

En VITORIA-GASTEIZ (ÁLAVA), a seis de febrero de dos mil doce

Vistos por la Ilma. Sra. D^a PATRICIA TERESA RODRÍGUEZ ARROYO, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de VITORIA-GASTEIZ (ÁLAVA) los presentes autos nº 797/2011, seguidos a instancia de : contra la empresa

EN NOMBRE DEL REY
Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 46/2012

ANTECEDENTES DE HECHO

KOPIA
KOPIA

PRIMERO.- Con fecha 23 de noviembre de 2011 se presentó demanda en materia de despido por contra la mercantil en la que tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimaba aplicables a sus pretensiones, y que se dan por reproducidos terminaba solicitando que previos los trámites legales se dictara sentencia por la que se declare la improcedencia del despido del demandante y se condene a la empresa a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido o al abono de la indemnización de 45 días de salario por año de servicios, y en ambos casos con abono de los salarios de tramitación.

SEGUNDO.- Por Decreto de 1 de diciembre de 2011 se admitió a trámite la demanda presentada, señalando día y hora para el acto del juicio y, en su caso, el de previa conciliación. La vista fue celebrada el pasado 11 de enero de 2012; en dicho la actora ratificó su demanda, a continuación demandada formuló alegaciones, contestando la actora a las mismas, tras lo cual se practicaron las pruebas propuestas y admitidas, se realizaron conclusiones, y quedaron los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante ha prestado servicios para la demandada con una antigüedad de 1 de abril de 2008, categoría profesional de especialista, y salario diario con prorrata de pagas de 80,92 euros.

SEGUNDO.- En fecha 10 de octubre de 2011 el demandante recibió carta de despido por motivos disciplinarios, con fecha de efectos del mismo día con el siguiente contenido literal:

Muy Sr. Nuestro;

Por medio del presente escrito, ponemos en su conocimiento que la Dirección de la Empresa ha decidido poner término a la relación laboral que le unía con nosotros, notificándole por la presente su despido disciplinario) con fecha de efectos, 10 de octubre de 2011.

Esta decisión tiene su fundamento en el artº 54.2.d. del Estatuto de los trabajadores, que sanciona como justa causa para proceder a imponer la sanción de despido disciplinario "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo", igualmente, el Artº 57 de nuestro actual Convenio Colectivo de Empresa, que en materia de faltas y sanciones hace referencia a ordenanza Laboral, que en su artº 95-3 califica como muy grave su acto y establece el baremo de sanciones correspondiente. que dan origen a la sanción, se producen el día 30 de setiembre, cuando las 13:06 (su hora de inicio de jornada laboral es a las 13:55 horas), Vd. Abre ilícitamente la taquilla de un compañero de trabajo en la Empresa, para apropiarse indebidamente de un iPhone. Apple propiedad de vate último. Aprovecha la oportunidad que le brinda el disponer de una taquilla cercana en el mismo vestuario en que se ubica la taquilla nº 95 que tiene asignado este trabajador y en la que había depositado y guardado el aparato al incorporarse a su jornada de trabajo en turno de mañana, para acceder a la taquilla de su compañero e incurrir en el ilícito objeto de sanción.

Disponemos de pruebas que acreditan que tras apropiarse del iPhone, a las 13.07, vd, manipula el citado aparato y durante un lapso de tiempo considerable lo intentó desbloquear hasta en 4 ocasiones, queriendo dar con la clave que le permitiese acceder a las funcionalidades del mismo, cosa que al no poder completar, y al comprender que no le valdría para nada el aparato sin su clave de acceso, le lleva a devolverlo a la taquilla de la que se había apropiado indebidamente del mismo, volviendo a cerrarla como si nada hubiese pasado.

Es el día 5 de octubre y una vez presentadas a la Representación de la Empresa las pruebas por parte del propietario del iPhone, cuando el Departamento de RR.HH. le llamo para informarle de su acción y de la gravedad de la misma, circunstancia que Vd niega en un primer momento, para pasar a reconocer al Representante legal de la Empresa -firmante de la presente-, ante la evidencia de las pruebas presentadas ante Vd. A partir de este momento, al verse sorprendido en su acción, Vd. se acerca a disculparse por los hechos al compañero propietario del iPhone y pedirle disculpas por su actuación, cosa que no había realizado hasta la fecha, y que junto a las demás pruebas obrantes en su contra, refuerza la mala fe concurrente en su acción y naturaleza punible de la misma.

Por todo lo anterior le notificamos su despido disciplinario e informamos de que su liquidación de haberes le será abonada mediante talón, junto con la nómina del mes de octubre de 2011.

