

**T.S.JILLES BALEARS SALA SOCIAL
PALMA DE MALLORCA**

SENTENCIA: 00253/2021

NIG: 07040 44 4 2020 0005242
Modelo: 380000

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000182 /2021

PROCEDIMIENTO DE ORIGEN: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 1062 /2020 JDO. DE LO SOCIAL Nº 1 DE PALMA DE MALLORCA

Ilmos. Sres.:

D. Antoni Oliver Reus, presidente
D. Alejandro Roa Nonide
D. Víctor Manuel Casaleiro Ríos

En Palma, a 6 de julio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación núm. 182/2021, formalizado por el letrado D. Oscar Díaz Vilchez, en nombre y representación de D.

contra la sentencia nº 80/2021 de fecha 19 de febrero de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Palma, en sus autos demanda número 1062/2020, seguidos a instancia de la recurrente, frente a la empresa Centros Comerciales Carrefour, S.A., representada por la letrada D.ª Isabel Ruano Ceña, en materia de despido, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Alejandro Roa Nonide, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

1.- La demandante Dña. _____ con DNI _____ ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Centros Comerciales Carrefour S.A., con



antigüedad de 2.03.87, categoría profesional de Auxiliar y percibiendo un salario mensual de 1.310,87 € con inclusión de partes proporcionales de pagas extraordinarias.

2.- En fecha 9 de noviembre de 2020 la empresa hizo entrega a la trabajadora de carta de despido cuyo tenor es el que sigue:

“Por medio de la presente le comunicamos que la Dirección de la Compañía ha decidido proceder a su despido disciplinario con efectos del día 9, con motivo de la comisión por su parte de hechos constitutivos de unas infracciones de carácter muy grave, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 55.2 y 55.13 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes que resulta de aplicación en la Compañía, así como en el artículo 54.2 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

Tal y como Ud. perfectamente conoce, por el puesto de trabajo que viene desempeñando como Auxiliar de la sección de Productos de Gran Consumo, así como por tratarse de deberes inherentes a cualquier relación laboral, entre sus obligaciones laborales más básicas se encuentra la de (i) actuar conforme a las reglas de la buena fe, con la máxima diligencia y responsabilidad, procurando una total integridad y transparencia en sus actuaciones frente a la Compañía; así como la de (ii) evitar cualquier situación por su parte que resulte fraudulenta frente a la Empresa, o que sea susceptible de conllevar un perjuicio a la misma.

Pues bien, a pesar de lo anterior, la Dirección de la Compañía ha tenido conocimiento de determinados hechos cometidos por Ud. el pasado día 31 de octubre de 2020 que, evidencian una actuación absolutamente fraudulenta y desleal por su parte hacia la Empresa, y que resulta vulneradora de los principios de buena fe y mutua confianza que rigen su relación laboral con la Compañía, al haberse tratado de apropiar, prevaleándose de su puesto de trabajo, de obsequios promocionales que se entregaban al realizar determinadas compras y que eran propiedad de la Compañía, sin haber realizado ninguna compra previa que lo justificara; lo cual, como es evidente, no puede ser tolerado por la Dirección de la Empresa.

En efecto, el citado día, sobre las 14:00 horas, tras la finalización de su jornada laboral, Ud. se dirigió a la entrada del supermercado y, tras atravesar los arcos de entrada, comenzaron a sonar las alarmas antirrobo.

En ese momento, un auxiliar de pódium se acercó a Ud. para comprobar el motivo de la activación del alarmado, por lo que se le solicitó que volviera a pasar en repetidas ocasiones por dicho arco; no obstante, las alarmas no cesaron de sonar.

Posteriormente, se puso en conocimiento de esta situación al Responsable de tienda, momento en el cual, mientras esperaban la llegada del mencionado Responsable, Ud. aprovechó para deshacerse de un artículo que portaba consigo, consistente en un reloj que se regalaba a aquellos clientes que adquirían un pack de Cola-Cao (nº de referencia 8410014479198), introduciendo el mismo en una de las cestas de la entrada a tienda, actuación que fue perfectamente percibida por el citado Auxiliar.

De este modo, la Dirección de la Compañía ha podido comprobar que Ud. ha incumplido de forma intolerable los principios de buena fe y diligencia debida en el desempeño de sus funciones, por cuanto, prevaleándose de su puesto de trabajo, se ha apropiado de obsequios promocionales que se entregaban al realizar compras de determinados productos, lo que constituye claramente una actuación absolutamente fraudulenta, evidenciando un abuso por su parte de la confianza depositada en Ud. por la Compañía, junto con una evidente ausencia de los valores éticos que rigen en ésta, derivando en la pérdida total de la confianza que se le había brindado, lo que, en definitiva, conduce

inevitablemente a la imposibilidad de mantenimiento de toda relación laboral. Por todo ello, las conductas anteriormente descritas y cometidas por Ud. constituyen un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones laborales, tipificadas en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes como faltas muy graves en los artículos 55 apartado 2 ("El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hilito o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. ") y 55 apartado 13 ("Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. "); en relación con lo dispuesto en el artículo

54.2, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, a tenor de la gravedad de los hechos descritos, la Compañía se encuentra avalada para calificar las faltas cometidas en su grado máximo, por lo que, en consecuencia, queda plenamente justificada la decisión adoptada por la Compañía de proceder a su despido disciplinario, con efectos del día de hoy.

