

Tiene la calificación de despido procedente la apropiación indebida por una cajera de un supermercado de vales descuento de escaso valor pertenecientes a los clientes

Se confirma el despido disciplinario de una trabajadora de un supermercado por la apropiación indebida de vales descuento pertenecientes a clientes, y ello a pesar del escaso valor de los vales sustraídos.

Señala el Tribunal que, conforme al convenio colectivo de aplicación, se considera falta muy grave la conducta desplegada por la trabajadora despedida, y, al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga el valor de los objetos o vales apropiados, lo más relevante es que se ha quebrado la confianza que la empresa deposita en la trabajadora que ocupa un puesto de trabajo como cajera. La pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador en los supuestos en los que se apropia de bienes de la empresa de escasa relevancia y mínimo valor económico.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 1195/2024, de 15 de octubre de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 4484/2023

Ponente Excmo. Sr. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

En Madrid, a 15 de octubre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^ª Julieta representada y asistida por el letrado D. Raúl Enríquez Caba, contra la sentencia dictada el 11 de mayo de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -Granada-, en el recurso de suplicación núm. 1847/2022, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería, de fecha 21 de abril de 2022, autos núm. 42/2022, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D.^ª Julieta frente a la empresa Centros Comerciales Carrefour S.A. y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de abril de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"1.- La parte actora, D.^ª Julieta, mayor de edad, con DNI núm. NUM000, ha venido prestando sus servicios para la empresa CENTROS COMERCIALES CARREFOUR SA, dedicada a la actividad del Comercio al por menor, en el centro de trabajo sito en la ciudad de Almería, desde el 2-7-07, con la categoría profesional de Cajera, dentro del Grupo Profesionales, y percibiendo un salario de 880,03 € brutos mensuales, incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

2.- Solicitada reducción de jornada por guarda legal en fecha 8-10-21 la misma le fue concedida por la entidad demandada el mismo día 8-10-21 por el periodo comprendido entre el 11-10-21 y el 10-10-23

con un promedio semanal de 22,75 horas distribuida de lunes a jueves de 9 a 13,30 horas, descanso los viernes y los sábados con horario de 9 a 13,45 horas la primera semana y de 15 a 19,45 horas la segunda semana.

3.- La Sra. Julieta ha estado en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común desde el 15-11-19 al 6-8-20 y desde el 19-2-20 al 4-10-21, además de otras bajas médicas de corta duración en los años 2017 y 2019.

4.- Tras el reconocimiento médico de la demandante por parte del servicio médico de empresa Quirón Prevención este emitió un informe de fecha 26-10-21 en la que la declaró APTA con limitaciones para su puesto de trabajo de P.B. Cajas, indicándose en tal informe que la misma estaba limitada para el manejo manual de cargas de mas de 8 kg, pudiendo realizar tareas de empuje y arrastre del producto y para objetos voluminosos o pesados utilizar pistola escaner. Además se aconsejaba facilitar la alternancia postural para que no permanezca mas de 1 hora en la misma posición de pie o sentada.

5.- La empresa demandada tiene unas normas básicas de régimen interno y de organización y otras mas específicas de régimen interno de líneas de caja que fueron entregadas a la trabajadora en el año 2017, estableciéndose en las primeras que " *los cupones de descuento que se emiten a los socios del Club Carrefour al efectuar el pago de la compra por línea de cajas son personales e intransferibles* ", indicando que " *e l incumplimiento de la normativa de la utilización de la tarjeta del Club Carrefour por parte de los empleados así como la cesión a favor de otras personas y el intercambio de cupones en beneficio propio o de un tercero será considerado como falta muy grave*"; señalándose posteriormente en las normas de régimen interno que " *el utilizar cupones que no nos pertenecen para nuestras compras es una forma de defraudación*".

6.- El día 9-10-21, a las 16:45 horas estando la demandante trabajando en el turno de tarde (Caja n.º 32) atendió a una cliente del Hipermercado que realizó una compra, pasando a la finalización de la misma la tarjeta de Club Carrefour n.º NUM001 generándose el ticket de compra nº NUM002, sin que dicha cliente haya podido disfrutar del descuento que le correspondía al no haber sido éste entregado a dicha cliente (promoción "ANIVERSARIO" por valor de 3 € y con numeración NUM003).

Posteriormente el mismo día 9-10-21 la actora atendió a otra cliente a las 17,15 horas en la misma caja, también socia del Club Carrefour n.º NUM004, generándose, con dicha compra el ticket de compra nº NUM005 sin que dicha cliente haya podido disfrutar del descuento que le correspondía al no haber sido éste entregado a dicha cliente (promoción "ANIVERSARIO" por valor de 9 € y con numeración NUM006).

A continuación el día 16-10-21 la Sra. Julieta realizó una compra personal que generó el ticket n.º NUM005, utilizando en dicha compra los dos descuentos de la promoción "ANIVERSARIO" antes referidos.

