

Fichar por un compañero a la entrada o salida del trabajo es causa de despido

El tribunal califica la conducta como muy grave y considera que vulnera la buena fe contractual

Irene Cortés

21 de enero de 2020

Desde su implantación en mayo del año pasado, el registro horario ha sido una fuente constante de litigios. Esta norma, que nació con el propósito de limitar el abuso empresarial con las horas extra no remuneradas, ha llevado a numerosas compañías ante los tribunales. No obstante, las firmas no son las únicas que se aprovechan de este sistema: en ocasiones, son los mismos trabajadores los que hacen un uso ilegítimo del control de jornada. Una conducta que, según los jueces, puede conllevar el despido disciplinario.

Así se desprende de una reciente sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía en la que avala el cese de una empleada que fichaba sus horas de trabajo y las de su compañera. Para la Sala, este comportamiento constituye un fraude a la empresa, así como una "transgresión grave de la buena fe contractual", lo que conlleva irremediabilmente el cese disciplinario.

Los magistrados rechazan la falta de perjuicios a la compañía para rebajar la condena, y recuerdan que el sueldo se solo sustenta en unos resultados, "sino en el desarrollo de una jornada pactada legalmente". En este sentido, consideran que la esencia del incumplimiento no radica en el daño causado, "sino en el quebranto de la fe depositada y de la lealtad debida". O dicho de otro modo, que no es necesario que una conducta ilícita provoque trastornos a la empresa, sino que basta con que quiebre su confianza.

Según recoge la resolución, la demandante trabajaba como técnico en la Fundación Andalucía Emprende, un organismo público encargado de fomentar e impulsar el emprendimiento en la región. En marzo de 2018, ella y una compañera recibieron sendas cartas de despido al haber constatado la dirección que ambas manipulaban el programa informático del centro para fichar una por la otra a la hora de entrada y viceversa a la hora de salida. Así, mientras una llegaba más tarde a su puesto (reflejando el sistema la hora normal de entrada), la otra salía una hora antes sin que ello se reflejara en el programa de fichaje. Esta conducta se alargó durante más de un año.

Abuso de confianza

El tribunal confirma el despido y reprocha a la demandante que ocultara su comportamiento "engañando y simulando reiteradamente su presencia en su puesto de trabajo". Además, considera que la empleada "se aprovechó de la confianza que la empresa depositó en ella" y en su compañera, ya que en el centro donde ambas ejercían no había ningún responsable asignado de forma permanente.

Por otro lado, el TSJ recuerda que el convenio colectivo recoge como falta muy grave la suplantación de otro trabajador "alterando, en su caso, los registros y controles de entrada y salida al trabajo". Una conducta que se ve agravada cuando se comete de forma reiterada en el tiempo, como así ocurrió en este caso.

Los magistrados rechazan por tanto que la compañía debiera haber impuesto una sanción menor que el despido, como así alegó la mujer. Y es que, cuando se pierde la confianza en la relación laboral,

argumentan, "no cabe otra alternativa razonable que la expulsión del trabajador", ya que la fidelidad es el elemento esencial de todo contrato.