

Despido y comisión de delito leve de estafa por uso indebido de datos personales: es procedente aún sin la audiencia previa obligada por el art. 7º del Convenio nº 158 OIT.

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: *El actual recurso de suplicación califica como procedente el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual de un teletrabajador que se apropia de varios equipos informáticos y que ha sido condenado por estafa por usar datos personales de otra trabajadora. Este pronunciamiento es, también, un buen primer ejemplo del "retraso" en la exigencia de la audiencia previa prevista en el art. 7º del Convenio nº 158 de la OIT tras la STS de 18 de noviembre de 2024.*

Palabras clave: *Despido disciplinario. Audiencia previa. Teletrabajo. Transgresión de la buena fe contractual. Prescripción.*

Abstract: *The current appeal qualifies as justified the disciplinary dismissal for breach of good faith of a teleworker who appropriated several computer equipment and who has been convicted of fraud for using another employee's personal data. This ruling is also a good first example of the "delay" in requiring the prior hearing provided for in Article 7 of ILO Convention No. 158 following the Supreme Court ruling of November 18, 2024.*

Keywords: *Disciplinary dismissal, preliminary hearing, teleworking, breach of good faith in the contract, statute of limitations.*

I. Introducción

ORANGE despide disciplinariamente a Fabio -teletrabajador de su empresa- por utilización irregular de los dispositivos cedidos por la empresa para teletrabajar y por cometer un delito de estafa al apropiarse de información confidencial protegida de otra trabajadora, información a la que tiene acceso con ocasión de su desempeño laboral; dicho comportamiento implica una vulneración de la relación de confianza, habiéndose quebrado la buena fe contractual que sustenta toda relación laboral, y todo ello con independencia del reproche penal que dichas actuaciones pudieran generar, en su caso. La empresa argumenta en la carta de despido que la actuación del trabajador constituye dos infracciones muy graves de sus obligaciones laborales tipificadas en el Convenio colectivo de contact center, en los arts. 74.4º y 74.9º, que se ha vulnerado igualmente el art. 54.2.d) ET y el art. 58.1º del ET, y dicha conducta es sancionada, por ello, con despido disciplinario.

El trabajador interpone demanda contra la empresa solicitando la nulidad y subsidiariamente la improcedencia del despido y la Sentencia del Juzgado desestima

la pretensión. Fabio presenta, entonces, recurso de suplicación solicitando la improcedencia del despido, un recurso que es el aquí abordado y que es nuevamente desestimado, confirmándose la procedencia del despido.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia.

Número de resolución judicial y fecha: 844/2025.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de suplicación nº 14/2025.

ECLI: ES:TSJAS:2025:1266.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: María de la Almudena Veiga.

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Antecedentes y Hechos probados

Fabio es técnico de control de ORANGE ESPAÑA SERVICIOS DE TELEMARKETING, acredita una antigüedad de 5-9-2011 y permanece adherido al acuerdo marco en materia de trabajo flexible suscrito con la empresa el 20 de mayo de 2023. Según el protocolo de la empresa para el sistema de trabajo flexible, la empresa asigna a cada trabajador un equipo de trabajo a distancia y éste solamente puede usar el equipo que le suministra la empresa a través del Área de sistemas, siendo los trabajadores de este Departamento los que controlan la entrega, la devolución o la reparación de éste. El supervisor del departamento de Conducción de Tráfico tiene conocimiento a través del personal de su equipo de trabajo la semana previa al 25 de marzo de 2024 de ciertas irregularidades cometidas por el trabajador, irregularidades consistentes en la utilización de diferentes ordenadores, así como su acceso al Área de sistemas a primera hora de la mañana. El 26 de marzo los trabajadores de este Departamento encuentran 4 ordenadores encima de su mesa de trabajo y comprueban que la persona que había usado la última sesión es D. Fabio. Asimismo, se procede a revisar el material y se comprueba que faltan otros 4 ordenadores y que D. Fabio es la última persona que ha iniciado sesión en todos ellos. El día 27 de marzo de 2024 la empresa inicia una investigación, la cual finaliza el 5 de abril de 2024, una investigación que concluye que Fabio había estado usando los 4 ordenadores devueltos el día 26 de marzo, ordenadores pertenecientes a personas de baja o a quienes se ha retirado el equipo por tenerlo estropeado y cuyos equipos no habían sido maquetados, conservando la configuración de dichos agentes; que uno de los ordenadores desaparecidos es el equipo registrado en el acuerdo de teletrabajo, es decir, el equipo nominativo asignado a Fabio; que solamente consta en una ocasión que Fabio solicitara al Área de sistemas un equipo por haber sufrido una incidencia y que 4 ordenadores más, en esa fecha, siguen desaparecidos, ordenadores que no habían sido maquetados y tenían la configuración de los agentes a los que pertenecían.

