



TOMÁS GÓMEZ ÁLVAREZ

Abogado Asociado
Abdón Pedrajas & Molero.
tga@abdonpedrajas.com

Imputaciones recogidas en la carta de despido disciplinario y derecho al honor del trabajador despedido

En ocasiones, se puede producir el malestar de un trabajador por el contenido de una carta de despido disciplinario. Dicho malestar puede incluso llegar a materializarse en una denuncia por presunta vulneración de derecho al honor (injurias y/o calumnias). Asimismo, también a veces, las empresas pueden llegar a comunicar a su plantilla el despido de un trabajador, informando no sólo de la salida producida, sino incluso de los motivos de la misma, con una finalidad no únicamente de información de dicha baja, sino también ejemplarizante y de recordatorio de la existencia de la normativa interna de aplicación.

CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO Y DERECHO AL HONOR DEL TRABAJADOR DESPIDIDO]

Es doctrina jurisprudencial y judicial reiterada que las imputaciones reco-

gidas en la carta de despido, siempre que no recojan términos vejatorios, insultantes u ofensivos, no vulneran el derecho al honor del trabajador.

Así, el hecho de que se recojan imputaciones que se pronuncien sobre deficiente o incorrecta práctica profesional, o sobre el incumplimiento de normas legales o internas por parte del trabajador, no supone, *per se*, que se vulnere el derecho al honor o a la intimidad del trabajador.

En ese sentido, STS de 10 de diciembre de 2008; STC 180/1999; STSJ Asturias de 6 de mayo de 2011; STSJ Canarias de 30 de septiembre de 2013; STSJ Canarias de 23 de abril de 2011.

Esa vulneración tampoco se produce si la empresa reconoce posteriormente la improcedencia del despido efectuado (STSJ Asturias de 6 de mayo de 2011).

Las imputaciones recogidas en la carta de despido, siempre que no recojan términos vejatorios, insultantes u ofensivos, no vulneran el derecho al honor del trabajador •

Que la empresa remita un comunicado a la plantilla resumiendo los motivos del despido del trabajador a modo informativo no supone vulneración de ningún derecho fundamental del trabajador ni infracción de norma jurídica •

DIFUSIÓN DEL CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO]

En relación a esta cuestión, el hecho de que por parte de la empresa se remita un comunicado a la plantilla resumiendo los motivos del despido del trabajador con una finalidad de informar de la salida, así como recordar la existencia de una normativa interna de aplicación, y de las consecuencias que pueden derivarse de su incumplimiento, no supone vulneración de ningún derecho fundamental del trabajador, ni infracción de norma jurídica alguna.

En ese sentido, podemos señalar las sentencias dictadas por la jurisdicción social en procedimientos por despido: STSJ Castilla y León de 17 de julio de 2013; STSJ Madrid de 8 de septiembre

de 2009 y 21 de octubre de 2004; STSJ Galicia de 26 de enero de 2005.

También en la jurisdicción social, aunque relativa a un procedimiento de reclamación de cantidad por vulneración de derechos fundamentales, la STSJ Cataluña de 16 de septiembre de 2003, en la que el motivo del despido se difunde entre trabajadores y clientes de la empresa.

En el mismo sentido, las dictadas por la jurisdicción civil, en demandas específicas por tutela del derecho al honor, las cuales determinan que la comunicación interna de los motivos del despido de un trabajador, siempre que no se utilicen términos infamantes, y que se hagan con una finalidad ejemplarizante, no supone vulneración alguna de derecho al honor. (STS de

30 de abril 1997; Sentencia Audiencia Provincial de Salamanca de 8 de junio de 1998.

Es cierto que en otros pronunciamientos, el TS sí ha tenido en cuenta como dato negativo de cara a la vulneración del derecho al honor del trabajador, la divulgación externa de la carta de despido. En ese sentido, podemos señalar la STS de 17 de septiembre de 2002, que consideró que la divulgación de la carta de despido de un empleado entre los clientes de la empresa vulneraba su derecho al honor.

Como conclusión, la difusión del contenido de la carta de despido entre la plantilla, sin utilización de términos injuriosos ni ofensivos, no supondrá vulneración del derecho al honor del trabajador.]

