

La revisión de sentencia laboral por posterior resolución penal contradictoria: los limitadísimos y casi inexistentes efectos de la presunción de inocencia en el despido disciplinario juzgado.

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

Resumen: *El caso examinado en la sentencia es paradigmático: sentencia firme declarando el despido procedente – inicialmente por el Juzgado de lo Social, confirmada por la Sala Social del TSJ e inadmitido el recurso de casación por falta de contradicción-, y sentencia penal posterior de la Audiencia Provincial que absuelve al trabajador demandante por hechos conexos o vinculados a los que motivaron el despido. La doctrina jurisprudencial interpreta restrictivamente el motivo autónomo de revisión del artículo 86.3 de la LRJS: se desestima la demanda de revisión si en la sentencia penal posterior se declaran que los hechos existieron y que el sujeto participó, aunque haya sido absuelto por aplicación del principio de presunción de inocencia.*

Palabras clave: *Demanda de revisión. Fuerza de cosa juzgada. Principio de presunción de inocencia. Despido procedente. Sentencia absolutoria.*

Abstract: *Le cas examiné dans la sentence est paradigmatique : une condamnation définitive déclarant le licenciement qualifié de fondé – d'abord par le Tribunal du travail, confirmée par la Chambre sociale de la TSJ et le pourvoi en cassation non admis faute de contradiction –, et condamnation pénale subséquente de le Cour Criminelle qui pour sa part le travailleur a été relaxé par la juridiction pour des faits liés ou liés à ceux qui ont motivé le licenciement. La doctrine jurisprudentielle interprète restrictivement le motif autonome de révision de l'article 86.3 LRJS : la demande de révision est rejetée si dans la condamnation pénale subséquente il est déclaré que les faits ont existé et que le sujet y a participé, alors même qu'il a été acquitté par requête. du principe de la présomption d'innocence.*

Keywords: *Demanda de revisión. Autorité de la chose jugée. Principe de la présomption d'innocence. Licenciement qualifié de fondé. Arrêt penal. Accusé relaxé/acquitté.*

I. Introducción

El limitadísimo alcance de la causa de revisión del artículo 86.3 de la LRJS^[1] se cita en la sentencia de 2 de febrero de 2022, núm 114/2022. La LPL de 1990 introdujo un mecanismo puente de coordinación entre sentencia firme laboral y sentencia penal posterior contradictoria con aquella, que ha sobrevivido a todas las reformas de la legislación procesal laboral posterior, con algún pequeño ajuste de concordancia normativa en la LRJS/2011, y a la LEC de 2000^[2]. Mecanismo de naturaleza

excepcional que solo se desencadena, con éxito, si queda verificado en el proceso de revisión o la inexistencia del hecho (factor objetivo) o la no intervención del sujeto en el mismo (factor subjetivo). El caso examinado en la sentencia es el paradigmático: sentencia firme declarando el despido procedente – inicialmente por el Juzgado de lo Social, confirmada por la Sala Social del TSJ e inadmitido el recurso de casación por falta de contradicción-, y sentencia penal posterior de la Audiencia Provincial que absuelve al trabajador demandante por hechos conexos o vinculados a los que motivaron el despido.

El interés en seleccionar esta sentencia es doble: por una parte, como diagnóstico de un estado de cosas, pues se encamina a constatar una doctrina jurisprudencial inconcusa y férrea, de corte dogmático, sobre la preservación de la independencia entre órdenes jurisdiccionales social y penal; por otro lado, como juicio valorativo de este criterio restrictivo. El modo de entender y penetrar en el proceso de revisión sobre qué debe entenderse por inexistencia del hecho o no participación del sujeto en el mismo, y ello a su vez en una doble clave o dimensión: a) de puesta en valor de la categoría jurídica de la cosa juzgada y de garantía de la seguridad jurídica al que aspira todo ordenamiento jurídico, y b) de la impermeabilidad del sistema diseñado en la defensa de la cosa juzgada desplegada por la sentencia dictada en el proceso social frente a los efectos del principio de presunción de inocencia, y con independencia de la justicia o injusticia intrínseca de la sentencia^[3].

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Fecha y número de resolución: 2 de febrero 2022, núm. 114/2022

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de revisión, núm. 3/2021

ECLI:ES:TS:2022:521

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Votos particulares: carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión que se plantea si cabe rescindir una sentencia laboral firme que declaró procedente el despido de un trabajador, si con posterioridad se ha dictado sentencia penal absolviendo al trabajador de unos hechos conexos a los enjuiciados en el proceso por despido.

El mapa procesal de los hechos presenta tres frentes:

1. En los Tribunales Laborales

- Proceso por despido disciplinario:

(i) En instancia: El Juzgado de lo Social nº 4 de Pamplona dicta sentencia el 1 de junio de 2016, desestima la demanda formulada por el trabajador frente a la Fundación Club atlético Osasuna y Club Atlético Osasuna, y declara procedente el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

(ii) En suplicación: La *sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 13 de diciembre de 2016*, desestimó el recurso de suplicación del trabajador y confirmó la resolución de instancia.

(iii) Inadmisión del recurso de casación para unificación de doctrina por *Auto del Tribunal Supremo (Social) de 28 de junio de 2017*, por falta de contradicción.