Además de ello existe una denuncia presentada por D^a Ofelia contra D. Fabio el 14-9-2022 como consecuencia de un requerimiento que había recibido ésta de la Agencia tributaria referido a hechos producidos en el año 2020. Tras la denuncia el 8-03-2024 el Juzgado de Instrucción nº 2 de Langreo dicta Sentencia por la que se condena a D. Fabio como autor de un delito leve de estafa al declararse probado que Fabio ha utilizado sin consentimiento los datos personales de D^a Ofelia para efectuar apuestas en casas de juegos on line, datos de los que tiene conocimiento en el ámbito laboral, causando con ello un perjuicio económico a D^a Ofelia, quien es requerida de

declaración de ganancias por la Agencia Tributaria. Fabio efectúa dicha conducta a consecuencia de su ludopatía, estando en tratamiento por su adicción al juego.

La empresa remite el 8-4-2024 carta de despido por burofax a D. Fabio por causas disciplinarias de conformidad con lo previsto en los arts. 74.4º y 74.9º del III Convenio colectivo de Contact center, y en los apartados 1 y 2, letra d) del art. 54 del ET.

2. Sentencia de instancia previa

Previamente a la interposición del presente recurso de suplicación Fabio demanda a ORANGE solicitando la nulidad del despido con abono de una indemnización adicional de 7.501 euros o, subsidiariamente, que se reconozca la improcedencia del despido, aunque la Sentencia nº 455/2024, de fecha de 21 de octubre de 2024, desestima íntegramente la demanda, confirma la procedencia del despido y absuelve a la empresa.

3. Recurso de suplicación: los motivos

Frente a tal pronunciamiento se alza en suplicación el trabajador aunque desaparece del recurso la pretensión de nulidad solicitándose únicamente la improcedencia del despido. El recurso es objeto de impugnación por la representación letrada de la empresa. Como primer motivo de suplicación se pide revisar, lo primero, el relato de los Hechos probados adicionando uno nuevo, una revisión que es desestimada. A continuación, en el apartado de la censura jurídica, el recurrente plantea dos motivos: en el primero de ellos denuncia la falta de aplicación de lo dispuesto en el art. 7º del convenio nº 158 de la OIT así como la doctrina del TS nº 1250/2024, de 18 de noviembre, y en el segundo de ellos se denuncia que infringe la Sentencia de instancia la doctrina gradualista, que es necesaria la plena adecuación entre el hecho, la persona y la sanción y que, por lo tanto, se han de analizar las circunstancias individuales de cada caso; en tercer lugar y a renglón seguido, se alega también que no es cierto que los datos de la compañera de trabajo se obtienen como consecuencia de un acto fraudulento en el trabajo o como consecuencia del mismo y que este hecho, aún sin entrar en su valoración, estaría prescrito con arreglo a lo dispuesto en el at. 60.2º ET y a la doctrina judicial que se cita.

IV. Normativa aplicable al caso

Arts. 74.4º y 74.9º del III Convenio colectivo de contact center

Arts. 54º apartados 1º y 2º, letra d) ET

Art. 58.1º ET

Art. 7º Convenio nº 158 OIT

V. Doctrina básica

1. No se puede exigir -aún- la audiencia previa contenida en art. 7º del convenio nº 158 OIT por mor de la doctrina contenida en la STS 1250/2024, de 18 de noviembre

El recurrente alega que no se ha aplicado a este conflicto el art. 7º del Convenio nº 158 de la OIT ni tampoco la doctrina de la Sentencia del Tribunal Supremo nº 1250/2024, del Tribunal Supremo, lo que causa indefensión y da lugar a la calificación del despido como improcedente; frente a ello la empresa expone que la doctrina referenciada solo puede tener efecto a futuro en nuestro ordenamiento y que, al haber sido pronunciada en el mes de noviembre, la misma no afecta al despido disciplinario ocurrido en abril de 2024. La Sala sale en defensa de la empresa, desestimando casi automáticamente este primer motivo.

