



Roj: **STSJ M 3679/2015 - ECLI: ES:TSJM:2015:3679**

Id Cendoj: **28079340022015100262**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **2**

Fecha: **29/04/2015**

Nº de Recurso: **65/2015**

Nº de Resolución: **318/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL RUIZ PONTONES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34002650

NIG : 28.079.00.4-2013/0034670

Procedimiento Recurso de Suplicación 65/2015-T

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 08 de Madrid Modificación sustancial condiciones laborales 827/2013

Materia : Despido

Sentencia número: 318/2015

Ilmos. Sres

D. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

D. MANUEL RUIZ PONTONES

D. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En Madrid a veintinueve de abril de dos mil quince habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación **65/2015**, formalizado por el Letrado D. IGNACIO GONZÁLEZ FERNÁNDEZ en nombre y representación de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA, contra la sentencia de fecha 22 de Julio de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 08 de Madrid en sus autos número Modificación sustancial condiciones laborales 827/2013, seguidos a instancia de Dña. Carlota frente a DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL RUIZ PONTONES, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO. - D^a Carlota con DNI NUM000 trabajó para la empresa DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA, mediante contrato indefinido a tiempo completo, con antigüedad de 25.10.06, categoría profesional de cajera-reponedora y salario mensual con prorrata de pagas de 817,46 € por una jornada de 30 horas semanales, en el centro sito en el Polígono Industrial Las Acacias de Mejorada del Campo

SEGUNDO. - El 27.5.13 le notificó carta de despido, según consta en autos, folios 7 a 8.

TERCERO. - Ha sido acreditada la imputación de la carta de despido.

CUARTO.- La demandante tiene reducida la jornada por guarda legal de un menor.

QUINTO.-Constan en autos y se da por reproducido las normas de régimen interno para empleados de la red de tiendas Dia y normas de obligado cumplimiento para el funcionamiento de caja firmadas por la actora.

SEXTO.-La demandante no ostenta, ni ha ostentado en el último año, cargo representativo o sindical.

SÉPTIMO. - El 31.5.13 interpuso papeleta de conciliación ante el SMAC, que tuvo lugar sin efecto el 18.6.13.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimando la demanda por despido, interpuesta por D^a Carlota, vengo a declarar la nulidad de su despido y en consecuencia condeno a la empresa DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos, y a readmitir a la demandante en las mismas condiciones anteriores al despido, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de la presente Sentencia, ambos inclusive."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandada DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA, formalizándolo posteriormente; tal recurso no fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 29 de Abril de 2015 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Frente a la sentencia de instancia que declara nulo el despido de la demandante, con los efectos inherentes a tal declaración, la representación letrada de la empresa interpone recurso de suplicación formulando un motivo destinado a la censura jurídica, al amparo del artículo 193 c) de la LRJS, denunciando infracción de los artículos 5.a), 20.2 y 54.2.d) del ET, en relación con el artículo 7.1 del Código Civil y jurisprudencia que lo interpreta. En síntesis expone que los comportamientos acreditados que se imputaron a la trabajadora al tiempo de su despido suponen un quebrantamiento de la buena fe exigible en el contrato de trabajo con independencia de que no se cometieran dentro del horario de prestación de servicios o en el centro de trabajo; que el deber de lealtad inherente a la buena fe pervive no sólo en el lugar y hora de la prestación, sino fuera de ellas y es susceptible de quebrarse en situaciones de ausencia en el centro de trabajo.

Del relato fáctico se desprenden los siguientes hechos esenciales:

1.-La actora presta servicios para la demandada desde el 25/10/2006. (hecho probado primero) Tiene reducida la jornada por guarda legal de un menor (hecho probado cuarto).

2.-En la carta de despido se imputa a la demandante que el 13/05/2013, realizando su compra personal como una cliente más, en un centro que no es el de su trabajo, pasa las líneas de cajas para que la cajera le cobre



la compra que llevaba. Antes de facturar, la cajera le pide que le muestre el bolso, la demandante le muestra el bolso encontrando dentro del mismo una caja de corazones de merluza cuyo pvp es de 4,74 € y pack de yogures de sabores de valor 1,89 €. Acto seguido, la cajera llamó a la responsable de tienda que le pide que deposite los artículos en caja para su abono; la demandante pone los artículos en la caja y la cajera los factura junto con el resto de la compra, abonándose el importe total.

