



Despido disciplinario por transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Cuando es bueno predicar con el ejemplo.

Asistimos atónitos estos días al escándalo de Cajamadrid por el uso que directivos y consejeros de la entidad hicieron de las llamadas *tarjetas black*. Hasta 15 millones de euros dilapidados en restaurantes de lujo, vino o discotecas, mientras miles de preferentistas veían como se difuminaban sus ahorros víctimas de un engaño. En este contexto ¿puede exigir la Caja un comportamiento ético a sus empleados si sus dirigentes no predicar con el ejemplo? Y más en concreto ¿podría ser objeto de despido un trabajador que comete un pequeño desliz como mentir a su jefe?

Aunque todavía no disponemos de ninguna sentencia a este respecto de **Cajamadrid** o de **Bankia**, si podemos traer a colación una muy reciente que afecta a la empresa **Fremap (SJS n.º 7 de Madrid, de 11 de septiembre de 2014)**. En ella, se analiza el caso de una trabajadora que tras ausentarse de su puesto durante tres horas en la mañana sin justificación alguna, **miente a la directora de la oficina** asegurando haber hecho unas visitas que luego se comprobó no había realizado, si bien esa misma tarde (completando una jornada de doce horas) subsanó en parte los cometidos que decía haber efectuado, al remitir mediante correo electrónico a los supuestos colaboradores visitados una serie de prefacturas donde se recogían comisiones por sus servicios.

La empresa expresó claramente en el acto del juicio, que la dirección de recursos humanos, a la vista del código ético de la entidad, había decidido adoptar una medida ejemplarizante, calificando dicho incumplimiento como falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual, deslealtad y abuso de confianza, decidiendo el despido.

No son pocas las sentencias que podemos traer a colación en las que se castiga con el despido disciplinario la pérdida de confianza. Valga como ejemplo, por citar algunas de las más recientes, la del comercial que aportaba para su cobro a la empresa tickets falsificados de establecimientos hostelerosⁱ, la del trabajador que era el encargado de repostar los vehículos de la empresa y que aprovechaba para llenar el depósito de su coche y el de sus compañerosⁱⁱ, o la de la trabajadora, camarera, que se apropiaba de las propinas sin incorporarlas al bote común a repartir mensualmente entre los



empleadosⁱⁱⁱ. Todas tienen en común el hecho de compartir la misma doctrina: *“los despidos adoptados en tales circunstancias tienen carácter de procedentes, resultando indiferente la cuantía de lo sustraído o los perjuicios realmente producidos al empresario, ya que desde la óptica laboral no cabe señalar grados ni distinguos en cuanto a la confianza, que se tiene o no se tiene y, si se pierde, se pierde en su totalidad”*.

A la vista de esto, ¿se ha visto influenciada la magistrada a la hora de dictar sentencia por el lastre de la corrupción que invade nuestros hogares cada vez encendemos la televisión o escuchamos las noticias?

Señala en su argumentación que la máxima sanción disciplinaria debe estar sujeta a la teoría gradualista y de proporcionalidad y que entra dentro de las facultades judiciales examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de las faltas que se recojan en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convencional aplicable al caso, resultando desproporcionado que una trabajadora con doce años de antigüedad, sin falta o mención en su expediente, se encuentre sancionada con una decisión de despido por una conducta como la anteriormente mencionada. A mayor abundamiento añade, en el fundamento jurídico cuarto, en relación al incumplimiento por la trabajadora del código ético, que este parece no aplicarse en la Mutua, al ser un hecho público y publicado que la Intervención de la Seguridad Social le reclama 43,2 millones de Euros por el periodo 2006-2011, atribuyéndole a sus directivos gastos en mariscadas, viajes y demás derroches injustificados e injustificables que, de acreditarse, serían incompatibles con las prescripciones éticas por las que se dicen regir, por lo que la dirección de la Mutua carece de autoridad moral para aplicar las recomendaciones éticas al resto de los empleados.

En cualquier caso, no estaría de más que casos como el de Cajamadrid o ahora el de Fremap, sirvieran para entender que la transgresión de la buena fe, la falta de ética o la deslealtad, no son patrimonio exclusivo de la clase media. La sociedad lo agradecerá.

GABINETE JURÍDICO CEF.- ÁREA LABORAL

ⁱ STSJ de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, de 8 de mayo de 2014, rec. núm. 203/2014 - NSJ050089-

ⁱⁱ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de marzo de 2014, rec. núm. 2046/2013 -NSJ049749-

ⁱⁱⁱ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014, rec. núm. 6337/2013 -NSJ049257-