La Sala recuerda que es cierto que la Sentencia de Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 (rcud 4735/23) exige por primera vez en nuestro ordenamiento la audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios, y lo hace por ser de aplicación el artículo 7 del Convenio de la OIT número 158, un

precepto que impone un derecho de audiencia exigible antes de despedir al trabajador. Pero también es cierto que la mentada doctrina advierte que la mentada exigencia existe sólo desde la publicación de la citada sentencia, tal como se reitera por el Alto Tribunal en la STS de 5 de marzo de 2.025 (rcud 2076/24) y de 11 de marzo de 2025 (rcud 939/24). A tal efecto, para descartar la improcedencia del despido se trae a colación el razonamiento que se contiene en esta última sentencia desde el que se concluye que^[1]: (...) *los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectificamos en nuestra STS 1250/2024, no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa (...)*

2. *La falta no está prescrita porque la ocultación de la conducta inherente en el caso altera el inicio del cómputo del plazo*

El trabajador recurrente censura que sea cierto que los datos que se hayan obtenido de la compañera de trabajo se hayan obtenido como consecuencia de un acto fraudulento en el trabajo o como consecuencia de éste y, además, que no puede imputársele un hecho que constituiría una falta que, según el art. 60 ET, estaría prescrita.

La Sala examina entonces si concurre o no la prescripción y lo hace a pesar de reconocer *a priori* que ésta es una cuestión nueva y que, como tal, no podría ser objeto de examen en el recurso. A tal efecto, recuerda la Sala el tenor del artículo 60.2 ET, en el que se establece para la prescripción que *"las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta 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"*.

Y se sigue señalando que la jurisprudencia ha sostenido tradicionalmente que la regla de partida para el cómputo del plazo largo de prescripción es la de que ésta comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento. Pero existen situaciones en las que no es posible aplicar tal literalidad, como son los casos de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador. En este último caso se ha venido aplicando el criterio de partir del cese de la ocultación porque las normas estatutarias que parten de la fecha de conocimiento de la empresa deben acoger las matizaciones introducidas por la doctrina jurisprudencial, referidas a los supuestos en que la falta de conocimiento de la empresa pudiera obedecer a aquellas excepcionales circunstancias.

Quiere ello decir que no siempre el plazo de prescripción del artículo 60.2 ET se aplica con el rigor literal ligado a la fecha de conocimiento o comisión, y, como recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2.022 (rcud 1274/2020)^[2] (...) *no basta, a los efectos del inicio del plazo prescriptivo, con que la empresa tenga "un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas", pues a tales efectos se requiere "un conocimiento cabal, pleno y exacto" de los hechos acaecidos. [...]*».

Y, por tanto, dado que -en el supuesto debatido- la ocultación es inherente al propio carácter oculto de los hechos para la propia perjudicada denunciante, trabajadora de la empresa respecto de quien la sentencia condenatoria por delito leve expresa que solo tuvo conocimiento cuando la agencia tributaria le requirió para la declaración de ganancias de juego y de cuyos datos se había apoderado el demandante inadvertidamente para cometer el delito leve de estafa por el que es condenado en virtud de la sentencia judicial de fecha 8/3/2024 al que alude el hecho probado tercero, esto es, ni un mes antes de que la empresa tuviese conocimiento de las irregularidades investigadas y que desembocaron en la decisión de despido de fecha 8/4/2024, es claro que la empresa puede imponer la sanción disciplinaria pues el plazo para ello no ha prescrito.

3. La conducta tiene pleno encaje en la transgresión de la buena fe contractual

El recurrente entiende que la sentencia de instancia infringe la doctrina gradualista, siendo necesaria, cuando aparece la transgresión de la buena fe contractual que aparezca la plena adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y que resulta necesario analizar las circunstancias individuales de cada caso para aplicar la correspondiente sanción. Y, a tal efecto se argumenta que no se ha obtenido ventaja o lucro de la empresa, que no se han desviado recursos o se han utilizado medios para fines particulares, que no hay perjuicio y que tampoco el trabajador se oculta pues su comportamiento queda reflejado en los registros de entradas y salidas en los equipos y en los lugares de trabajo.

