

## Despedido por rayar el coche de un compañero de trabajo

El tribunal avala el cese porque su actuación es “antijurídica y maliciosa” y va contra los deberes básicos de toda relación laboral

Patricia del Águila Barbero  
12 de noviembre de 2019

Rayar a propósito el coche de un compañero de trabajo es causa de despido. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia así lo ha establecido en una [sentencia](#), al considerar que el autor incurrió en una clara actuación “antijurídica” y “totalmente maliciosa”, cuyo coste superó los 300 euros al propietario.

El trabajador era conductor en una empresa de servicios sanitarios de A Coruña. Tiempo después de rayar el coche aparcado de su compañero, reconoció su autoría ante el propietario del vehículo y se ofreció a abonar la cantidad de 327 euros que le había costado la reparación. Según consta en el fallo, estos hechos ya habían ocurrido con anterioridad en un ambiente laboral conflictivo.

Meses después, recibió un burofax de la empresa en el que le comunicaban su despido al tratarse de una falta muy grave. La resolución del TSJ corrige la decisión del juzgado de primera instancia que declaró improcedente el despido. La empresa debía abonar al autor una indemnización de más de 38.500 euros por salario e indemnización.

### Clara deslealtad

La sentencia (que puede consultar [aquí](#)) señala que ni su antigüedad en la empresa (ejercía allí desde 2001) ni su trayectoria puede hacer que el cese se califique de improcedente. La doctrina jurisprudencial, explica, lo avala cuando se evidencie “una clara deslealtad con la empresa y de quebrantamiento de la buena fe”, algo que debe liderar las relaciones empresa-trabajador. “Sin tales presupuestos, la convivencia humana y profesional se haría absolutamente inviable”, afirma.

Así, el tribunal no considera “objeto de discusión” la gravedad y culpabilidad de la conducta “incontrovertida” del trabajador, más aún cuando ha sido reconocida por él mismo. Por tanto, zanján los magistrados que atenta “contra los deberes básicos que debe presidir toda relación de trabajo”, independientemente de la cuantía del daño causado.

Acogiéndose a la buena fe consustancial del contrato de trabajo, el TSJ de Galicia concluye que la empresa “no rompió la regla de proporcionalidad que debe haber entre infracción y sanción”.