



IGNACIO GONZÁLEZ FERNÁNDEZ
Asociado Abdón Pedrajas
igf@abdonpedrajas.com

¿Son sancionables disciplinariamente las irregularidades del empleado fuera del lugar de trabajo y del horario laboral?

La reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2017 ha delimitado la extensión del deber de buena fe inherente al contrato de trabajo en el sentido de admitir la posibilidad de sancionar conductas ilícitas cometidas contra él por sus empleados fuera del horario y lugar de trabajo siempre que presenten alguna clase de vinculación laboral.

El supuesto enjuiciado versa sobre el despido de una cajera de una cadena de supermercados que acudió, fuera de su jornada laboral, a otra tienda distinta de aquella donde prestaba sus servicios para adquirir productos. Una vez en el interior de las instalaciones introdujo en su bolso algunos efectos

de escaso valor económico y trató de ocultarlos con ánimo de sustraerlos. Sin embargo, fue descubierta por el personal del establecimiento y requerida al tiempo de abonar el resto de productos en caja para que cesara su conducta. Las Sentencias de instancia y de suplicación declararon nulo el despido (la empleada en reducción de jornada por guarda legal) por entender que, si bien la sustracción había quedado acreditada y resultaba reprochable, la conducta era de carácter privado y por ello no susceptible de sanción disciplinaria laboral por el empresario. Afirmaban los pronunciamientos que la trabajadora había cometido el ilícito no como empleada sino como cliente particular, ya que lo había perpetrado fuera del horario y lugar de trabajo. Por ello, de forma



Si son sancionables por el empresario aquellas conductas ilícitas perjudiciales para la empresa que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral, siquiera por vía de enturbiar el ambiente de trabajo.

desconectada del contrato de trabajo que la vinculaba con la empresa.

Frente a esta tesis la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha estimado el recurso de la empresa y declarado la procedencia del despido. Razona el TS que el deber de actuación del trabajador con arreglo a las exigencias de la buena fe es un pilar básico del contrato de trabajo, que se despliega de modo pleno durante la jornada y lugar de trabajo y se relaja o flexibiliza cuando el empleado actúa en la esfera privada de su vida personal. Pero esa relajación del deber no implica su desaparición, ni supone la concesión de una bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio del empresario.

Partiendo de esta premisa la Sala distingue tres situaciones diferentes. En primer lugar, el lícito ejercicio de un derecho por el empleado fuera del tiempo y lugar de trabajo no sería sancionable aunque perjudique al empleador. Tampoco cabría el ejercicio de la potestad disciplinaria por la comisión de ilícitos que no tengan la más mínima relación con el trabajo, aunque dificulten e incluso impidan al trabajador el cumplimiento de sus deberes laborales. Pero sí son san-

cionables por el empresario aquellas conductas ilícitas perjudiciales para la empresa que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral, siquiera por vía de enturbiar el ambiente de trabajo.

Y es en esta tercera categoría en la que se incluye la apropiación de productos perpetrada por la empleada en el supuesto ahora analizado, por cuanto causó un perjuicio al empresario no con ocasión del ejercicio de un derecho, sino de la comisión de un acto ilícito con características incluso de infracción penal.

A efectos de justificar la vinculación laboral de esta actuación se consideraron relevantes el perjuicio económico, aun cuando no fuera significativo; el compromiso personal en que se situó a los empleados al verse obligados a denunciar a una compañera de la empresa; la limitación a la facultad de movilidad geográfica del empresario, al no poder destinar ya a la empleada a la tienda donde aconteció la infracción; y los

conocimientos de los procedimientos de trabajo que pudieron ser puestos en juego para cometer el acto lesivo.

Finalmente, la Sentencia expresamente afirma que no es su propósito sentar como doctrina unívoca que la apropiación de productos sea siempre merecedora del despido sin importar el valor de lo sustraído. Pero termina entendiendo que, en el presente supuesto, tal conducta sí es sancionable con el despido con independencia de la relevancia económica de los efectos en atención al puesto de trabajo desempeñado y a las circunstancias concurrentes. En conclusión, la Sentencia analizada resulta de especial interés por delimitar los límites del deber de buena fe contractual consustancial al contrato de trabajo, distinguiendo las conductas que pueden ser sancionadas por el empleador cometidas por el trabajador fuera del lugar y tiempo de trabajo y ofreciendo criterios que pueden servir para delimitar cuándo un ilícito presenta vinculación laboral y cuándo carece de ella.

Razona el TS que el deber de actuación del trabajador con arreglo a las exigencias de la buena fe es un pilar básico del contrato de trabajo, que se despliega de modo pleno durante la jornada y lugar de trabajo y se relaja o flexibiliza cuando el empleado actúa en la esfera privada de su vida personal.