No obstante, la Sala entiende que sí concurre la transgresión de la buena fe contractual ya que el artículo 54.2.d) ET habilita al despido disciplinario cuando se trate de un incumplimiento contractual grave y culpable. Y explica la Sala que, desde esta perspectiva y a estos efectos, gravedad y culpabilidad son dos elementos distintos. La gravedad se construye sobre elementos de índole fundamentalmente objetiva porque hace referencia a la índole o importancia de la obligación laboral quebrantada y al grado en que el trabajador la ha quebrantado. La culpabilidad, por su parte, se asienta en el reproche que atendidas las circunstancias del caso afectan subjetivamente al trabajador. La concurrencia de ambos es imprescindible para que el despido merezca el calificativo de procedente, de modo que para su apreciación han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos concurrentes en la conducta. Y, en este concreto supuesto, la sentencia de instancia no solo tiene por acreditado lo que se imputa al trabajador en la carta de despido y su calificación legal y convencional sino que concluye que la valoración del comportamiento tiene pleno encaje en la transgresión de la buena fe contractual ya que la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo es una causa compleja de amplios contornos en la que se pueden incluir conductas muy variadas que entrañan incumplimientos del deber de buena fe contractual, deber que viene impuesto en el contrato de trabajo a partir del art. 5.a) y 20 del ET.

El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas. Además, la transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe.

Llevando esta doctrina al supuesto aquí analizado, la sentencia ofrece un amplio relato de hechos que integran el incumplimiento contractual grave y culpable que queda al caso constatado y de cuantos hechos detalladamente descritos como acreditados y valorados anteceden, desde los que concluye el Juzgador a quo que "constituye una clara vulneración de la buena fe, elemento esencial e inherente a una relación contractual que debe presidir el desarrollo de la relación laboral, lo que constituye la deslealtad y quebrantamiento de la buena fe contractual que sancionan los preceptos invocados en la carta de despido.

VI. Parte dispositiva

La Sala debe convenir con el razonamiento judicial de instancia con arreglo a la misma norma y doctrina invocada, cuya infracción descartamos a tenor del mismo relato. Por consiguiente, ha de estimarse correcta y ajustada a derecho la sentencia de

instancia que desestima la demanda interpuesta por el accionante, lo que conlleva la desestimación en su integridad del recurso en aras a la improcedencia del despido y la confirmación de la calificación de procedencia.

(...) desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Fabio contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo, dictada el 21 de octubre de 2024, en los autos nº 456/2024 seguidos a su instancia contra Ministerio Fiscal, Orange España Servicios de Telemarketing S.A.U Y Fondo de Garantía Salarial sobre Despido, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

VII. Pasajes decisivos

(...) En efecto, la citada sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 (rcud 4735/23) exige por primera vez en nuestro ordenamiento audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios por ser de aplicación el artículo 7 del Convenio de la OIT número 158, que impone un derecho de audiencia exigible antes de despedir al trabajador. Mas como la misma pone de manifiesto al advertir que rectifica su propia doctrina, ello es sólo desde la publicación de la citada sentencia. Así lo reiteran también las sentencias más recientes de 5 de marzo de 2025 (rcud 2076/24) y 11 de marzo de 2025 (rcud 939/24), razonando expresivamente esta última que *«Llegados a este punto, en el que concluimos que, para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se está debatiendo, es exigible la audiencia previa del trabajador, constando que en el caso presente no ha sido cumplida, no podemos olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción ("a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad") por lo que también debe ser examinada.*

Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa, así como en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia -con independencia de lo que pudiera decir la doctrina judicial-, venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos desde los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando. En consecuencia, los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectificamos en nuestra STS 1250/2024, no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa».

(...) Tradicionalmente en la jurisprudencia se ha sostenido que la regla de partida para el cómputo del plazo largo de prescripción es la de que ésta comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento. Pero existen situaciones en las que no es posible aplicar tal literalidad, como son los casos de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador. En este último caso se ha venido aplicando el criterio de partir del cese de la ocultación porque las normas estatutarias que parten de la fecha de conocimiento de la empresa deben acoger las matizaciones introducidas por la doctrina jurisprudencial, referidas a los supuestos en que la falta de conocimiento de la empresa pudiera obedecer a aquellas excepcionales circunstancias.

Quiere ello decir que no siempre el plazo de prescripción del artículo 60.2 ET se aplica con el rigor literal ligado a la fecha de conocimiento o comisión. (..) En nuestro caso, la ocultación es inherente al propio carácter oculto de los hechos para la propia

perjudicada denunciante, trabajadora de la empresa respecto de quien la sentencia condenatoria por delito leve expresa que solo tuvo conocimiento cuando la agencia tributaria le requirió para la declaración de ganancias de juego y de cuyos datos se había apoderado el demandante inadvertidamente para cometer el delito leve de estafa por el que fue condenado en virtud de la sentencia judicial de fecha 8/3/2024 a que alude el hecho probado tercero, esto es, ni un mes antes de que la empresa tuviese conocimiento de las irregularidades investigadas (hecho probado cuarto) y que desembocaron en la decisión de despido de fecha 8/4/2024 (hecho probado sexto).

