

Despedido por robar comida a sus compañeros de trabajo

El tribunal rechaza que el escaso valor de lo sustraído reste gravedad a la conducta

Irene Cortés

5 de marzo de 2020

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Aragón ha avalado el despido de un trabajador que robó comida a uno de sus compañeros. En la sentencia, el órgano judicial considera que la conducta supone una trasgresión de la buena fe contractual lo suficientemente grave como para justificar el cese disciplinario.

Los magistrados consideran que el hurto de alimentos a los compañeros constituye una vulneración de varias normativas. Por un lado, el convenio colectivo de la industria de la tecnología y los servicios del sector del metal (en el que se enmarca la empresa) recoge como falta muy grave el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a los compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona “dentro de las dependencias de la compañía o en cualquier otro lugar”.

Por otro lado, el Estatuto de los trabajadores (ET) identifica en su artículo 54 la indisciplina o desobediencia en el trabajo como un incumplimiento contractual que justifica el despido.

En este sentido, la Sala subraya que el hurto realizado por un trabajador en su puesto de trabajo supone una falta disciplinaria que vulnera la buena fe contractual, “con independencia de que la sustracción se haya consumado o no, y de la cuantía de lo hurtado”, y sin necesidad de que la conducta se repita en el tiempo. Por ello, abogan por aplicar régimen disciplinario en todo su rigor, “ya que tales hechos no pueden ni deben ser tolerados”.

Perjuicios

El despido disciplinario es la sanción más elevada que prevé el derecho laboral. Por eso, el tribunal recuerda que debe hacerse una “interpretación restrictiva” para valorar si la conducta es lo suficientemente grave como para justificar el cese o si, por el contrario, la dirección debe imponer un castigo más leve.

En esta línea, los magistrados descartan que la falta de perjuicios para la empresa, la escasa importancia de las consecuencias derivadas del hurto o la no acreditación del lucro personal para el empleado sean elementos que mitiguen la seriedad de la infracción. “El quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad son factores que por sí solos sirven para ponderar la gravedad de la falta”, asevera la Sala.