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

Fecha: **28/02/1990**

Sede: **Madrid**

Procedimiento: **Recurso de casación por infracción de Ley**

Tipo de resolución: **Sentencia**

En esta sentencia se le comunica al trabajador la suspensión de su contrato de trabajo como consecuencia de su detención e ingreso en prisión por su presunta pertenencia a determinada organización. Una vez recaída sentencia firme, la empresa le comunica su despido en base al artículo 54.2 a) del ET. El trabajador sustentó su demanda en la discriminación laboral por ideas políticas (art. 17.1 del ET y 14 de la CE), la infracción de los artículos 54.2 a) y 45.1 g) del ET por considerar la empresa la extinción del contrato y por prescripción de las infracciones imputadas (art. 60.2 del ET). La sentencia de instancia resolvió desestimar la pretensión del actor, al considerar acreditado el incumplimiento imputado por la empresa, que basa únicamente su despido disciplinario en la ausencias injustificadas al trabajo como consecuencia de una sentencia firme de prisión de seis años y un día.

VI. Análisis de la jurisprudencia

El análisis de la jurisprudencia nos lleva a dividir en dos las situaciones de privación de libertad, que están claramente diferenciadas por los tribunales y las leyes:

a) Sin sentencia firme

En caso de que no exista sentencia condenatoria el contrato de trabajo queda suspendido ante la privación de libertad de un trabajador por detención o prisión provisional, pero no se extinguirá. Es decir, la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Por un lado, la empresa no seguirá cotizando a la Seguridad Social durante el periodo de suspensión contractual, por lo que el trabajador dejará de percibir su salario y no acumulará ni antigüedad ni vacaciones. Por otro lado, está obligada a liquidar las cantidades pendientes de cobro hasta el momento que se ha tramitado su baja, pues la relación laboral continúa. Las vacaciones del trabajador se acumulan y quedan pendientes de cobro o disfrute hasta su puesta en libertad y se reincorpore a la empresa, quedando sujetas al calendario laboral anual.

Respecto a las obligaciones de la empresa tras la finalización de la prisión provisional del trabajador y por ende de la causa de la suspensión contractual (sea por la concesión de la libertad provisional o definitiva), esta debe garantizar su reincorporación a su puesto de trabajo (art. 48.1 del ET). Si la empresa decide despedir al trabajador, el despido se podrá declarar improcedente ya que la simple detención no supone una causa de despido, como garantía del derecho a la presunción de inocencia (art. 24 CE).

Para que la empresa obre en consecuencia es imprescindible que el trabajador notifique previamente, y a la mayor brevedad, acerca de su privación de libertad y su entrada en prisión provisional. En caso contrario, la imposibilidad de concurrir al trabajo se podría considerar como injustificada y la empresa podría incoar expediente por faltas muy graves hasta su despido disciplinario. Habrá que estar atentos a la casuística, pues el plazo máximo de la prisión provisional es de dos años, por lo tanto, si ha pasado este plazo y la empresa no ha tenido noticias del trabajador/a, antes de comunicar el despido, remitirá un burofax solicitando que aclare su situación penitenciaria a los efectos de manifestar buena fe procesal.

Lo anterior queda bien resumido por la jurisprudencia de las sentencias estudiadas y que se expresa del modo siguiente:

Y así, debe tenerse en cuenta, que la situación de suspensión del contrato de trabajo por la causa prevista en el art. 45.1 g) del ET, es decir "Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria" se da, mientras no cambie tal presupuesto de hecho que además, reclama en lógica la comunicación al empresario de la situación por parte del trabajador, para que se evidencia su voluntad de mantener vigente la relación laboral. Como dice la sentencia del Tribunal Supremo de 16-6-2006: "Sin duda alguna, la conceptualización de la "privación de la libertad, mientras no exista sentencia condenatoria", como causa suspensiva de la relación laboral se asienta en el principio penal de "presunción de inocencia", hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme, y por ello la situación provisional no debe producir "per se" el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal".

En estos casos, si la empresa opta por el despido del trabajador, el motivo del mismo ya no sería la detención en sí, sino el incumplimiento del supuesto de buena fe por parte del empleado. La procedencia o no de esta medida será juzgada caso por caso por los tribunales correspondientes. Un ejemplo de ello son las sentencias STSJ GAL 4974/2011 y STSJ CL 5113/2022 analizadas anteriormente.