Ha quedado acreditada la imputación de la carta de despido (hecho probado tercero).

La jurisprudencia unificadora en STS de 19/07/2010, recurso nº 2643/2009, ha señalado:

>>(…) Por su parte la Sala I el Tribunal Supremo ha interpretado el concepto de "buena fe contractual", señalando, entre otras, en su STS/I 15-junio-2009 (recurso 2660/2004), que "Según ha señalado este Tribunal al precisar el alcance del art. 1258 (STS 12 de febrero 2009, y las que en ella se citan), si bien es doctrina de esta Sala la de que la buena fe, en su sentido objetivo consiste en dar al contrato cumplida efectividad en orden a la realización del fin propuesto, por lo que deben estimarse comprendidas en las estipulaciones contractuales aquellas obligaciones que constituyen su lógico y necesario cumplimiento, también se ha sentado por la misma que el carácter genérico del art. 1258 ha de armonizarse con los más específicos que para cada contrato y en cada supuesto contiene el Código Civil y que la posibilidad de ampliar o modificar, a su amparo, lo estrictamente convenido, ha de admitirse con gran cautela y notoria justificación, es decir, que la expansión de los deberes al amparo del art. 1258 debe ser lo más restringida posible, porque no puede escindirse este artículo del contenido del 1283, según el cual en los términos de un contrato no deberán entenderse comprendidos cosas distintas ni casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar", añadiendo que "La buena fe es un criterio objetivo, constituido por una serie de pautas coherentes con el comportamiento en las relaciones humanas y negociales, que en materia contractual no solo funciona como un canon hermenéutico de la voluntad reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, que actúa por vía dispositiva, a falta de pacto y abstracción hecha de la intención o de la voluntad de las partes, de tal forma que estas consecuencias que complementan el contrato hayan su fundamento vinculante no solo en el mismo, en sus indicaciones explícitas o implícitas, sino en la norma o principio general de la buena fe".

(…) Por todo lo expuesto y en la base a la normativa y jurisprudencia analizada, cabe concluir en interpretación y aplicación del art. 54.1 y 2.b) ET, sobre la determinación de los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador" fundado en la "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo de despido disciplinario, que:

A) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que 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, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;

B) 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;

C) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;

D) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.



E) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas;

F) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado.

(...) 1.- La Sala entiende, por lo expuesto, que también cuando se trata de supuestos de "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo" articulados como motivo de despido disciplinario no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, son que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un "incumplimiento grave y culpable del trabajador", por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

2.- Por consiguiente, como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27-enero-2004 (rcud 2233/2003), es doctrina de esta Sala la de que "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (sentencias de 19 y 28 febrero 6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1.992, entre otras)". >>.

La carta de despido califica la falta como muy grave y la encuadra en el artículo 54.2.d) del ET y en el apartado 12 del artículo 70.III C) del Convenio colectivo de DIASA y TWINS SA.

La juzgadora de instancia considera que la transgresión trasciende a la jornada y centro de trabajo por cuanto es tanto como decir que el empresario puede sancionar con la extinción del contrato de trabajo conductas no contractuales y privadas, y como los hechos se han realizado fuera de su centro de su centro de trabajo y jornada laboral, el despido no es procedente.

El apartado 12 del artículo 70.III.C) del Convenio Colectivo de Distribución Internacional de Alimentación SA y Twins Alimentación SA, considera falta muy grave:

" Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo "

La Sala comparte la fundamentación de la juzgadora de instancia y no puede considerarse que constituya despido procedente los hechos cometidos por la demandante en un centro de trabajo distinto de aquel en el que presta servicios, actuando como cliente, porque la norma vincula la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza a que haya tenido lugar en el desempeño del trabajo, lo que no ha ocurrido en el presente caso, ni tampoco relacionado con la prestación de servicios. Lo expuesto lleva a desestimar el motivo y el recurso.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por **la representación letrada de la empresa** contra la sentencia de fecha 22 de julio de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid, en autos nº 827/2013, seguidos a instancia de Carlota contra DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN S.A., en reclamación por DESPIDO, confirmando la misma. Se condena a la empresa a la pérdida del depósito y consignación efectuados para recurrir.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.



MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-00-0065-15 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-00-0065-15.

Una vez adquiriera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.