2. En los Tribunales Penales

- Procedimiento abreviado por delitos de apropiación indebida y delito de corrupción deportiva:

La Audiencia Provincial de Navarra *dictó sentencia el 23 de abril de 2020, procedimiento abreviado 395/2017* frente a once personas encausadas, entre las que figuraba el demandante, absolviendo a éste de los delitos por los que se le acusaba.

- *Demanda de revisión ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo*

El trabajador formula demanda de revisión contra la citada sentencia dictada el 1 de junio de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Pamplona, recaída en autos 403/2015 al amparo de lo dispuesto en los arts. 236.1 y 86.3 LRJS, y se sustenta en el hecho de haber sido dictada en el orden penal sentencia absolutoria por los hechos imputados en el despido disciplinario.

IV. Posición de las partes

1. *Reclamación del trabajador*: en la demanda de revisión, al amparo de lo dispuesto en los arts. 236.1 y 86.3 LRJS, solicita que se rescinda la sentencia del Juzgado de lo Social alegando el hecho de haber sido dictada en el orden penal sentencia absolutoria por los hechos imputados en el despido disciplinario.

2. *Posición de la empresa*: emplazada y personada la parte demanda la Fundación Club Atlético Osasuna y el Club Atlético Osasuna, contestó a la demanda oponiéndose a la misma.

3. *Posición del Ministerio Fiscal*: interesó que se declarase no haber lugar a la revisión solicitada, argumentando que la sentencia penal, si bien constata la participación del demandante en los hechos enjuiciados, acaba en un fallo absolutorio por ausencia de prueba, tanto para el delito de apropiación indebida como del delito de "corrupción entre particulares", en su modalidad de "corrupción deportiva". Y concluye "que el actor ha participado en los hechos, por más que no lo hubiere hecho en grado suficiente para sostener su condena, al no acreditarse en la prueba practicada que conociera los tratos alcanzados con el Real Betis ni las cantidades que se les iban a abonar".

V. Normativa aplicable al caso

- *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*:

- Artículo 236.1 LRJS dispone que: "Contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social y contra los laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social, procederá la revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, por los motivos de su artículo 510 y por el regulado en el apartado 3 del artículo 86, de la presente Ley".

- Artículo 86.3 LRJS, establece a su vez, que "Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil".

- Ley de Enjuiciamiento Civil

Artículo 510.1.1º LEC admite la posibilidad de revisión "Si después de pronunciada, se recobraren u obtuvieren documentos decisivos, de los que no se hubiere podido disponer por fuerza mayor o por obra de la parte en cuyo favor se hubiere dictado."

VI. Doctrina básica

Para que una sentencia penal absolutoria pueda ser causa de revisión de una sentencia laboral anterior, ya firme -en el caso, un despido declarado procedente por transgresión de la buena fe contractual-, es necesario que concurran los dos requisitos siguientes: 1.- Que la sentencia penal sea absolutoria; y 2.- Que esa absolución se produzca por la inexistencia del hecho o que tenga su base en la no participación en él del sujeto interesado. Por tanto, una sentencia penal absolutoria no es decisiva para revisar una sentencia laboral firme que declaró procedente el despido disciplinario si en aquella se declaró que los hechos existieron y que el sujeto participó aunque haya sido absuelto por aplicación del principio de presunción de inocencia.

En el caso, como la sentencia absolutoria no declara la inexistencia del hecho, ni la no participación del recurrente en el mismo, como exige motivo autónomo de revisión del artículo 86.3 LRJS, sino que se funda en la falta de prueba concluyente sobre el modo y autoría, de los hechos, insuficiente para desvirtuar el principio de presunción de inocencia, es claro que no puede fundar la revisión interesada máxime cuando en el ámbito del contrato de trabajo la calificación de un hecho como constitutivo de un incumplimiento contractual se regula por normas distintas de las que contemplan la calificación de los delitos, y se manejan diferentes conceptos de culpa.

VII. Parte dispositiva

**Principal:* Se desestima la demanda de revisión de sentencia firme promovida por el trabajador, frente a la *sentencia dictada el 1 de junio de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Pamplona, recaída en autos 403/2015*, en virtud de demanda seguida a su instancia contra la Fundación Club Atlético Osasuna y el Club Atlético Osasuna, sobre despido.

**Accesorio (costas):* sin costas.

VIII. Pasajes decisivos

Fundamento jurídico Segundo [...]

"2.- Son muchas las sentencias de esta Sala IV en las que nos hemos pronunciado sobre los términos en los que debe ser interpretado y aplicado dicho precepto, cuando las actuaciones penales acaban en sentencia que absuelve al trabajador despedido de las imputaciones penales derivadas de los mismos hechos en los que se sustenta el despido disciplinario, que sin embargo ha sido calificado como procedente en el orden social de la jurisdicción. Baste citar en tal sentido las SSTS 4/7/2019, demanda 52/2017; 7/3/2019, demanda 13/2018; 30/03/2016, demanda 13/2014; 13/05/2016, demanda 11/2014; y 20/07/2016, demanda 38/2015.