VIII. Comentario

Esta Sentencia es relevante porque:

1) Se trata de uno de los primeros pronunciamientos de un TSJ en el que se aplica la doctrina del TS de 18 de noviembre de 2024, un pronunciamiento que marca un antes y un después al exigir que la empresa dé audiencia previa al trabajador antes de despedirlo por considerar directamente aplicable el art. 7º del Convenio nº 158 de la OIT, alterando así la doctrina judicial que el Alto Tribunal mantenía e introduciendo, con ello, una medida de equidad que proporcionaría más seguridad al trabajador en el momento previo al despido.

No obstante, desde la lectura de dicha doctrina todavía no cabe exigir la audiencia previa y se permite que la empresa la eluda bajo el criterio de la razonabilidad. Y ello porque, según la mentada doctrina del Alto Tribunal, dicha audiencia solamente va a requerirse para despidos ad futurum, es decir, en aquellos despidos que hayan tenido lugar después del 18 de noviembre de 2024 generándose una irretroactividad extraordinaria e inédita^[3] que encuentra un origen “forzado” desde la lectura del propio art. 7º, precepto que permitiría eludir esta audiencia, cuando dice: “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad -de audiencia previa-“^[4].

Dado que el despido de Fabio tiene lugar en abril de 2024 y la doctrina del Alto Tribunal emana de un pronunciamiento posterior -fechado en noviembre de 2024- no puede razonablemente pedirse al empleador que aplique una exigencia que, en abril de 2024, a la vista de la doctrina judicial aplicable entonces -vigente desde los años 80 y 90- no existía.

2) El trabajador es despedido disciplinariamente al aparecer conductas que vienen tipificadas en el convenio colectivo y constituyen la transgresión de la buena fe contractual, un motivo que aquí se reconoce actúa como cajón de sastre, y que cuando atiende a un comportamiento grave y culpable y se efectúa por el trabajador, es causa que justifica el despido ya que se quiebra la confianza o la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa, lo que acaba defraudando la confianza que la empresa deposita en éste^[5].

3) La comisión del ilícito penal no sería tan reprobable si no se efectuara como consecuencia del desempeño laboral^[6]. A estos efectos, el daño aquí se produce sobre la trabajadora agredida y trasciende a la misma empresa incluso a su propia imagen y credibilidad porque tiene proyección sobre el deber de la empresa de proteger los datos personales de sus propios trabajadores. El trabajador por lo demás, según consta en el relato de los hechos probados, está aquejado de ludopatía y en tratamiento por su adicción al juego, un elemento que quizá juega como atenuante en el proceso penal pero que no tiene la misma significación y repercusión en el proceso laboral^[7].

4) El ilícito penal cometido por el trabajador es conocido por la empresa mucho tiempo después de que se cometiera la supuesta falta, ya que la tramitación del procedimiento penal se inicia por una denuncia presentada por D^a Ofelia el 14-9-2022, como consecuencia de un requerimiento que había recibido de la Agencia tributaria referido a hechos sucedidos en el año 2020; no obstante, la ocultación de la falta es inherente al mismo carácter reservado de los hechos, ya que la trabajadora afectada

solamente tiene conocimiento de ellos cuando la Agencia tributaria le requiere, mucho tiempo después. Por ello, el plazo de prescripción del art. 60 ET sigue vigente aquí, se adecúa y se flexibilizaría para seguir abierto y permitir abarcar a supuestos como éste.

IX. Apunte final

La presente Sentencia es sugerente porque es una de las primeras veces que se aplica -automáticamente- la nueva doctrina del Tribunal Supremo emanada de la STS de 18 de noviembre de 2024, doctrina que ofrece una aplicación pro futuro al carecer de efectos retroactivos y que precisaría ahora una intervención legislativa y/o una regulación convencional suficiente que proporcionara pautas para que dicha audiencia previa fuera lo suficientemente garantista sin imponer un procedimiento excesivamente complejo para todas las empresas y sin aumentar la conflictividad^[8]; además, aborda la revisión de una Sentencia en la que se acredita que el trabajador había sido condenado como autor de un delito de estafa por utilizar datos personales de otra trabajadora, datos que fueron conocidos en el ámbito laboral, unas conductas éstas que deben ser objeto de máxima censura y que deben ser exigibles -sobre todo y ante todo- a quienes manejan secretos profesionales y datos personales en el ámbito del trabajo digital.

