

JUR 2010\184790

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 148/2010 (Sala de lo Social, Sección 1), de 1 marzo

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 95/2010.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Carlos Bermúdez Rodríguez.

T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL

ZARAGOZA

SENTENCIA: 00148/2010

Rollo número 95/2010

Sentencia número 148/2010

M

MAGISTRADOS ILMOS. SRES:

D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ

D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO

D. RAFAEL MARÍA MEDINA Y ALAPONT

En Zaragoza, a uno de marzo de dos mil diez.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 95 de 2010 (autos núm. 796/2009), interpuesto por la parte demandante D^a.Natalia , siendo demandada FERROVIAL SERVICIOS, S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza, de fecha 26 de Octubre de 2009, sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D^a.Natalia contra Ferrovial Servicios, S.A., sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza, de fecha 26 de Octubre de 2009 , cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que desestimo la demanda formulada por D^aNatalia , contra la empresa FERROVIAL SERVICIOS S.A. y en su virtud declaro la procedencia del despido efectuado, absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones contra ella dirigidas".

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del siguiente tenor literal:

1º.- La actora D^aNatalia , presta servicios para la empresa demandada FERROVIAL SERVICIOS S.A. con carácter fijo discontinuo, con la categoría de taquillera, y salario mensual de 1.566,30 euros incluida prorrata de pagas extras, con antigüedad de 21-5-2007.

2º.- En fecha 5-6-09 la empresa demandada le comunica a la actora propuesta de sanción por falta muy grave del art. 44.3 del Convenio Colectivo de sector de Espectáculos y Deportes de Zaragoza sancionable con una suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días hasta el despido, de la cual se dio parte al comité de empresa, formulando alegaciones la sra.Natalia en escrito de fecha 11-6-09.

La actora, al firmar el recibí de la citada propuesta de sanción reconoció haber manipulado 2 de los citados bonos para uso personal (de su hermana) pero única y exclusivamente de dos bonos.

En fecha 17-6-09 la actora recibió burofax comprensivo de carta comunicando la adopción adoptada por la empresa de proceder al despido disciplinario de la actora conforme al régimen disciplinario del art. 45.III del Convenio

colectivo del sector de espectáculos y deportes de Zaragoza. Obra la carta en folios 45 a 48 de autos y se da por reproducida. Se imputa en la carta la transgresión de la confianza depositada en la trabajadora al haber procedido a la manipulación de dos bonos de acceso a las piscinas municipales en las que trabajaba la actora como taquillera, que efectuó la actora en favor de su hermana.

3º.- Se declara probado que la actora, procedió a la recarga el pasado 31-5-09, en el turno de tarde en el CDM Gran Vía, de dos bonos de acceso a las piscinas municipales recargando el nº de tarjeta NUM000 con 10 sesiones (sólo tenía una dicha tarjeta) y la nº NUM001 (que igualmente sólo tenía una y pasa a tener 10). El importe de esas dos recargas oscila entre 48 y 50 euros.

4º.- Se declara probado que la empresa FERROVIAL SERVICIOS S.A. tiene concertado contrato de servicios de control, vestuarios y mantenimiento en el CDM Gran Vía de Zaragoza habiendo recibido dicha empresa un informe del Jefe de Servicio de Instalaciones Deportivas del Ayuntamiento de Zaragoza el pasado 5-6-09 donde se pone en conocimiento de la empresa que se había procedido a la recarga el pasado 31 de Mayo de 3 bonos con 10 sesiones cada uno, sin haber plasmado incidencia alguna en el cuaderno de incidencias del que se dispone en cada centro para el funcionamiento interno.

5º.- Instado el preceptivo acto de conciliación ante el S.A.M.A. fue intentado sin efecto en fecha 9-7-09".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO Denuncia el recurso, con base en el artículo 191 c) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril), la infracción por parte de la sentencia del Juzgado de los artículos 45.3 del Convenio Colectivo Provincial de Zaragoza del sector de Espectáculos y Deportes (BOP de 31.3.20079) y 54.2 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), como preceptos sustantivos atinentes al fondo de la cuestión planteada, pues considera que la sanción de despido impuesta a la demandante no es proporcional a la conducta que se le reprocha, teniendo en cuenta el contexto y circunstancias concurrente en dicho comportamiento.