En todas ellas recordamos que una sentencia penal absolutoria no puede servir, siempre y en todo caso, como presupuesto para la revisión de una sentencia firme dictada en el ámbito laboral, por el solo y mero hecho de que hubiere acabado absolviendo al trabajador y con independencia de cuál haya podido ser finalmente el motivo de tal absolución.

Es necesario e imprescindible que la absolución obedezca específicamente a la inexistencia del hecho o a no haber participado el sujeto en el mismo, tal y como inexorablemente exige aquel precepto legal. [...]

3.- Como decimos en las precitadas sentencias: "la valoración que de la prueba practicada realiza el Juez Penal en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia para llegar a la conclusión de que no resulta probado, más allá de toda duda razonable, que el acusado cometiera el delito que se le imputa, no impide que el Juez del Orden Social de la Jurisdicción considere suficientemente acreditado - en uso y ejercicio de la potestad que le confiere el *art. 97.2 LPL* en orden a la valoración de la prueba - el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido" y que "este sentido de independencia de uno y otro orden jurisdiccional, en orden a la valoración de la prueba - con los límites antes dichos de inexistencia del hecho o falta de participación del trabajador en el ilícito penal, en cuyas circunstancias prevalece o se impone la sentencia penal sobre la civil - ha sido proclamado en doctrina constante de este *Tribunal Supremo* - entre otras, sentencias de 15-junio-1992 , y 20-junio-1994 -, y ello, en cuanto - sentencias del *Tribunal Constitucional* 24/1983 de 23-febrero , 36/1985 de 8-marzo y 62/1984 de 2- mayo - 'la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta'. Tampoco existe violación del principio de presunción de inocencia, dado que, como ha reiterado el Tribunal Constitucional, rectificando su inicial jurisprudencia - entre otras, *STC 18-marzo-1992* - la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque 'de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente'. [...] "en orden la valoración de los hechos en una y otra jurisdicción que "Esta valoración diferente de los hechos podría encontrar explicación y justificación, alternativa o cumulativamente, en la distinta actividad probatoria desplegada en uno y otro orden jurisdiccional, o en el distinto grado de convicción judicial que exige la condena en el orden penal, en el que hay que atenerse a principios, como la presunción de inocencia y el in dubio pro reo, que no son de aplicación en la calificación de las conductas de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales".

Fundamento jurídico Tercero. 1 - [...] Ya hemos dicho que el *art. 86.3 LRJS* exige que la sentencia absolutoria penal sea debida a "la inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo", lo que no sucede en el supuesto ahora planteado, en el que la absolución del demandante no vino determinada por las causas recogidas en el citado *artículo 86.3 LRJS* , sino por inexistencia de prueba suficiente para justificar su condena.

2. - En el mismo sentido se pronuncia el informe del Ministerio Fiscal, al señalar acertadamente que la sentencia penal, si bien constata la participación del demandante en los hechos enjuiciados, acaba en un fallo absolutorio por ausencia de prueba, tanto para el delito de apropiación indebida como del delito de "corrupción entre particulares", en su modalidad de "corrupción deportiva". Concluye que el actor ha participado en los hechos, por más que no lo hubiere hecho en grado suficiente para sostener su condena, al no acreditarse en la prueba practicada que conociera los tratos alcanzados con el Real Betis ni las cantidades que se les iban a abonar.

Sin embargo, sí queda constatada -en grado menor- su participación en los hechos, habiendo quedado probado que recibió el encargo de buscar una financiación inmediata para gastos urgentes del club, y por una cantidad elevada; que realizara un préstamo al club de 60.000 euros, y que recibe una nueva petición para que, una vez reunida la cantidad de 400.000 euros, la trasladara a la ciudad de Sevilla en el tren AVE.

3.- En definitiva, y de conformidad con el Ministerio Fiscal, no es dable aplicar en el presente caso el motivo específico de revisión ex. *artículo 86.3 LRJS*, puesto que la sentencia penal no excluye la existencia del hecho ni la participación del trabajador en el mismo, sino que fue la falta de prueba concluyente la que condujo a su absolución

en aplicación del derecho a la presunción de inocencia. Lo que impone la desestimación de la demanda.

IX. Comentario

1. ¿Es posible hablar de cuestiones prejudiciales penales en el proceso laboral más allá de la falsedad documental

La prejudicialidad penal en el proceso social tiene un tratamiento complejo y especial.

Para conocer su mecánica hay que partir del tronco normativo común a todo orden jurisdiccional. Al respecto, el artículo 10 de la LOPJ establece dos reglas generales: (a) para las cuestiones prejudiciales no penales, cada orden jurisdiccional podrá conocer de asuntos que no le estén atribuidos privativamente; (b) para las cuestiones prejudiciales penales, planteada una cuestión prejudicial penal ante un órgano jurisdiccional no penal, éste debe suspender su proceso hasta que la cuestión sea resuelta por un órgano del orden penal, con lo que estas cuestiones son devolutivas y producen la suspensión del proceso no penal. Ahora bien, esa última regla tiene excepciones en el proceso laboral. Lo permite el propio apartado 2 del art. 10 de la LOPJ cuando establece que las leyes procesales podrán establecer excepciones a los efectos devolutivos y suspensivos de las cuestiones prejudiciales penales. La LRJS, de manera general en el art. 4.3, y más específicamente, en el art. 86.1 y 2, lo que hace es establecer una excepción a esa regla general, convirtiendo en no devolutivas y no suspensivas las cuestiones prejudiciales penales que puedan suscitarse en el proceso laboral declarativo, con la única salvedad de la presentación del “documento falso de influencia notoria en el pleito” (art. 86.2).