7.- La empresa demandada comunicó por escrito al Delegado Sindical de FETICO el día 28-10-21 la comisión de una serie de faltas por parte de la actora en relación con la utilización de unos cupones descuento de la promoción "ANIVERSARIO" de compras realizadas por clientas el día 9 de octubre de 2021 para su beneficio personal en una compra realizada este último día concediendo al mismo un plazo de 3 días para que realizadas las alegaciones que estimara oportunas; alegaciones que fueron realizadas por el Delegado Sindical el mismo día 28-10-21.

8.- En fecha 6-11-21 la empresa demandada entregó a la parte actora una carta de despido cuyo tenor literal es el siguiente:

"Muy Sra. nuestra:

Por medio de la presente le comunicamos que la Dirección de la Compañía ha decidido proceder a su despido disciplinario con efectos del día de hoy, y ello con motivo de la comisión, por su parte, de

unos hechos constitutivos de unas infracciones de carácter muy grave, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 54.3 in fine, 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, apartados b) y d), del Estatuto de los Trabajadores.

Previamente, debemos manifestarle que, el día 28 de octubre de 2021, la Dirección de la Compañía procedió, de conformidad con lo establecido en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a comunicar la apertura del trámite de audiencia previa al Delegado Sindical de FETICO, habiéndosele concedido plazo de 3 días desde la recepción del pliego de cargos, con el fin de permitirle formular alegaciones; sin que las alegaciones presentadas en fecha 28 de octubre de 2021 desvirtúen los hechos contenidos en la misma.

Como Ud. perfectamente sabe, los cupones de descuento promocionales de la Compañía, que son emitidos durante la vigencia de determinadas promociones en el momento en que un cliente realiza una compra, están destinados a su disfrute por los clientes, única y exclusivamente, y les son entregados a los mismos al realizar sus compras, teniendo por finalidad lograr una mayor fidelización de la clientela hacia la Compañía, por medio del disfrute de promociones y descuentos en la realización de futuras compras en cualquier Hipermercado dentro de un determinado plazo temporal.

En este sentido, según se recoge en la normativa y políticas de obligado cumplimiento en la Compañía y las condiciones de uso vigentes, los cupones, descuentos y promociones a los que se puede acceder - por ejemplo, en las compras realizadas-, únicamente pueden ser utilizados por los clientes a los que se les expiden, siendo de titularidad exclusiva de los mismos y de carácter personal e intransferible, no estando permitida su cesión, entrega o utilización por persona distinta del titular de los cupones, descuentos y promociones, y menos aún por empleados que se apropien de los mismos por no ser de su propiedad.

En consecuencia, se encuentra totalmente prohibida la apropiación de cualquier tipo de cupón, descuento o beneficio, o muestra promocional o artículo, destinados a clientes, con independencia de que tengan o no valor de mercado; siendo que cualquier apropiación o uso de los mismos por persona, que no sea su beneficiaria directa, constituye la comisión de una actuación fraudulenta que no se puede tolerar bajo ningún concepto.

A pesar de lo anterior, la Dirección de la Empresa ha tenido conocimiento de que Ud. cometió una de serie de actuaciones completamente irregulares y fraudulentas en la medida en que se apropió, de forma totalmente indebida, de dos cupones de descuentos promocionales destinados a dos clientas por dos compras efectuadas por las mismas en el Hipermercado, y ello con la finalidad de obtener beneficios personales y descuentos que no le correspondían a Ud. sino a las clientas de la Empresa para las que fueron expedidos.

En concreto, el día 16 de octubre de 2021, una clienta acudió al Hipermercado reclamando que no podía aplicar el cupón de descuento "ANIVERSARIO" con nº NUM006, por importe de 9,00 euros que, el pasado día 9 de octubre de 2021, a las 17:11 horas, había obtenido por haber efectuado una compra personal en la caja nº 32 (generándose el ticket de compra nº NUM007), con el número de cliente tarjeta club NUM004 y ello con el fin de poder aplicar dicho cupón descuento y disfrutar de los 9,00 euros de descuento.

En este contexto, la Coordinadora que atendió a la clienta constató, en ese momento, que el citado cupón de descuento ya había sido redimido en una compra llevada a cabo en el mismo Hipermercado y en ese mismo día a las 14:23 horas.

Más concretamente, se pudo constatar que la persona que efectuó dicha compra y redimido el cupón, fue Ud., en la que también utilizó tanto su descuento de empleado como la tarjeta del Club Carrefour de la que es titular, generándose, con dicha compra, el ticket de compra nº NUM005.

Una vez aclarado que fue Ud. quien redimió el citado cupón descuento, se procedió a determinar quién se encontraba trabajando en la caja nº 32 en la que el día 9 de octubre de 2021, a las 17:11 horas, se generó dicho cupón descuento.

De la anterior averiguación se constató que fue, precisamente, Ud. quien, en dicho día y hora, se encontraba trabajando en la caja nº 32 ya que, poco antes de las 17:11 horas, aproximadamente a las 15:00 horas, solicitó sobrevenidamente a la Coordinadora de Cajas que se le cambiara de la caja nº 27 a la caja nº 32, y ello bajo el pretexto de que, por problemas físicos, le resultaba más cómodo trabajar desde la caja nº 32 y no desde la caja nº 27.

