

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 750/2023 de 17 octubre
RJ\2023\5134

DESPIDO PROCEDENTE: la apropiación indebida de productos sin ser abonados por la trabajadora de un supermercado, es motivo suficiente para calificar el despido como procedente si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo del Grupo Champion aplicable y en atención a la transgresión de la buena fe contractual y no debe ser calificado como improcedente por el escaso valor de los productos sustraídos. **SENTIDO DEL FALLO:** Desestimación demanda; Estimación íntegra recurso de casación

ECLI:ECLI:ES:TS:2023:4175

Jurisdicción:Social

Recurso de casación para la unificación de doctrina 5073/2022

Ponente:Excmo Sr. Angel Antonio Blasco Pellicer

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por «Supermercados Champion SA», y casa y anula la sentencia dictada el 14-6-2022 por el TSJ del País Vasco, desestimando la demanda sobre despido interpuesta por Dña. Celia y declarando su procedencia sin efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 750/2023

Fecha de sentencia: 17/10/2023

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 5073/2022

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 17/10/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Procedencia: T.S.J.PAIS VASCO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MGC

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5073/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 750/2023

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 17 de octubre de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Supermercados Champion SA, representado y asistido por el letrado D. Unai Miguel Rodríguez, contra la [sentencia dictada el 14 de junio de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 744/2022 \(PROV 2022, 325743\)](#), formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria, de fecha 14 de enero de 2022, autos núm. 283/2021, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D.^a Celia, frente a Supermercados Champion SA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D.^a Celia, representada por el procurador D. Pablo José Trujillo Castellano, bajo la dirección letrada de D.^a Beatriz Lorenzana Fradejas.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Con fecha 14 de enero de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Doña Celia (en adelante, actora o demandante), ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la parte demandada, SUPERMERCADOS CHAMPION S.A., en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, mediante una relación de indefinida a tiempo parcial (30 horas semanales) conforme a una antigüedad reconocida de 5 de enero de 2017, ostentando la categoría profesional de G. Profesionales B , percibiendo un salario de 887,84 euros mensuales con prorrata de pagas extraordinarias (29,19 euros/día)

(no discutido)

SEGUNDO.- Es de aplicación el Convenio Colectivo del Grupo Champion.

(no discutido)

TERCERO.- Con fecha 8 de febrero de 2021 la trabajadora recibió burofax consistente en una comunicación escrita de fecha 4 de febrero de 2021 por la cual la empleadora le comunica un despido disciplinario con fecha de efectos el 5 de febrero de 2021. Obra copia a los folios 16 y ss de los autos que doy por reproducidos en esta sede.

El despido se base en la siguiente normativa:

Artículo 54.2 del ET:

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como e/ abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

También Artículo 52.III.C) apartado 2, del CC de aplicación:

" (...) 2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas (...); Y apartado 13:

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

CUARTO.- La actora, una vez finalizada su jornada de trabajo el día 30 de enero de 2021, y cuando fue requerida por el Jefe de Turno en los controles rutinarios de fin de turno, portaba en el interior de una bolsa artículos cuyo abono se realizó en una de las cajas de auto-cobro excepto cuatro artículos (dos difusores eléctricos dos recambios ambientador) cuyo pago no constaba y con un valor al público de 5,52 euros.

No consta sanción alguna anterior a la trabajadora.

La actora, en su descargo ante la empleadora, solicitó la revisión de las cámaras de video-vigilancia lo que no fue atendido por esta última.

QUINTO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la condición de delegado de personal.

(No discutido)

SEXTO.- Con fecha 22 de marzo de 2021 se celebró el preceptivo acto de conciliación, que concluyó "intentado el acto sin efecto".