En rigor, la regla especial de neutralizar los efectos devolutivos y suspensivos en el proceso laboral no desestabiliza ni perturba la coherencia del enjuiciamiento por dos razones^[4]: 1ª) porque en realidad no existen cuestiones prejudiciales penales^[5] toda vez que la no remisión de la cuestión penal a un órgano de este orden jurisdiccional no supone que el juez laboral resuelva realmente sobre la cuestión; en el caso de la sentencia sobre la que se pide la revisión, el juez laboral aunque exista un proceso penal no tiene que suspender el proceso laboral por cuanto no tiene por qué pronunciarse sobre si existió o no delito, ni tampoco imponer pena, sino que su enjuiciamiento se encamina a pronunciarse sobre la existencia de unos hechos, calificándolos jurídicamente sólo desde el punto de vista laboral^[6]; 2ª) y la segunda razón porque es conveniente por la rapidez que conviene resolver el proceso penal^[7]; debiendo descartar que esta especialidad para el proceso social tenga fundamento técnico-jurídico “la búsqueda de la verdad material”^[8].

2. El nuevo motivo de revisión: la revisión por posterior sentencia penal contradictoria: doctrina jurisprudencial

Esa regla especial de *orígenes ciertamente remotos* (RO de 4 de octubre de 1916, confirmada por la OM de 25 de marzo de 1936 en materia de accidentes de trabajo y que comprende a todos los procesos laborales en la LPL de 1958)^[9] de negar el efecto suspensivo y devolutivo por seguir causa criminal sobre los mismos hechos, no atajaba el problema de dar una solución jurídica correcta y coherente ante los riesgos de pronunciamientos diferentes por los tribunales laborales y penales con relación a unos mismos hechos, como ocurre en el supuesto de hecho que examinamos (tribunal laboral que declara el despido procedente y sentencia penal posterior absolutoria por hechos conexos).

De ahí, que la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 introdujera en la regulación de – convengamos, aunque descartemos, en propiedad- las cuestiones prejudiciales penales, una importante novedad, cuya viabilidad jurídica había sido ya sugerida por un autorizado sector de la doctrina (Alonso Olea).^[10]

El actual artículo 236.1 LRJS prescribe que "Contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social y contra los laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social, procederá la revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, por los motivos de su artículo 510 y por el regulado en el apartado 3 del artículo 86, de la presente Ley. La revisión se solicitará ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo".

Por su lado, el artículo 510 LEC enumera las cuatro causas que permiten fundar la revisión y el artículo 511 LEC dispone que podrá solicitar la revisión quien hubiere sido parte perjudicada por la sentencia firme impugnada.

Sobre este marco legal, la doctrina jurisprudencial – con apoyo en doctrina constitucional-, reiterada y uniforme, viene afirmando:

(a) La *naturaleza extraordinaria y excepcional* del proceso de revisión por lo que no es posible reenjuiciar la situación fáctica que contempló la resolución atacada, ni pretender un nuevo análisis de la cuestión ya resuelta y que ha cobrado firmeza^[11].

(b) La *valoración de la prueba* por el Juez Penal no impide que el Juez del Orden Social considere suficientemente acreditado el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido, puesto que "la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta"^[12]; esta valoración diferente de los hechos podría encontrar explicación y justificación, alternativa o cumulativamente, en la distinta actividad probatoria desplegada en uno y otro orden jurisdiccional, o en el distinto grado de convicción judicial que exige la condena en el orden penal, en el que hay que atenerse a principios, como la presunción de inocencia y el in dubio pro reo, que no son de aplicación en la calificación de las conductas de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales.

(c) Para que tal precepto pueda resultar aplicable al caso concreto no basta con que la sentencia de los Tribunales laborales presente contradicciones fácticas con una sentencia del orden jurisdiccional penal, dado que además de esa divergencia, es necesario que concurren los dos *requisitos* siguientes: 1.- Que la sentencia penal sea absoluta; y 2.- Que esa absolución se produzca por la inexistencia del hecho o que tenga su base en la no participación en él del sujeto interesado. Si estos dos requisitos no concurren, aunque las conclusiones fácticas de esas dos sentencias sean claramente divergentes no es posible aplicar este art. 86-3^[13]. Si la sentencia penal es condenatoria y el despido fue declarado improcedente, la demanda de revisión presentada por la empresa no puede ampararse en la causa de revisión del artículo 86.3 LRJS puesto que los supuestos de revisión de sentencias no puedan ser objeto de interpretación extensiva porque suponen privar de virtualidad a una sentencia firme.
[14]

