

¿Pueden despedirme por lo que hago fuera de mi jornada?

Un empresario puede llevar a cabo un despido disciplinario si un trabajador realiza cualquier conducta fuera del horario laboral que vaya en contra de los intereses de la propia compañía.

BUENA FE

Un empresario puede despedir a un empleado si considera que su conducta transgrede la buena fe contractual, como recoge el artículo 54 del **Estatuto** de los Trabajadores.

Laura Saiz. Madrid

Que un jefe de campañas de un hipermercado robe dos paquetes de galletas de chocolate, valorados en total en 3,01 euros, es suficiente para que una empresa despidiera a un trabajador con 17 años de antigüedad, según confirmó el Tribunal Superior de Justicia de Baleares en febrero de 2018.

Pero, ¿qué pasa si esta misma conducta se realiza fuera del horario laboral pero en otro centro de la misma cadena? El Tribunal Supremo considera que el despido debe tener la misma calificación, a pesar de que el robo se realizara fuera del centro de trabajo y fuera del horario laboral.

“Cuando un trabajador pueda incurrir en alguna ac-

tuación ilegal fuera de su jornada y lugar de trabajo debe quedar al margen de la potestad disciplinaria del empresario, cuando no tenga la menor vinculación con la actividad laboral y no cause perjuicio de ningún tipo a la empresa, con independencia de que las consecuencias jurídicas que pudieran derivarse para el trabajador de ese acto ilícito le impidan posteriormente el oportuno cumplimiento de sus deberes laborales”, según señala el Alto Tribunal, que sí otorga la potestad sancionadora que tiene cualquier empresario cuando cualquier conducta de uno de sus empleados perjudique los intereses de la propia compañía o ponga en peligro a sus compañeros.

Buscar prostitutas con el coche rotulado con el logo de la empresa

Por incumplimiento de la lealtad y buena fe debida a la empresa el Tribunal Supremo (TS) determinó en junio de 2017 la procedencia de un despido por “salir de fiesta y tener relaciones con prostitutas” fuera del horario laboral pero con el vehículo que la empresa le había cedido.

La razón que apoya este fallo, que confirma la sentencia previa emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, es que el coche estaba perfectamente identificado con el logo de la compañía,



por lo que ir a buscar prostitutas perjudicó la imagen corporativa, ya que serigrafar un coche con el nombre y el logo de una empresa persigue fines

publicitarios. Concretamente, la sala de lo social del TS señala que este comportamiento menoscabó la imagen empresarial y es “incompatible con la lealtad y

la buena fe debida”, por lo que confirma el despido disciplinario.

En julio de 2014, el empleado de una firma de seguridad usó el vehículo de la empresa un domingo para acercarse a una zona donde habitualmente se ejerce la prostitución. Mientras estaba con la prostituta, le entregó el coche a un compañero que acudió con él y “que hizo tiempo en tanto terminaba”, lo que a juicio de la compañía “evidencia que el coche fue utilizado para todo menos para los fines profesionales para los que fue concebido”.

Llegar borracho al puesto de trabajo

Una de las causas que recoge el Estatuto de los Trabajadores (ET) de despido disciplinario, en su artículo 54, es “la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”.

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de marzo de 2013, consideró que acudir dos veces en 15 días borracho al puesto de trabajo cumplía con este artículo del ET, por lo que aceptaba el despido de



un técnico de escenario que tenía funciones de iluminación. Aunque el juez consideró que no se trata de una embriaguez habitual, sí

determinó que esas dos veces en un periodo corto de tiempo ponía en peligro a sus compañeros dada la naturaleza del puesto.

Jugar con una carretilla en el descanso

Un mozo de lavado fue despedido tras descubrir que había mentido al explicar un accidente que sufrió en su trabajo. El incidente tuvo lugar mientras iba sentado en las horquillas de una carretilla elevadora para ir a los vestuarios sin conocimiento de sus superiores y fuera de la jornada de trabajo. “El actor se entretenía en rozar a modo de juego una de sus botas de seguridad contra el suelo y ése fue el motivo



de su caída bajo las ruedas”, explica la sentencia de febrero de 2009 del TSJ de Madrid, que determinó el despido como procedente

por falta muy grave por incumplimiento del convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

El GPS sólo es válido en horario laboral

Aunque los tribunales coinciden en que los medios tecnológicos proporcionados por la empresa pueden ser

revisados y usados para sancionar a un trabajador –siempre que se preavise de su instalación y monitorización–, también

coinciden en que este control sólo se puede realizar en horario laboral, aunque un dispositivo se use fuera de él. En octubre de 2017, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declaró nulo un despido que se había producido tras cotejar la localización en la que se encontraba un trabajador mientras estaba de baja gracias al GPS instalado en un vehículo de empresa, pero cedido de manera permanente.



Robar en otro supermercado de la misma cadena

Robar varios productos de alimentación en otro supermercado de la misma cadena es considerado por el Tribunal

Supremo, en sentencia de septiembre de 2017, un despido procedente por cometer una falta laboral muy grave, consistente en

la transgresión de la buena fe contractual.

La sentencia avala la potestad sancionadora de un empresario cuando “el trabajador comete una ilegalidad fuera de su jornada de trabajo, y lo hace precisamente contra intereses de su propia empresa, de manera voluntaria y deliberada, siendo plenamente consciente de que está causando un perjuicio a su empleadora”.