Al respecto de los recursos interpuestos por los trabajadores contra el despido, y si bien hay jurisprudencia diversa declarando procedentes o improcedentes a unos u otros casos, dependerá también del conocimiento que tenga la empresa de dicha prisión provisional para suspender el contrato de trabajo, como se aprecia en la sentencia STSJ CL 5113/2022.

En este sentido, es importante aclarar aquí que, si bien la jurisdicción penal y la social tienen mucho que ver, son totalmente independientes entre sí. Por ende, esto no impide que, a pesar de la absolución penal del trabajador, un juez de lo social considere como válido el incumplimiento contractual grave por parte del trabajador. Ello influye en la procedencia del despido en caso de que la empresa así lo decida.

b) Con sentencia firme

La situación en que queda el trabajador tras su ingreso en prisión para el cumplimiento de condena no tiene cabida en el artículo 45.1 g) del ET, por cuanto dicho precepto actúa como garantía de la presunción de inocencia consagrada en el art. 24 de la CE, que persiste mientras no exista sentencia firme condenatoria del orden penal. Es decir, en el momento en que recaiga la sentencia condenatoria y la privación de libertad sea firme, desaparecerá la causa de suspensión, luego el empresario no queda obligado legalmente a mantener la vigencia del contrato y puede despedir al trabajador. Sin embargo, la empresa debe actuar una vez tenga conocimiento de la situación de privación de libertad, pues el mero hecho de ingresar en prisión no constituye un supuesto de suspensión de la relación laboral.

En las diferentes sentencias analizadas donde el trabajador entra en prisión por sentencia firme se puede apreciar que, por regla general, las empresas han optado por el despido disciplinario o por la extinción del contrato por abandono del puesto de trabajo.

El despido disciplinario se sustenta en que el trabajador deja de estar amparado por causa justificativa para no trabajar, puesto que, aunque la permanencia en prisión no es voluntaria, sí lo fueron las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena. Y, por lo tanto, el empresario está facultado para actuar a las consecuencias derivadas de una prolongada ausencia al trabajo por la vía del artículo 54.2 a) del ET que sanciona como incumplimiento constitutivo de despido disciplinario "las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo" lo que se tipifica, como falta laboral de carácter muy grave, que autoriza la imposición de la máxima sanción disciplinaria consistente en el despido del trabajador (STS 17725/1990, STS 1583/1994, STS 5535/2006 han sentado jurisprudencia al respecto).

No es necesario la entrada en prisión para que el empresario aplique el despido disciplinario previsto en el art. 54.2 a) del ET, como se puede apreciar en la sentencia STSJ CV 3508/2020, en la que el empleado ha sido condenado por violencia de género, con la obligación de permanecer alejado de la víctima que trabaja en la misma fábrica. La justicia aplica la misma doctrina en este caso de privación de derecho que en el de privación de libertad.

Cuando el empresario procede de esta forma los despidos se declaran en su mayoría procedentes, pero como hemos visto en algunos ejemplos, la empresa comete errores en los plazos o formas de comunicarlos que devienen en una declaración de improcedencia. Un ejemplo claro es la sentencia STSJ CAT 11535/2003 en el que el actor ingresa en prisión por quince días, para cumplir una condena firme de responsabilidad subsidiaria. El empleador realiza el despido atendiendo al art. 49.1 d) "por dimisión del trabajador". El tribunal considera que la ausencia al trabajo fue consecuencia de la "obligatoriedad", y no se puede considerar como un acto manifiesto, claro y terminante de poner fin a la relación laboral. También reconoce que la actitud del trabajador, no poniendo en conocimiento de su empleadora su ingreso en prisión, es merecedora de la correspondiente sanción disciplinaria por incumplimiento de las obligaciones contractuales.

El auto ATS 8654/2017 y la sentencia STS 1214/2014 muestran que el despido disciplinario se puede también realizar por contravenir otras faltas consideradas muy graves y contempladas en el convenio colectivo, sin tener que aludir a las faltas repetidas de forma injustificada (art. 54.2 a) del ET).