TERCERO.- El día 30 de septiembre de 2011 el actor acudió a su puesto de trabajo a las 13.06 horas, siendo la hora de inicio de la jornada laboral las 13.55 horas. Tras realizar el fichaje se dirigió al vestuario, y fue a la taquilla de su compañero , el cual había dejado la llave de la taquilla escondida en la parte superior de la misma. El demandante cogió la llave abrió la taquilla y cogió el teléfono iPhone de su compañero, el cual había protegido el mismo con una clave de acceso por seguridad. Cuando el Sr. intentó utilizar el teléfono móvil de su compañero para lo cual realizó varios intentos de desbloquear el mismo, realizándole el aparato una foto por cada una de las veces que intentó acceder a la información del teléfono al tiempo que el sistema enviaba un correo electrónico a por cada una de las veces que el actor intentó acceder al contenido del iPhone.

El Sr. al no poder acceder al contenido del teléfono procedió a dejar el mismo de nuevo en la taquilla de su compañero, dejando igualmente la llave en el mismo sitio.

CUARTO.- informó, días después, a la empresa de lo sucedido, y cuando el actor tuvo conocimiento de la existencia de las fotos de su persona en el móvil de su compañero, reconoció únicamente haber manipulado el mismo pidiéndole perdón a

QUINTO.- En fecha 8 de noviembre de 2011 se celebró acto de conciliación previo a la vía judicial que finalizó con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan demostrados al examinar el material probatorio, según las reglas de la sana crítica, concretamente los documentos obrantes en sendos ramos de prueba de las partes, así como por la declaración testifical de

Afirma la parte demandante que no procedió a abrir la taquilla de su compañero sino que se encontró el teléfono en el vestuario, en lugar no determinado por dicha parte, sin embargo esta afirmación carece de prueba alguna que la sostente, acreditando por el contrario las pruebas practicadas precisamente lo contrario, así por un lado esta la declaración del Sr. que afirma sin ningún género de dudas que recuerda haber guardado el teléfono dentro de la taquilla y no que lo dejara por algún sitio del vestuario, y por otro lado esta el hecho de que el demandante tras manipular el teléfono de su compañero lo dejó en la taquilla del mismo lo que evidencia que previamente lo había sacado de

allí, dejándolo por tanto en el mismo lugar, en la esperanza de que no se conocieran los hechos. Si el actor hubiera encontrado el teléfono de su compañero en medio del vestuario lo hubiera dejado en el mismo lugar, porque además no tenía otra forma de saber que era de [redacted] y no de un tercero mas que por haberlo sacado de la taquilla de éste, ya que si bien es cierto que podía haber sabido que [redacted] poseía un aparato de ese tipo no es menos cierto que existía la posibilidad de que cualquier otro compañero también lo tuviera, de lo que cabe concluir que el demandante, sabiendo donde estaba la llave de la taquilla, ya que según la prueba testifical son varios los trabajadores de la empresa que guardan la llave de la taquilla en la parte superior de la misma, procedió a abrir la taquilla de [redacted] y a coger el teléfono sin el consentimiento de [redacted] (arts. 90 y ss. de la LPL),

SEGUNDO.- Impugna el demandante, con fundamento en el Art. 103 LPL, el despido disciplinario de que fue objeto con efectos al 10 de octubre 2011, considerando que el mismo ha de ser declarado improcedente entendiéndose que los hechos carecen de trascendencia, que se trata de una chiquillada, que no hay causa de despido, y negando además haber cogido el móvil de la taquilla indicando que lo encontró en el vestuario.

La empresa demandada se opone a las pretensiones formuladas de contrario considerando que los hechos imputados constituyen una falta muy grave, y que la medida adoptada por la empresa resulta adecuada y proporcional.

TERCERO.- La empresa ha procedido al despido disciplinario de la demandante al amparo del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, así como por el artículo 57 del convenio colectivo de empresa vigente en ese momento que se remite como norma supletoria a la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica (aprobada por orden de 29 DE JULIO DE 1970) cuyo artículo 95.3 sanciona como faltas muy graves El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el **hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma** o durante acto de servicio en cualquier lugar.