(No discutido)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que **DEBO ESTIMAR y ESTIMO** la demanda de despido disciplinario (con efectos de fecha 5 de febrero de 2021) formulada por Doña Celia contra la mercantil SUPERMERCADOS CHAMPION S.A., y en consecuencia, teniéndola por DESISTIDA de la acción de nulidad, **debo declarar y declaro que el DESPIDO ES IMPROCEDENTE.**

En consecuencia, debo **CONDENAR Y CONDENO** a SUPERMERCADOS CHAMPION S.A., a estar y pasar por tal declaración y a que readmita a la actora en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido con abono de los salarios dejados de percibir hasta la efectiva readmisión (a razón de 29,19 euros/día), sin perjuicio de que el empresario acredite que el trabajador haya reanudado una nueva relación laboral posteriormente a los efectos de los oportunos descuentos; o, a su opción, que deberá ejercitar en el improrrogable plazo de cinco días, a que abone a la actora una indemnización en cuantía de 4.013,52 euros".

SEGUNDO.-

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Supermercados Champion SA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 14 de junio de 2022, en la que consta el siguiente fallo:

"Que **desestimando** el recurso de Suplicación interpuesto por Supermercados

Champion S.A. frente a la sentencia de 14 de Enero de 2022 (autos 283/21) dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Alava en procedimiento por despido instado por Celia contra el recurrente, debemos confirmar la resolución impugnada.

Se impone al recurrente el pago de las costas del recurso, que incluirán los honorarios del Letrado de la demandante, en cuantía de 100 euros".

TERCERO.-

Por la representación de Supermercados Champion SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 22 de julio de 2013 (R. 485/2013).

CUARTO.-

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el procurador D. Pablo José Trujillo Castellano, en representación de la parte recurrida, D.^a Celia, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar la procedencia del recurso.

QUINTO.-

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de octubre de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

1.- La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la apropiación indebida de productos sin ser abonados por la trabajadora de un supermercado, es motivo suficiente para calificar el despido como procedente si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable o, si por el contrario, debe ser calificado el despido como improcedente por el escaso valor de los productos sustraídos.

2.- El juzgado de lo social núm. 1 de Vitoria-Gasteiz estimó la demanda de la trabajadora y declaró la improcedencia del despido. La sentencia, aquí recurrida, de

la [Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 14 de junio de 2022, Rec. 744/2022 \(PROV 2022, 325743\)](#), desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia.

Consta que la trabajadora prestaba servicios para el Supermercado y que el 8 de febrero de 2021 mediante burofax recibió comunicación de su despido disciplinario basado en el art. 54.2 [ET \(RCL 2015, 1654\)](#) por transgresión de la buena fe contractual y en el artículo 52 III C) apartados 2 y 13 del [convenio colectivo del grupo Champions \(LEG 2019, 3353\)](#) que resulta de aplicación en la empresa. La actora, cuando finalizaba su jornada el 30 de enero anterior fue requerida por el jefe de turno en los controles rutinarios y portaba en el interior una bolsa con artículos cuyo abono se realizó en una caja de autocobro excepto 4 artículos (2 difusores eléctricos y 2 recambios de ambientador) cuyo pago no constaba por valor total de 5,52€. No consta sanción anterior.

La sentencia razona que el convenio tipifica como causa de despido la apropiación de cualquier artículo con independencia de que tenga o no valor de mercado y la jurisprudencia considera como causa legítima de despido la apropiación de bienes de la empresa independientemente de su valor, del perjuicio y al margen el lucro obtenido por quiebra de la confianza que constituye la base de la buena fe propia de la relación laboral pero siendo también cierto que la teoría gradualista exige, en cada caso, valorar las circunstancias individuales que concurren, y el hurto no constituye motivo automático para el despido-. En el caso la trabajadora contaba con 4 años de antigüedad, no consta sanción con anterioridad, la apropiación se produjo exenta de maquinación u ocultamiento y el valor de los objetos era muy escaso lo cual incide en el ínfimo lucro de la trabajadora y en el despreciable perjuicio económico para la empresa, concluyendo que la sanción adecuada debió ser inferior al despido.

