



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 reprobable, 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

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 •