(d) Desde una *perspectiva constitucional*, con relación al respeto a la invariabilidad de las resoluciones judiciales y a conciliar el proceso de revisión con la tutela judicial efectiva, la jurisprudencia social^[15] se acoge a la doctrina constitucional ha argumentado que que "si el órgano judicial modificase una resolución judicial anterior al margen del correspondiente recurso establecido al efecto por el legislador, "quedaría vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que la protección judicial carecería de eficacia si se permitiese reabrir un proceso ya resuelto por Sentencia firme". Queda de esta forma protegida y garantizada por el art. 24.1 CE la eficacia de la cosa juzgada material, en su aspecto positivo o prejudicial, impidiendo que los Tribunales, en un proceso seguido entre los mismos sujetos, puedan desconocer o contradecir las situaciones jurídicas declaradas o reconocidas en una Sentencia que haya adquirido firmeza, efecto que se produce cuando se desconoce lo resuelto en Sentencia firme, en el marco de procesos que examinan cuestiones que guardan con aquéllas un relación de estricta dependencia. No se trata sólo de una cuestión que afecte a la libertad interpretativa de los órganos jurisdiccionales, sino de salvaguardar la eficacia de una resolución judicial firme (STC 163/2003, de 29 de

septiembre...) [...] No obstante, el derecho a la intangibilidad de sentencias firmes no resulta automáticamente lesionado por la mera alteración o modificación de una decisión anterior, sino que debe valorarse su relevancia constitucional real con la perspectiva del art. 24.1 CE; es decir, si se ha realizado a través de un cauce procesal adecuado y con base en unas razones jurídicas suficientemente justificadas"^[16].

(e) Con relación al *principio de presunción de inocencia* se rechaza que se conculque dicho principio argumentando con base en la doctrina del Tribunal Constitucional que ^[17] "el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal", de modo que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, "no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente"^[18]. En el caso, como la sentencia absolutoria no declara la inexistencia del hecho, ni la no participación del recurrente en el mismo, cual requiere el art. 86.3 de la LRJS, sino que se funda en la falta de prueba concluyente sobre el modo y autoría, de los hechos, insuficiente para desvirtuar el principio de presunción de inocencia, es claro que no puede fundar la revisión interesada máxime cuando en el ámbito del contrato de trabajo la calificación de un hecho como constitutivo de un incumplimiento contractual se regula por normas distintas de las que contemplan la calificación de los delitos, siendo de aplicar también diferentes conceptos de culpa.

(f) En cuanto a la *finalidad del proceso de revisión*, se ha señalado que su finalidad última, "se orienta a la prevalencia del principio de justicia material sobre el de seguridad jurídica que acompaña a toda sentencia firme obtenida en un proceso judicial. De aquí que, en la pugna entre ambos principios, dotados en la actualidad de un reconocimiento jurídico-constitucional en los arts. 9 y 24 de CE, haya tenido que arbitrarse un sistema de protección combinada que propicie la adecuada pervivencia de uno y otro en términos de ajustada ponderación jurídica" [...] Y al constituir una quiebra del principio de autoridad de la cosa juzgada [antes art. 1251 CC y actualmente art. 222 LEC], el juicio de revisión no puede exceder de los estrictos límites que tiene legalmente demarcados, pudiendo únicamente ser pretendida a través de las causas previstas en la Ley, que se configuran como "numerus clausus" o "tasadas", imponiéndose -pues- "una interpretación restrictiva y rigurosa tanto de sus causas, como de sus requisitos formales", a fin de evitar que se convierta en un nuevo grado jurisdiccional en el que, al arbitrio de alguno de los litigantes y con menosprecio de la cosa juzgada, se intente volver a discutir casos ya debatidos y definitivamente resueltos, con olvido de que el recurso de revisión no se halla establecido para corregir sentencias supuestamente injustas, sino para rescindir las ganadas"^[19].

(g) Y en cuanto a la necesidad de *haber agotado todos los recursos* en el proceso laboral, se ha suavizado, *flexibilizando la subsidiariedad* del carácter subsidiario del proceso de revisión, en casos de dificultad para el acceso al recurso de unificación de doctrina, como ocurre en pleitos sobre despidos en general y, en especial, los disciplinarios. Si bien en el supuesto objeto de examen en la sentencia comentada sí que se intentó – sin éxito, por falta de contradicción- la unificación de doctrina.

- **Valoración (positiva) de esta doctrina.**

La doctrina jurisprudencial sobre esta causa de revisión de sentencia laboral firme y posterior sentencia penal contradictoria, merece un juicio positivo en clave de seguridad jurídica. La seguridad jurídica exige que los litigios tenga un fin y que lo en ellos resuelto no pueda ser replanteado y vincule a los tribunales ante los que se incoe un proceso idéntico o conexo; sólo en casos en los que al legislador se le impone la evidencia de que las exigencias de justicia deben ser puestas por encima de la exigencia de la seguridad jurídica será posible que la sentencia con fuerza de cosa juzgada sea rescindida o anulada^[20]. De ahí que con toda insistencia la Sala Social del TS en la sentencia que analizamos, remitiéndose a otros precedentes, insista en señalar dos cosas: 1ª) una sentencia penal absolutoria no puede servir, siempre y en todo caso, como presupuesto para la revisión de una sentencia firme dictada en el ámbito laboral, por el solo y mero hecho de que hubiere acabado absolviendo al

trabajador y con independencia de cuál haya podido ser finalmente el motivo de tal absolución; 2ª) que la sentencia penal absolutoria sea debida a "inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo".