En muchos menos casos, el empresario opta por considerar la extinción del contrato al considerar que la ausencia al trabajo, reiterada en el tiempo y voluntaria, supone un abandono en los términos del artículo 49.1 d) del ET, como así interpretó en su momento la Sentencia de la Sala Social del TSJ de Valencia de 30 de junio de 1992 (AS 1992, 2943) y la sala de lo Social del TSJ de Galicia 2 de agosto de 1992 (AS 1992, 4114) y 27 de junio de 1993, STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2006 (AS 2006/3180), entre otras. Aunque esta decisión empresarial supone un ahorro económico por la pérdida del derecho a indemnización, se corre mayor riesgo de que los tribunales interpreten el despido como improcedente si la empresa tenía conocimiento de la privación de libertad de trabajador o si este se lo comunicó por alguna vía, pues la causa queda desprovista de la presumible voluntariedad tácita del empleado.

Una posibilidad que se puede dar para que la relación laboral no se extinga por abandono o despido disciplinario es la suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes (art. 45.1 a) del ET). A través de la jurisprudencia no podemos saber cuántos casos se han dado, pues si se ha cumplido el acuerdo entre el empleado y el empleador por el tiempo de permanencia en privación de libertad o derechos, el trabajador se habrá reincorporado a su puesto de trabajo sin necesidad de pasar por los tribunales. Sin embargo, las sentencias STS 1120/2019 y STSJ ICAN 5352/2009 en la que los trabajadores solicitan la excedencia voluntaria para cumplir la pena de prisión, pero que por razones distintas la empresa decide no concederla, deja la puerta abierta a esta posibilidad para evitar perder el puesto de trabajo. Esto se puede interpretar con mayor claridad en la sentencia STSJ ICAN 5352/2009, donde el tribunal se expresa de la siguiente forma:

La posición mantenida por la empresa demandada a lo largo del presente procedimiento consistente, en esencia, en considerar que las personas condenadas por sentencia firme a pena de privación de libertad carecen de derecho a solicitar la excedencia voluntaria, para cumplir aquella sin perder su puesto de trabajo, está ayuna de la más mínima base normativa que la apoye y ha de ser rechazada sin necesidad de entrar en mayores consideraciones teóricas.

VII. Conclusiones

La problemática planteada en este trabajo fin de grado es un asunto delicado y complejo, pues siendo evidente que la privación de libertad del trabajador le produce una total y absoluta imposibilidad física de asistir al puesto de trabajo, tampoco sería justo que el acto voluntario que le llevó a su condena, grave al empresario haciéndole mantener su puesto de trabajo.

Las normas jurídicas son claras en lo que corresponde a la privación de libertad sin sentencia firme donde atendiendo al artículo 45.1 g) del ET, junto al principio de constitucionalidad de presunción de inocencia, estas situaciones serán causas de suspensión del contrato de trabajo, y no de extinción. Si bien el empleado debería comunicar su situación de detención o prisión preventiva, como acto de buena fe, para que el empresario pueda obrar en consecuencia, la omisión de tal circunstancia no ampara a la empresa para despedir por las ausencias repetidas e injustificadas al puesto de trabajo pudiendo declararse el despido improcedente o nulo.

Atendiendo a la jurisprudencia estudiada, si la empresa no quisiera continuar con la relación laboral de un trabajador sancionado con pena de privación de libertad o derecho puede optar por considerarlo abandono del puesto de trabajo o despedirlo por las faltas repetidas e injustificadas. La primera figura, aunque exime de pagos al empresario, tiene la desventaja de que el trabajador puede probar que no fue voluntario y que la empresa tenía conocimiento de su deseo de continuar con la relación laboral tras cumplir la condena. La segunda figura, faltas repetidas e injustificadas (art. 54.2 a) del ET), requiere de la apertura de expediente de incoación por faltas muy graves debido a las ausencias, su notificación por escrito al trabajador, la correspondiente carta de despido y el pago de las cantidades devengadas y no liquidadas, velando siempre porque todo lo anterior se produzca conforme a lo establecido en el convenio colectivo o la legalidad. Cumpliendo con todo lo anterior, el despido disciplinario efectuado será procedente ya que no se trata de un despido por los hechos que dieron lugar a la condena, sino por sus ausencias injustificadas.

Desde el punto de vista del trabajador, consciente de que va a ser privado de la imposibilidad física de asistir al trabajo, debería comunicar su circunstancia a la empresa y su deseo de reincorporarse tras la condena para evitar que el empresario pueda alegar abandono. Aún así, si la condena es larga, deberá ponerse en contacto con cierta frecuencia usando los medios de los que disponga (correo, teléfono, familiar...). Por otro lado, si quiere evitar la pérdida del empleo, podrá solicitar una excedencia voluntaria con la suficiente antelación y por el tiempo que dure la privación de libertad, de tal modo que el contrato queda suspenso, extinguiendo temporalmente la prestación de los servicios, pero manteniendo el vínculo laboral a pesar del suceso que impide la prestación del servicio y el pago del salario.