3.- Recurre la empresa y , con fundamento en el artículo 207.e) [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#), denuncia infracción del artículo 54.2 d) [ET \(RCL 2015, 1654\)](#) en relación con el artículo 52 III c) apartados 2 y 13 del [CC del Grupo Champion \(LEG 2019, 3353\)](#), de aplicación a la relación laboral entre la empresa y la trabajadora. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo procedente.

SEGUNDO.-

1.- La recurrente, para justificar la contradicción, aporta como [sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de julio de 2013 \(PROV 2013, 293180\)](#) (rec. 485/2013), que desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia que había declarado la procedencia

del despido convalidando la extinción del contrato de trabajo. La actora prestó servicios para el supermercado desde el 20 de febrero de 2007 como cajera, fue despedida el 4 de mayo de 2012, con efectos del mismo día, aplicando el art. 52 III c) apartados 1 y 12 del [convenio del Grupo Champion \(LEG 2019, 3353\)](#) y art. 54.2 d) ET, imputándole apropiación indebida y transgresión de la buena fe contractual, indicándose que el 24 de abril anterior, al salir de la tienda, portaba una bolsa de compra con artículos, el vigilante en un control rutinario la detuvo y solicitó mostrar el contenido y el ticket de compra y en presencia del gestor de clientes comprobó que los artículos no coincidían con los reflejados al no venir registrado unas zapatillas de lona por importe de 6 €.

2.- No cabe duda, y así lo informa el Ministerio Fiscal, de que concurre la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS. En efecto, siendo las pretensiones -impugnatorias de un previo despido disciplinario- y los fundamentos -artículos 54.2 d) ET y 52.III.c) apartados 1 y 12 del mismo convenio colectivo- idénticas, los hechos reflejan una igualdad sustancial. Así, en ambos casos, la empresa demandada es la misma; en los dos supuestos comparados dicha empresa procedió al despido disciplinario tras comprobar que, en sendos controles rutinarios, el vigilante de seguridad procedió a comprobar que el ticket de compra, que respondía a la compra recién efectuada por las respectivas trabajadoras y que habían liquidado mediante el sistema de auto pago, no coincidía con los productos que las trabajadoras llevaban en la bolsa. En ambos casos, se comprobado que la trabajadora en cuestión había sustraído productos no pagados (cuatro productos en la sentencia recurrida y uno en la referencial), siendo la cuantía de los sustraído similar en ambos supuestos (5,52 euros en la recurrida, 6 en la referencial). No hay otras circunstancias que puedan incidir en tan manifiesta identidad fáctica ya que, ambas trabajadoras tenían una antigüedad similar y no habían sido sancionadas con anterioridad. Sin embargo, las sentencias comparadas han llegado a conclusiones diametralmente opuestas ya que en la recurrida el despido se consideró improcedente, mientras que en la recurrida se resolvió con la declaración de procedencia.

TERCERO.-

1.- El artículo 54.2 d) ET considera incumplimiento contractual grave: "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo". Por su parte, el artículo 52.III.c) apartados 2 y 12 disponen que "Se considerarán faltas muy graves las siguientes: 2.El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador, así como la apropiación indebida de

muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa". Y 12.- "Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo". Por su parte, el artículo 53 del mencionado Convenio, bajo el epígrafe "Régimen de sanciones" dispone que las sanciones que podrán imponerse son "por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato por despido disciplinario".