Tal conducta viene descrita en los ordinales 2º a 4º del incombato relato fáctico de la sentencia recurrida, los cuales dan noticia de que la actora, taquillera de unas piscinas municipales de Zaragoza, cuya gestión de control, vestuarios y mantenimiento presta, en virtud de una contrata, la empresa demandada, procedió el 31.5.2009 a la recarga de dos bonos de acceso a las piscinas, de los que era titular su hermana, los cuales permitían un solo acceso, reponiendo en ellos la demandante las sesiones permitidas hasta el tope máximo de diez admitido por los bonos, sin practicar anotación alguna en el libro de incidencias. La anomalía fue puesta en conocimiento de la empresa por el Jefe del Servicio de Instalaciones Deportivas del Ayuntamiento de Zaragoza.

SEGUNDO Como ha declarado el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones (por todas la sentencia 197/1998, de 13 de octubre), no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales. Sin embargo, ha de tenerse presente que la existencia de una relación contractual entre trabajadores y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. «La relación laboral - según esta doctrina - genera en efecto un complejo de obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador, que nuestra legislación, y por lo que se refiere a las exigibles específicamente al trabajador, obliga a que se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe [art. 5, a) ET] hasta el punto que la trasgresión de este específico deber se tipifica como uno de los supuestos del despido disciplinario [art. 54.2, d) ET]».

Y esta misma Sala (por todas, la sentencia de 21.4.2009 [r. 235/2009]) ha resumido la doctrina unificada del Tribunal Supremo respecto a la buena fe contractual de la forma siguiente:

A) La buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos: el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad.

B) La buena fe como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y el fiel cumplimiento de los deberes, ha trascendido al ordenamiento jurídico. Así el Título Preliminar del Código Civil precisa que los derechos deberán ejercitarse conforme a las reglas de la buena fe (artículo 7.1), pone coto al fraude de Ley (artículo 6.4) y niega amparo al abuso de derecho o al ejercicio antisocial del mismo (artículo 7.2). También el Estatuto de los Trabajadores lo ha incluido en sus preceptos, somete las prestaciones recíprocas y empresarios y trabajadores a sus exigencias (artículo 20.2) y faculta, para la extinción del contrato, al empleado si se le modifican las condiciones de trabajo sustancialmente y de tal suerte que se perjudique su formación o se menoscabe su dignidad [artículo 50.1, a)] y al empleador cuando la conducta de aquél comporte transgresión de la buena fe contractual.

C) Es requisito básico que ha de concurrir para configurar la deslealtad que el trabajador cometa el acto con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato, consistiendo dicha deslealtad en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone. También consiste en usar con exceso el empleo de la confianza que ha recibido de la empresa, en razón del cargo que desempeña, rebasando los límites que el cargo ostentado tiene por su propia naturaleza y ello en provecho propio o en el de un tercero, que no sea, naturalmente, acreedor directo de las prestaciones empresariales.

D) La falta se entiende cometida aunque no se acredite la existencia de lucro personal, ni haber causado daños a la empresa y con independencia de la mayor o menor cuantía de lo defraudado, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, ya que la pérdida de confianza no admite grados de valoración, por lo que constatada la misma, el incumplimiento es "per se" grave.

E) No exonera de responsabilidad ni la autoinculpación del actor, ni el hecho del reintegro posterior de la cantidad, ya que la obligación de resarcir los perjuicios causados a la empresa es compatible con la rescisión del vínculo laboral.

TERCERO Atendida la anterior doctrina, la censura jurídica del recurso no puede ser admitida. La gravedad de la conducta enjuiciada está implícita en la anterior descripción y trasciende del perjuicio económico que pueda reportar. Lo reprobable es el acto en sí, del que se deriva la pérdida de confianza por parte de la empresa, legitimando a ésta para adoptar la decisión de extinguir el contrato al obrar la trabajadora con plena conciencia, quebrantando de forma relevante los deberes de fidelidad implícitos en toda prestación de servicios. Y a tal calificación no obsta el escaso valor de las recargas fraudulentamente efectuadas por la recurrente, pues, como se dijo, el supuesto de hecho del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores versa normas de conducta, de principios inmateriales de lealtad, honorabilidad y probidad, y, por otra parte, el perjuicio sufrido por la contratista demandada, respecto de la confianza y fiabilidad de su gestión de cara al Ayuntamiento que le había confiado las funciones de acceso y control de las instalaciones deportivas, debe entenderse igualmente trascendente por el descrédito que sucesos como el relatado comportan para su reputación empresarial.

Procede, en consecuencia, la desestimación del motivo y, con él, la del recurso.

En atención a lo expuesto,

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación núm. 95 de 2010, ya identificado antes, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

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

PUBLICACIÓN: En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.