En consecuencia, parece necesario que de alguna forma las leyes fuesen más claras sobre los motivos de la extinción del contrato de trabajo debido a la privación de libertad o derechos por sentencia firme, eliminando esa dualidad entre abandono y faltas repetidas injustificadas, así como aclarando la situación a la que se pueden acoger en el caso de querer continuar ambas partes la relación laboral, al amparo de la legislación y con garantías.

VIII. Bibliografía

Legislación

- CE: Constitución Española(BOE núm. 311, de 29/12/1978)
- CP: Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal(BOE núm. 281, de 24/11/1995)
- ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(BOE núm. 255, de 24/10/2015)

Resoluciones judiciales

- STSJ GAL 2672/2016: Tribunal Superior de Justicia, 06 de abril de 2016, 2220/2016.
- STSJ GAL 4974/2011: Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 03 de junio de 2011, 2892/2011.
- STSJ CL 5113/2022: Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 23 de diciembre de 2022, 2616/2022.
- STS 3145/2005: Tribunal Supremo, 17 de mayo de 2005, sin nº res.
- SJSO 6733/2022: Juzgado de lo Social, 04 de agosto de 2022, 265/2022.
- STSJ CV 3508/2020: Tribunal Superior de Justicia, 12 de marzo de 2020, 1033/2020.
- STSJ CV 4778/2020: Tribunal Superior de Justicia Comunidad Valenciana, 06 de mayo de 2020, 1544/2020.
- STS 1120/2019: Tribunal Supremo, 07 de marzo de 2019, 187/2019.
- STS 1795/2018: Tribunal Supremo, 24 de abril de 2018, 435/2018.
- ATS 9850/2018: Tribunal Supremo, 11 de septiembre de 2018, 4617/2017.
- ATS 8654/2017: Tribunal Supremo, 13 de septiembre de 2017, 869/2017.
- ATS 7466/2017: Tribunal Supremo, 27 de junio de 2017, sin nº res.
- STS 1214/2014: Tribunal Supremo, 11 de marzo de 2014, sin nº res.
- STS 1125/2013: Tribunal Supremo, 14 de febrero de 2013, sin nº res.
- ATS 7206/2011: Tribunal Supremo, 31 de mayo de 2011, sin nº res.
- STS 5535/2006: Tribunal Supremo, 16 de junio de 2006, sin nº res.
- STSJ CAT 11535/2003: Tribunal Superior de Justicia, 19 de noviembre de 2003, 7255/2003.
- STS 1583/1994: Tribunal Supremo, 09 de marzo de 1994, sin nº res.
- STS 17725/1990: Tribunal Supremo, 28 de febrero de 1990, sin nº res.
- STSJ ICAN 5352/2009: Tribunal Supremo, 30 de noviembre de 2009, 1659/2009.

Libros

- ALONSO OLEA, M.: *Manual de derecho del trabajo*, 27 edición.
- DE URBANO CASTRILLO, E.: *La nueva regulación de la suspensión de las penas privativas de libertad*. Revista Aranzadi Doctrinal num. 7/2015, 2015. Pág 2.
- QUINTANA JIMÉNEZ, C.: *La suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad*, p. 15-23.
- CÓDOBA RODA, J.: *La pena y sus fines en la Constitución española de 1978*, Juan, P 153.
- PINTO PALACIOS, F.: *La prisión permanente revisable: Los límites del castigo en un Estado de Derecho*, 2019.
- CASAL FERNÁNDEZ, A.: *La prisión permanente revisable*, 2019.
- MUÑOZ CONDE, F y GARCÍA ARÁN, M.: *Derecho penal*, 2010. Editorial Tirant lo Blanch, 2010.
- TERRADILLOS BASOCO, J.: *El Derecho penal aplicable a las Relaciones Laborales*, Albacete 2017.
- RIFÁ SOLER, J y RICHARD GONZÁLEZ, J.: *Derecho Procesal Penal*, Pamplona 2006.

Webs

- Guía Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social:
<https://www.mites.gob.es/es/guia/index.htm>
- Portal de información jurídica, Iberley: <https://www.iberley.es/>
- Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial:
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>