Referencias:

1. [^] *«Llegados a este punto, en el que concluimos que, para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se está debatiendo, es exigible la audiencia previa del trabajador, constando que en el caso presente no ha sido cumplida, no podemos olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción ("a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad") por lo que también debe ser examinada. Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa, así como en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia -con independencia de lo que pudiera decir la doctrina judicial-, venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos desde los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando. En consecuencia, los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectificamos en nuestra STS 1250/2024, no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa».*
2. [^] *A propósito del cómputo de la prescripción larga y la interrupción de la prescripción corta, ambos en faltas por infracciones muy graves, las sentencias de 27 de noviembre de 2019 (rcud. 430/2018) y 13 de octubre*

de 2021 (rcud. 4141/2018) compendiaron la doctrina jurisprudencial sobre la materia, como también lo hizo la sentencia de 14 de septiembre de 2.018 (rcud.3540/2016) cuando «[...] se hace eco del consolidado criterio con cita de la STS de 19 de septiembre de 2011 (R C U D) cuyos términos son los siguientes:«1).- En los supuestos de despidos por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, "la fecha-en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos"(sentencias de 25 de julio del 2002 , 27 de noviembre y 31 de enero del 2001 , 18 de diciembre del 2000 , 22de mayo de 1996 , 26 de diciembre de 1995 , 15 de abril de 1994, 3 de noviembre de 1993 , y 24 de septiembre y 26 de mayo de 1992); [...] conocimiento efectivo, real y cierto, no siendo aceptable sustituir ese conocimiento real y cierto por la mera posibilidad de haber tenido la empresa noticia de los hechos acontecidos, sin que ese conocimiento hubiese tenido lugar, y menos aún cabe admitir a este respecto la aplicación de ficciones o suposiciones".

3. ^ La STS (Social) de 5 de marzo de 2025, nº 175/2025, nº rec. 2076/2024 explica que ello no debe generar equívocos en los cánones de la irretroactividad: (...) Con esa importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publicase nuestra STS 1250/2024, aseveramos que no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto.
4. ^ Esta decisión del Alto tribunal ha sido criticada por la doctrina llegándola a considerar equivocada o cuanto menos discutible. Vid. ALFONSO MELLADO, C.L., Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente, Revista CEF, enero-febrero 2025, p. 275 y ss. El propio Tribunal se ha dado cuenta de lo forzado de la situación y ofrece una solución generalista a partir de una excepción que -tal como ha sido formulada en el propio precepto- serviría para ser aplicada atendiendo a las circunstancias de cada caso concreto. En lugar de ello, esta doctrina hace que tal excepción, como queda demostrado en este supuesto, sea retrasada de forma casi automática. MOLINA NAVARRETE, C., en El TS deshoja la margarita del juicio de convencionalidad: audiencia previa al despido disciplinario si, indemnización adicional no, de momento, en Diario La Ley, nº 10638, sección doctrina, enero de 2025, es algo más benévolo con esta Sentencia por negar su efecto retroactivo y se apartarse de la STC 7/2015, de 22 de enero al entender que de alguna manera ello se justificaría dada la naturaleza complementaria de la jurisprudencia respecto de la ley que aplica e interpreta.
5. ^ Aunque cada despido es un mundo y hay que atender a sus circunstancias, el hecho de estar imputado en una causa penal puede determinar esa pérdida de confianza y favorecer el despido del trabajador, lo que no ocurre cuando los hechos por los que se imputa al trabajador obedecen a circunstancias personales extralaborales. Vid. ARIAS DOMINGUEZ, A., ¿Es causa de despido que un trabajador esté imputado

- por la comisión de un delito?, Anuario de la Facultad de Derecho de la UEx, nº 33, 2017.*
6. [^] *La imputación del trabajador en un delito y la calificación de su procedencia tiene que ver con que la comisión del delito se produce en el ámbito laboral. Vid. ARIAS DOMINGUEZ, A., Delito y despido disciplinario, Revista española de derecho del trabajo, nº 220, 2019.*
 7. [^] *Vid. CASTRO ARGUELLES, La ludopatía como atenuante que excluye el despido disciplinario: el particular caso del vendedor de la ONCE, Aranzadi Social, 2002, nº 3.*
 8. [^] *Vid. RODRIGUEZ CARDO, I., La configuración del trámite de defensa previa al despido, en Revista crítica de relaciones de trabajo, nº 14, 2025, p. 35-66 y PALOMO BALDA, E., El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar, en Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 1, 2025.*