Le informamos de que, con fecha de la presente, ponemos a su disposición la liquidación legal de haberes que le corresponde por su prestación de servicios en la Compañía hasta el día de hoy.

Le informamos que la representación legal de los trabajadores será informada de la presente sanción a efectos de cumplir con lo previsto en el artículo 64.4.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Le rogamos, finalmente, firme copia de la presente, a los meros efectos de dejar constancia de su entrega y recepción".

3.- Las normas básicas de régimen interno y de organización de Carrefour nada dicen sobre objetos promocionales.

4.- La trabajadora suscribió la recepción en fecha 12 de diciembre de 2014 de una comunicación en la que se la informaba, entre otras cosas (doc. 5 de la demandada) del control y video-vigilancia y en relación a las compras de empleados y uso de sistemas descuento o promoción: de que "pese a su obviedad, le recuerdo que no se pueden realizar compras en tiempo de trabajo. Ni, por supuesto, consumir total o parcialmente ni disponer de los bienes y/o mercancías de la empresa sin su abono previo, ya se encuentren en la sala de ventas, cámaras, laboratorios, almacenes, patios, etc o destinados a la merma, sin previa autorización por escrito de un responsable, teniendo todos estos hechos la consideración de trasgresión de la buena fe por ser mercancía y bienes propiedad de la empresa, y que no le han sido cedidos".

5.-La trabajadora el día 31.10.20 salió por los arcos de salida a las 14,00 horas ocultando un reloj que iba dentro de los packs de Cola-Cao de 2,7 kilos como objeto promocional, en un envoltorio con alarma de fábrica, estando de servicio el auxiliar de vigilancia nº 1.

llegando a pitar la alarma hasta tres veces, siendo que cuando se avisa a la superior, la trabajadora se desprende de un reloj que llevaba oculto entre sus ropas, depositándolo en uno de los carritos vacíos que están situados en la entrada, al servicio de los clientes. La siguiente vez que pasa por el arco de detección, la alarma ya no se enciende. La actora reconoció ante la Sra .

responsable de recursos Humanos que "sabía que lo había hecho mal, y que vio el reloj y lo cogió para dárselo a su sobrino".

6.- Ninguna de las cajas de Cola-cao adquiridas en su día por clientes lo fue por la trabajadora.

7.- La trabajadora demandante realizaba sus funciones en el almacén en el que se realizan las funciones de inventario y captura de palets, y el taller de recuperación donde se intentan recuperar los productos estropeados y, o se ponen nuevamente a la venta o se reduce su importe de venta. Si se venden por separado las bolsas de productos del interior de una caja estropeada sin remedio, el obsequio promocional se tira, no se devuelve al proveedor, ni se lo queda la empresa, deshaciéndose de él en un contenedor ubicado en el patio a 20 metros del almacén. Ese día no estaba presente el superior de la trabajadora en el almacén, el Sr.

8.- El Convenio Colectivo de Grandes almacenes en su art. 55.2 recoge como falta muy grave: El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

9.- Presentada papeleta de conciliación ante el TAMIB se celebró el acto en fecha 4 de diciembre de 2020 con el resultado de celebrado sin acuerdo.

10.- La demandante no ha ostentado en el último año la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice:

QUE DESESTIMANDO LA DEMANDA interpuesta por D

) contra la empresa CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A. debo declarar y declaro la procedencia del despido de la actora efectuado en fecha 19 de noviembre de 2020, convalidando la extinción del contrato de trabajo producida en dicha fecha.

TERCERO.- Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de , y que fue impugnado por la representación de la empresa Centros Comerciales Carrefour, S.A.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La sentencia recurrida desestima la demanda presentada frente al despido disciplinario acordado por el centro comercial demandado. Contando la trabajadora demandante con una antigüedad que data de 2 marzo 1987, y en atención a una aceptación plena de la carta de despido disciplinario, califica la sentencia el despido como procedente en función de la secuencia fáctica descrita en



el ordinal quinto -en relación con la ocultación de un objeto promocional unido a un paquete de cola-cao-, indicando en el ordinal séptimo el destino de este tipo de objeto promocional a destruir en su caso cuando una caja esta estropeada.

El recurso presentado acepta la declaración de hechos probados pero difiere por completo del alcance dado por la empresa y que la sentencia recurrida ha ratificado.

Para conseguir la revocación de la sentencia, defiende la incorrecta aplicación de los artículos 54.2.d, 56 y 58 de Estatuto de los Trabajadores, 55.2 y 55.13 de convenio colectivo de grandes almacenes y artículo 54.3, en relación a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia.