Con razón se ha sostenido que este motivo autónomo de revisión da respuesta a una supuesta cuestión prejudicial penal en el ámbito laboral, que, en realidad no lo es, porque los tribunales laborales nunca han de pronunciarse sobre si una actuación sometida a su consideración constituye delito. En palabras de la propia jurisprudencia "de primera hora"^[21] lo que "la regulación viene a reconocer en ese caso una vinculación de la sentencia social respecto de la penal y responde a la afirmación de que "unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado", contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional 24/84, que a su vez cita la 77/1983 de 3 de octubre. Pero no toda sentencia absolutoria del órgano de lo criminal abre la vía de la revisión pues la absolución puede fundarse en falta de pruebas suficientes sobre la comisión de los hechos o en que estos no sean constitutivos de infracción penal, etcétera, y en tales casos no opera lo dispuesto en el artículo 86.3, pues la previsión legal se ciñe exclusivamente a la inexistencia del hecho en su versión objetiva (no ocurrencia del mismo) y subjetiva (no participación del sujeto). Este precepto requiere la certeza sobre cualquiera de los dos hechos negativos que previene, sin que sea suficiente para que se abra el cauce de la revisión la absolución con base en que las pruebas carecen de fuerza para vencer la presunción de inocencia del artículo 24 de la Constitución Española, ni que los razonamientos jurídicos del Juez penal descarten la calificación de los hechos como infracción penal". En suma, es la perspectiva de que el enjuiciamiento del incumplimiento que hace el juez laboral versa sobre un incumplimiento contractual y el del órgano penal sobre una conducta antijurídica constitutiva de infracción punible"^[22], la que resuelve la problemática.

4. Un caso excepcional de estimación del recurso de revisión: la STS (Social) de 26 de marzo de 2004^[23] y la interpretación del concepto de la no participación en los hechos del sujeto

Es muy difícil hallar una sentencia que estime la revisión por esta causa. Entre las aisladas sentencias del TS que han dado lugar a la revisión sobre la base de este autónomo motivo del art. 86.3 LRJS, se encuentra la STS de 26 de marzo de 2004. Ejemplo de cuidadoso paso en la interpretación de lo que debe entenderse por inexistencia de participación del sujeto en los hechos. El esfuerzo argumentativo es digno de destacar. Allí se dice: "[E]n el supuesto que aquí ha de enjuiciarse, es manifiesto que los hechos a que se refiere la sentencia laboral de despido existieron realmente, como afirma la propia sentencia penal, puesto que ciertamente se produjeron las falsedades en documento oficial que en ella se reflejan y que antes se han transcrito literalmente, pero ocurre que mientras en la jurisdicción laboral se afirmó que el trabajador demandante había intervenido en esos hechos, en la sentencia penal se afirma lo contrario, pues en ésta se dice, por un lado, que el acusado, aunque al menos rellenó parcialmente dos de los boletines falsos, esta actividad era práctica habitual de los empleados de la empresa, que de esta forma venían a colaborar con los instaladores electricistas que acudían a ella como clientes para tramitar boletines de enganche y, por otra parte, se afirmaba rotundamente que el Sr. Santiago desconocía "... las alteraciones cometidas en dichos boletines por el primer acusado, a quien conocía como un cliente más y que fue quien le facilitó los datos que faltaban." "En suma, aunque es incuestionable que el actor tuvo participación en los hechos, su absolución no se produjo aplicando la presunción de inocencia ante la ausencia de pruebas, sino que se afirmó categóricamente que desconocía la falsedad de los documentos en cuya elaboración intervino. Ello equivale a la existencia de la causa de revisión que previene el número 3 del artículo 86 de la LPL".

5. El razonamiento de la Sala de lo Social del TSJ de Navarra^[24] que confirmó la procedencia del despido.

La revisión se dirige contra la sentencia del Juzgado de lo Social (la que se confirma y ganó firmeza). Pero interesa reparar que la Sala del TSJ Navarra, en el recurso de suplicación, es consciente de la posible trascendencia penal de la conducta, pero deslinda, con rigor, el objeto de lo que es constitutivo de un incumplimiento laboral. Se trataba del director de una Fundación de un club de fútbol que, desde abril de 2001, incurrió en una grave conducta. Siguiendo instrucciones del Presidente y Vicepresidente del Club, el 16 de mayo de 2014, sacó 400.000 euros de la cuenta bancaria del Club Osasuna y con ese dinero en efectivo se desplazó en tren hasta Sevilla donde lo entregó al gerente y a un directivo del club), cantidad con la que se pagó una prima a los jugadores del Betis. Se rechazan las alegaciones del demandante relativa a que con su actuación no incurrió en irregularidad alguna al seguir instrucciones de sus superiores y desconocer el destino que se iba a dar al dinero; explicaciones que, como se razonó en la sentencia del Juzgado de lo Social, no resultan razonables pues es difícil imaginar que ante dicho encargo, totalmente inusual, no se cuestionase la finalidad de la operación. Pero es que, independientemente de ello, tal cometido no se encontraba dentro de sus funciones como director de la Fundación y, en todo caso, debió comunicarlo al Patronato al existir una clara vinculación entre el Club y la Fundación, más aún cuando está demostrado que ambas entidades atravesaban una situación económica muy complicada. La ocultación de los hechos se prolongó durante diez meses, hasta marzo de 2015 cuando salieron a la luz pública en distintos medios de comunicación. Aunque al Tribunal de suplicación *no le consta que el demandante “fuera el artífice de la operación, y sin perjuicio de las responsabilidades penales en que pudiera haber incurrido, lo cierto es que su actuación en el ámbito laboral merece un fuerte reproche y la sanción de despido impuesta aunque sólo sea por haber ocultado al máximo órgano de la Fundación que dirigía la actuación llevada a cabo”*.