Por su parte el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece como causas de despido disciplinario en su apartado d) la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

El Tribunal Supremo al interpretar el Art. 54.2.d ET ha elaborado la siguiente doctrina:

a) La buena fe es consustancial al contrato de trabajo en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador de una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en

el ámbito contractual y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad (STS 26-1-87).

b) La buena fé como moral social formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y el general cumplimiento de los deberes ha trascendido al Ordenamiento Jurídico. Así el título preliminar del CC precisa que los derechos deberán ejercerse conforme a las reglas de la buena fé (Art. 7.1), pone coto al fraude de ley (Art. 6) y niega amparo al abuso de derecho o al ejercicio antisocial del mismo (Art. 7.2). También el ET la ha incluido en sus preceptos sometiendo las prestaciones recíprocas de empresas y trabajadores a sus exigencias (Art. 20.2) y facultando para la extinción del contrato al empleado si se le modifican las condiciones de trabajo sustancialmente de tal modo que se perjudique su formación o se menoscabe su dignidad (Art. 50.1 a) y al empleador cuando la conducta de aquél comporte la trasgresión de la buena fé contractual (S. 25-2-94).

c) Es requisito básico que ha de concurrir para configurar la deslealtad que el trabajador cometa el acto con pleno conocimiento de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato, consistiendo dicha deslealtad en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone (STS 24 y 25-2, 26 septiembre 84). También consiste en usar con exceso el empleo de la confianza que ha recibido de la empresa en razón del cargo que desempeña, rebasando los límites que el cargo ostentado tiene por su propia naturaleza y ello en provecho propio o de un 3º que no sea naturalmente acreedor directo de las prestaciones empresariales (S. 25-2-84).

d) La falta se entiende cometida aunque no se acredite la existencia de lucro personal ni haber causado daños a la empresa y con independencia de la mayor o menor cantidad de lo defraudado, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad implícitos en toda relación laboral (S. 26-5-86, 26-1-87).

e) A los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un 1er plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando la responsabilidad del personal directivo (STS 18-3-91, 14-2-89, 20-10-89).

f) En la materia de pérdida de confianza no cabe establecer graduación alguna (STS 29 noviembre 85, 16-7-82).

CUARTO.- En caso en litigio frente a las afirmaciones de la demandante hay que señalar, como ya se ha indicado en el fundamento de derecho primero, el demandante no se encontró casualmente el teléfono de su compañero Sr. . . , sino que cogió el mismo de la taquilla del Sr. . . aprovechando que no había nadie en el vestuario y que sabía que la llave de la taquilla estaba sobre ésta. Esta circunstancia, aunque a la demandante le merezca la calificación de chiquillada, es constitutiva desde el punto de vista penal de un hurto, con la atenuante en

su caso de arrepentimiento, y es que no se puede dudar de que concurren todos los requisitos del hurto por cuanto que el actor cogió sin la autorización de su dueño el teléfono iPhone y pudo disponer del mismo, lo cual conforme al Jurisprudencia de la Sala Segunda del Tribunal Supremo consume la acción, con independencia de que posteriormente, ante la imposibilidad de acceder al contenido del teléfono, decidiera devolver el mismo, el mero hecho de que dispusiera durante un periodo de tiempo el teléfono de su compañero obtenido ilícitamente, consume la conducta tipificada en el artículo 95.3 de la Ordenanza Laboral, es decir, el hurto a un compañero en las instalaciones de la empresa, lo cual como falta grave puede ser castigada con despido.

Pero además de lo anterior hay que tener en cuenta en el presente caso un plus de intencionalidad en el demandante, por cuanto que acudió a su centro de trabajo según el fichaje aportado a las 13.06 horas , 50 minutos antes del inicio de su jornada laboral, sabiendo que a esa hora era difícil que alguien estuviera en el vestuario puesto que el turno de mañana estaba prestando servicios y el de tarde todavía tenía 50 minutos para entrar, evidenciando un abuso total de confianza por su parte, que aprovechó sus posibilidades de acceso a las instalaciones para acudir casi una hora antes con la clara intención de coger el iPhone de su compañero, no teniendo otra justificación el hecho de que fuera con 50 minutos de antelación a su puesto de trabajo.

Por todo lo expuesto la sanción impuesta por la empresa resulta ajustada a derecho, tanto al Estatuto de los Trabajadores como a la Ordenanza de Trabajo que se aplica supletoriamente según el convenio colectivo de empresa, siendo una media proporcional y ajustada a las sanciones previstas para las faltas muy graves en el artículo 97 de la citada ordenanza laboral, motivos ellos por los que procede la desestimación de la demanda.

QUINTO.- Conforme al Art. 191 LJS, contra la presente resolución podrá interponerse recurso de suplicación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que DESESTIMANDO la demanda de despido interpuesta por
contra

, debo declarar y declaro procedente el despido del actor realizado con fecha de efectos 10 de octubre de 2010, convalidando la decisión extintiva que con él se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, debiendo ser

anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Sentencia / Epaia