Es razonado como al no tener el objeto valor comercial, no existe sustracción de producto destinado a clientes. Y en su caso sería una mera desobediencia a las órdenes de la empresa en relación a este tipo de objetos. Invoca la teoría gradualista al momento de examinar todas las circunstancias que configuren una debida entidad del hecho disciplinario examinado. Que incluso la sentencia señala que la ocultación no fue grabada en video.

SEGUNDO. El recurso debe ser estimado. En primer término, debe ser resaltada la antigüedad extensa de vinculación profesional desde la anualidad de 1987. Es un factor relevante a la hora de comprender y ponderar cualquier medida disciplinaria que sea adoptada por cualquier empresa. No existiendo antecedentes disciplinarios en la dilatada relación laboral, este relevante dato implica frontalmente una fidelidad en la prestación laboral por la carencia de atribuciones disciplinarias previas, en suma, un desarrollo con normalidad del contrato de trabajo sin quiebra de la buena fe entre las partes. Si hubieran existido advertencias disciplinarias con anterioridad por el contrario, esta circunstancia sería elocuente de actuaciones realizadas por el trabajador que pesarían en su contra.

No es el caso de modo que esta premisa ha de tenerse presente a la hora de dilucidar el hecho puntual atribuido y su correcta ponderación. En efecto, analizando seguidamente la secuencia de la solitaria actuación disciplinaria -sucedida en un momento concreto- no tiene entidad suficiente para motivar el despido. La sentencia consigna que el objeto para promoción de un producto, que es un obsequio, tras pasar por el taller *su destino era su destrucción, era un contenedor situado en el patio*. El ordinal fáctico séptimo expone que *el objeto promocional se tira*. Esta circunstancia por sí resta realmente entidad al hecho analizado.

Resulta pues que aún cuando no tuviera una autorización expresa y ello pudiera indicar una orden incumplida y que debería llevar consigo una rectificación, no sería merecedora de la máxima sanción por despido ya que esta medida ha de



reservarse para actuaciones muy graves. La tipificación de la falta disciplinaria no ha sido correcta de manera que el despido debe ser calificado de improcedente. Por último, tampoco constan circunstancias que acrecienten la responsabilidad disciplinaria por lo que procede la revocación de la sentencia con las consecuencias legales y económicas inherentes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre del Rey y por la autoridad que nos confiere la Constitución

FALLAMOS

Estimando el recurso presentado por la representación de D
....., contra la sentencia nº 80/2021 de fecha 19 de febrero de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Palma, en sus autos demanda número 1062/2020, seguidos a instancia de la recurrente, frente a la empresa Centros Comerciales Carrefour, S.A., que se revoca, procede la declaración de improcedencia del despido, condenando a la demandada a que opte, en el plazo de cinco días, entre la readmisión con abono de los salarios de tramitación o a la indemnización de 48.487,50 Euros.

La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de esta Sala en el plazo indicado y sin esperar a la firmeza de la presente resolución, advirtiéndose a la empresa recurrida que, en el caso de no efectuar opción en el plazo y forma indicados, se entenderá que lo hace por la readmisión. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en la empresa.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por abogado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 218 y 220 y cuya forma y contenido deberá adecuarse a los requisitos determinados en el artº. 221 y



con las prevenciones determinadas en los artículos 229 y 230 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social.

Además si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en el **Santander** (antes Banco Español de Crédito, S.A.(BANESTO), Sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-65-0182-21** a nombre de esta Sala el **importe de la condena** o bien aval bancario indefinido pagadero al primer requerimiento, en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Para el supuesto de **ingreso por transferencia bancaria**, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander** (antes **Banesto: IBAN ES55 0049-3569-92-0005001274**) y en el campo "Beneficiario" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el órgano "Sala de lo Social TSJ Baleares".

Conforme determina el artículo 229 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregando en esta Secretaría al tiempo de preparar el recurso la consignación de **un depósito de 600 euros**, que deberá ingresar en la entidad bancaria **Santander** (antes Banco Español de Crédito, S.A. (BANESTO), sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-66-0182-21**.

Conforme determina el artículo 229 de la LRJS, están exentos de constituir estos depósitos los trabajadores, causahabientes suyos o beneficiarios del régimen público de la Seguridad social, e igualmente el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

En materia de Seguridad Social y conforme determina el artículo 230 LRJS se aplicarán las siguientes reglas:

a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando el oportuno resguardo. El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad social del capital costa o importe del recargo correspondiente.

b) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso si bien deberá presentar certificación acreditativa del pago de la prestación conforme determina el precepto.

c) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena en la forma establecida en el artículo 230.1.

Conforme determina el art. 230.3 LRJS los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constituir del depósito necesario para recurrir en su caso, en el momento de la preparación del recurso de casación o hasta la expiración de dicho plazo, aportando el oportuno justificante. Todo ello bajo apercibimiento que, de no verificarlo, podrá tenerse por no preparado dicho recurso de casación.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrese testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvanse los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.

Así se acuerda y firma.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.