XI. Apunte final

Para cerrar el comentario: un balance y dos especulaciones.

*El *balance* tiene como resultado destacar los aspectos positivos de esta reiteradísima doctrina caracterizada por una marcada tendencia restrictiva del motivo autónomo de revisión previsto en el artículo 86.3 de la LRJS. Primero, un juicio favorable para resaltar la depurada técnica jurídica que justifica esta interpretación – concilia perfectamente la categoría de cosa juzgada, que es necesaria en todo ordenamiento jurídico, con la tutela judicial efectiva, pues ésta impone también la invariabilidad e intangibilidad de los pronunciamientos judiciales una vez que devienen firmes-. Un segundo juicio favorable, por la seguridad jurídica que conlleva y la previsibilidad de la respuesta que proyecta el criterio en el momento del planteamiento de un proceso de revisión. Los criterios jurisprudenciales expuestos aquilatan perfectamente el mecanismo de coordinación que salva los efectos de “flagrante contradicción en los hechos”, y en los pronunciamientos, que pueden, excepcionalmente, acontecer y que derivan de la opción legislativa de aplicar en el proceso laboral la prejudicialidad suspensiva penal con excepción del supuesto de falsedad documental.

*Las otras dos reflexiones se mueven en ámbitos diferentes. Se realizan desde el poso de insatisfacción que pueda generar respuestas judiciales aparentemente dispares o contradictorias frente a preguntas de quienes desde el desconocimiento del sistema legal se cuestionan ¿cómo es posible que tribunales laborales y penales puedan llegar a soluciones distintas respecto de hechos conexos? y por qué esa contradicción no puede tener respuesta homogénea y coherente como sucede en el caso de que se declare por el Juzgado laboral el despido procedente y en el Tribunal penal, con posterioridad, lo absuelva aplicando el principio de presunción de inocencia.

De lege ferenda hay voces que postulan una suavización de este régimen de prejudicialidad suspensiva penal, en función de las circunstancias del caso. Se alude a que hay cuestiones laborales y penales tan íntimamente conectadas como sucede en

casos de delitos contra los derechos de los trabajadores, lesiones o fallecimientos derivados de accidente de trabajo que pueden tropezar en ocasiones con barreras normativas (art. 10.2 LOPJ y 1114 de la LEcrim) que impiden seguir otro juicio distinto al penal por los mismos; o , a veces dilucidan hechos presuntamente delictivos cuya calificación puede resultar compleja (estafas, delitos fiscales o contra la seguridad social) que, por su prolongada instrucción, provocan una gran dificultad en el enjuiciamiento laboral a la hora de demostrar hechos son objeto de enjuiciamiento en procesos por despidos disciplinarios, máxime si se tiene en cuenta que para muchos de estos hechos se ha empleado un tiempo en la investigación y en la instrucción^[25].

En mi opinión, estas objeciones pueden disiparse si se tienen claras, a la hora de examinar este motivo de revisión, tres premisas: 1ª) que el motivo autónomo de revisión del art. 86.3 LRJS resuelve un problema diferente al de la sentencia injustamente ganada^[26]. No se trata de un supuesto en el que se aprecien actuaciones extraprocesales que haya producido mediante actuación intencionadamente torticera de un parte, una resolución adoptada en condiciones viciadas, sino de admitir que esa paradoja de que existan versiones diferentes de unos mismos hechos ha de solventarse, y a tal efecto prima el proceso penal sobre el laboral, en los términos tasados en la ley; 2º) que la explicación de soluciones diferentes radica en la existencia de objetos procesales diferentes que determinan que admitan un enjuiciamiento independiente por diferentes órdenes jurisdiccionales (en el caso, el penal y social), puesto que en el ámbito del contrato de trabajo la calificación de un hecho como constitutivo de un incumplimiento contractual se regula por normas distintas de las que contemplan la calificación de los delitos, siendo de aplicar también diferentes conceptos de culpa; y 3º) la delicada tarea que tiene encomendada el órgano judicial competente en el proceso de revisión (el TS (Social)), para, sin llevar a cabo un nuevo enjuiciamiento, explicar el fundamento y la respuesta de esos dos objetos procesales en orden a determinar y concretar qué ha de entenderse por “hecho inexistente” o “no participación del sujeto”.

Por otra parte, entrando también en el terreno de la especulación, la doctrina jurisprudencial que establece la práctica expulsión del reenvío del principio de presunción de inocencia, aplicado en el proceso penal, al proceso social – rectius, sentencia- anterior sobre despido disciplinario ya juzgado, lejos de comprometer la normativa de la Unión Europea – nos referimos a la contenida en la Directiva (UE) 2016/343 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, por la que se refuerzan en el proceso penal determinados aspectos de la presunción de inocencia y el derecho a estar presente en el juicio - , confirma su validez toda vez que dicha Directiva limita su ámbito de aplicación al proceso penal.