2.- Resulta evidente que la negociación colectiva puede incluir, entre las faltas laborales muy graves que justifiquen el despido disciplinario, tanto comportamientos concretos que constituyan especificación de los incumplimientos contractuales genéricos establecidos en el artículo 54.2 ET como otras conductas de la persona trabajadora no recogidas en dicho precepto. En el presente supuesto, ocurre de aquella forma. En efecto, la apropiación de dinero (STS de 17 de julio de 1989) o de productos de la empresa, incluso aunque se realice en un centro de la propia empresa al que no esté adscrito el trabajador y fuera de su jornada laboral, siempre que se cause un perjuicio a la empresa y tenga algún tipo de vinculación con el contrato de trabajo ([STS de 699/2017, de 21 de septiembre \(RJ 2017, 4310\)](#), Rrud. 2397/2015) han constituido para la jurisprudencia de esta Sala una especificación de la genérica transgresión contractual establecida en el artículo 54.2.d) ET consistente en transgresión de la buena fe contractual. Pues bien, a esta causa genérica de despido, la negociación colectiva, a través del régimen de infracciones y sanciones disciplinarias prevista en el convenio colectivo de aplicación, ha considerado que dicha conducta -la apropiación de productos de la empresa- constituye infracción disciplinaria muy grave, sancionable con despido, "la apropiación indebida de artículos... con independencia de que tenga o no valor de mercado" y la "apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar". En consecuencia, la conducta de la trabajadora descrita en los hechos probados tiene pleno encaje en la previsión tipificada como falta muy grave en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable. Son las partes negociadoras las que han diseñado la infracción de referencia y las que, en atención a las circunstancias de la actividad que regulan, han decidido calificar de muy grave la

apropiación indebida "con independencia del valor de lo sustraído".

3.- El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. letra a) ET impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el artículo 20.2 ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario. Cuando el trabajador se apropia de bienes de la empresa en un supermercado, no es solo que con ello cause un perjuicio económico directo a la empresa, sino que compromete además la situación personal de los trabajadores que prestan servicio en el establecimiento en el que estaba hurtando los productos. Con todo, y al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga el valor de los objetos hurtados, lo más relevante es sin duda que una vez detectada esa conducta, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa deposita en la trabajadora que ocupa un puesto de trabajo como cajera. No parece razonable que el empleador carezca de la posibilidad de aplicar algún tipo de sanción a la trabajadora que con esos antecedentes volvería a desempeñar esas funciones en su puesto de trabajo, pese a conocer que ya se ha apropiado de productos. La pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador en los supuestos en los que se apropia de bienes de la empresa de escasa relevancia y mínimo valor económico. Y por escasa complejidad que tenga, en apariencia, la realización de un acto como el de apropiarse de los productos colocados en unas estanterías y sacarlos por la caja de auto-pago sin abonarlos, el dato cierto y objetivo que no puede desconocerse, es que ha actuado intencionadamente y de forma deliberada en perjuicio de su empresa, con independencia del valor económico de lo sustraído, con la realización de una conducta ilícita y manifiestamente contraria a derecho, lo que es bastante, en este concreto caso, para constatar una reprobable acción, que faculta y legitima a la empresa para sancionar su conducta, de conformidad, con lo previsto al efecto en el convenio colectivo de aplicación.

CUARTO.-

De conformidad con lo expuesto, resulta evidente que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste, lo que -de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal-, obliga a la estimación del recurso y a la consiguiente casación y declaración de nulidad de la sentencia recurrida, para resolver el debate en suplicación, estimando el de tal clase y declarar la nulidad de la sentencia de instancia y la desestimación íntegra de la demanda, previa declaración de procedencia del

despido impugnado. Debe ordenarse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 228.2 LRJS, la devolución de los depósitos constituidos para recurrir, así como el levantamiento del aval o devolución de la cantidad consignada. Y sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Supermercados Champion SA, representado y asistido por el letrado D. Unai Miguel Rodríguez.

2.- Casar y anular la [sentencia dictada el 14 de junio de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 744/2022 \(PROV 2022, 325743\)](#).

3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria, de fecha 14 de enero de 2022, autos núm. 283/2021.

4.- Desestimar la demanda sobre Despido interpuesta por D. ^a Celia, frente a Supermercados Champion SA, declarando la procedencia del despido enjuiciado.

5.- Ordenar la devolución de los depósitos constituidos para recurrir y, en su caso, la liberación del aval o devolución de la consignación efectuada.

6.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.