Y, por último, otra hipótesis: cabría plantearse el supuesto si la absolución penal del trabajador hubiera tenido su fundamento en la anulación de pruebas por vulneración de derechos fundamentales. La cuestión en estos términos admite planteamientos más complicados, pero en todo caso la respuesta vendría dada por determinar si el hecho ha existido o no y si éste era espejo o réplica de lo que determinó el incumplimiento laboral.

Referencias:

1. ^ Cardenal Carro, Miguel. *La revisión de sentencia en la Jurisdicción Social*. Thomson-Aranzadi. Cuadernos de Aranzadi Social, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra). 2003. Pág. 148.
2. ^ Sempere Navarro, A. V. *Capítulo XXXIII, Otros recursos ante el Tribunal Supremo, La demanda de revisión, en Curso de Procedimiento Laboral, VV.AA, Duodécima edición, Tecnos, 2019, pág. 518. El sexto y último Título del Libro III de la LRJS se dedica a la revisión e sentencias y laudos arbitrales firmes y del proceso de error judicial. La rúbrica es novedosa y más amplia que la de su antecesora (la LPL), limitada a la revisión de*

sentencias firmes, la cual desde la reforma de 2009, ya no aparece calificada como “recurso”, concordando así con la LEC donde se habla de “demanda de revisión”.

3. ^ Díez-Picazo Giménez, Ignacio, *Derecho procesal civil*, Andrés de la Oliva Santos, Ignacio Díez-Picazo, Giménez, en *Derecho Procesal Civil, El proceso de declaración, conforme a la Ley 1/2000 de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A, 2000, págs. 525 y ss.
4. ^ Montero Aroca, Juan. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, artículo 86. VV.AA, Civitas, Madrid, 1993, pág.590.
5. ^ Conde Martín de Hijas, Vicente en *la Nueva Ley de Procedimiento Laboral*, XIII, 1º, cti., pág 99
6. ^ Montero Aroca, Juan. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, artículo 86. VV.AA, Civitas, Madrid, 1993, pág.590.
7. ^ *Sentencia Tribunal Constitucional 24/1984*, de 23 de febrero.
8. ^ Montero Aroca, Juan. *Op. cit. con contenido crítico hacia dicha tesis al sostener que no existe diferencias entre el proceso civil y el laboral con relación a los principios del proceso, pues la referencia a la “verdad material” que hace la STC 24/1984 no tiene base científica*
9. ^ Montero Aroca, op.cit, mencionado su obra *Los tribunales de trabajo (1908-1938)*
10. ^ Valdés Dal-Ré, Fernando, en *comentario al artículo 86, Ley de Procedimiento Laboral, Análisis y comentarios al R.D. Legislativo 521/90 de 27 de abril*, VV.AA, Deusto, pág. 246
11. ^ *ATS, Social sección 1 del 17 de diciembre de 2021 (ROJ: ATS 16721/2021 - ECLI:ES:TS:2021:16721A) y las SSTs (Social) que cita: 12 de septiembre de 2017, procedimiento 1/2017; 29 de marzo de 2019, procedimiento 5/2018; y 16 de junio de 2020, procedimiento 19/2019*
12. ^ *STS, Social 7 de marzo de 2019 -ECLI:ES:TS:2019:1119) con apoyo en doctrina del Tribunal Constitucional en sus sentencias 24/1983 de 23 de febrero , 36/1985 de 8 de marzo y 62/1984 de 2 de mayo*
13. ^ *STS, Social 16 de junio de 2020, núm 2118/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2118.*
14. ^ *STS, Social 2 de febrero de 2022, ECLI:ES:TS:2022:538*
15. ^ *STS, Social 7 de marzo de 2019 (ROJ: STS 1119/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1119)*
16. ^ *Sentencia del TC número 216/2009*
17. ^ *STC 30/1992 de 18 de marzo, entre otras.*
18. ^ *SSTC 30/1992 de 18 de marzo*
19. ^ *Las SSTs 25 de febrero de 2014, procedimiento 26/2013; 13 de noviembre de 2014, procedimiento 16/2012; 16 de septiembre de 2015 procedimiento 19/2014; y 16 de junio de 2020, procedimiento 19/2019,*
20. ^ *Díez-Picazo Giménez, op. cit.*
21. ^ *STS, Social, 20 de junio de 1994 - ECLI:ES:TS:1994:4775)*
22. ^ *Montero Aroca, Juan, op. cit, con mención a la STS (Social) de 20 de junio de 1994*
23. ^ *STS (Social) núm 2087/2004 - ECLI:ES:TS:2004:2087*
24. ^ *STSJ, Social Navarra, 13 de diciembre de 2016- ECLI:ES:TSJNA:2016:923*
25. ^ *En este sentido, García de la Calle, José Rafael. Comentario al artículo 86 LRJS. En Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Dir. Juan Molins García-Atance. ediciones Laborum, 1ª edición, 202, pág. 325*
26. ^ *Cardenal Carro, Miguel, op. cit. pág 142*