Con carácter adicional a lo anterior, y con motivo de que se detectara la situación descrita, se puso de manifiesto que existía un segundo cupón descuento por valor de 3,00 euros (perteneciente a la misma promoción "ANIVERSARIO" y con numeración NUM003) que Ud. redimió fraudulentamente en la misma compra del día 16 de octubre de 2021.

En particular, este segundo cupón descuento se generó en una compra efectuada el día 9 de octubre de 2021, a las 16:45 horas, por una clienta del Hipermercado (con número de tarjeta de Club Carrefour NUM001), generándose el ticket de compra nº NUM002, sin que dicha clienta haya podido disfrutar del descuento que le correspondía al no haber sido éste entregado por Ud. a dicha clienta.

En definitiva, los hechos expuestos evidencian que Ud. prevaleciendo de su puesto de trabajo, se apropió de dos cupones de descuento propiedad de dos clientas de la Compañía, y los canjeó en una compra personal, lo cual constituye un evidente fraude y una apropiación indebida, de lo que, además, se deriva no solo un perjuicio económico a la clienta y al Hipermercado, sino también un deterioro de la imagen de la Compañía frente a ambas clientas en cuestión.

La conducta evidenciada supone un quebranto manifiesto del deber de buena fe contractual, el cual se configura como un elemento fundamental que ha de presidir toda relación laboral, así como una vulneración de la lealtad debida que, 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 esta, derivan de la pérdida de la confianza que se le había brindado, lo que conduce, inevitablemente, a la imposibilidad de mantenimiento de toda relación laboral.

Por todo ello, las conductas anteriormente descritas y cometidas por Ud. constituyen incumplimientos muy graves y culpables de sus obligaciones laborales, tipificados en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes como faltas muy graves en los artículos 54, apartado 3 in fine ("*La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave*"), 55, apartado 2 ("*El fraude, (...) deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo (...) 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 (...)*") 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, apartados b) y 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."

9.- A la relación laboral entre las partes le era de aplicación el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2020-2021 (BOE 11-6-21).

10.- La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación sindical alguno, aunque está afiliada al sindicato FETICO.

11.- Intentada la preceptiva conciliación ante el CMAC en fecha 30-11-21 la misma concluyó con el resultado de intentada sin avenencia."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D.^ª Julieta frente a la empresa CENTROS COMERCIALES CARREFOUR SA debo declarar y declaro la improcedencia del despido del que ha sido objeto la actora y en consecuencia condeno a la empresa demandada a optar en el plazo de cinco días a partir de la notificación de sentencia, entre readmitir a la demandante en su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se opte por la readmisión en su puesto de trabajo, o extinguir la relación laboral, en cuyo caso deberá pagar a la trabajadora una indemnización por despido de 15.384,85 €."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación letrada de Centros Comerciales Carrefour, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía - Granada-, la cual dictó sentencia en fecha 11 de mayo de 2023, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A., debemos revocar y revocamos la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de ALMERIA el día 24/4/22 en Autos núm. 42/22 seguidos a instancia de DOÑA Julieta en reclamación de DESPIDO, contra la recurrente, y en su lugar, desestimando la demanda, declaramos procedente el despido de fecha 6 de noviembre de 2021."

TERCERO.- Por la representación letrada de D.^ª Julieta se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -Valladolid- de fecha 24 de octubre de 2022, rec. suplicación 2014/2022.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y no habiéndose personado la parte recurrida se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe que emitió en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de octubre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la apropiación indebida de vales descuentos pertenecientes a clientes por la trabajadora de un supermercado, es motivo suficiente para calificar el despido como procedente si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable o si, por el contrario, debe ser calificado el

despido como improcedente por el escaso valor de los vales descuento sustraídos y utilizados en provecho propio indebidamente.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería estimó en parte la demanda y declaró la improcedencia del despido. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía - sede de Granada- estimó el recurso de la empresa y declaró la procedencia del despido.

Consta que día 9-10-21 a las 16:45 estando la demandante trabajando de cajera en el turno de tarde atendió a una cliente que, al finalizar su compra, pasó la tarjeta del Club Carrefour, sin que la referida cliente pudiera disfrutar del descuento que le correspondía por valor de 3€ al no haberle sido el mismo entregado por la trabajadora. En el mismo día, la actora atendió a otra cliente, también socia del Club Carrefour, sin que la misma hubiera podido disfrutar del descuento que le correspondía por valor de 9€, que tampoco le fue entregado. El día 16-10-21 la actora realizó una compra personal utilizando los dos descuentos referidos.

La sentencia estimó que, concurriendo la causa disciplinaria expresada en la carta de despido, esto es, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, hay que tener en cuenta que es indiferente la gravedad de dicha transgresión, toda vez que la infracción del deber de buena fe se produce "per se" sin que sea posible acudir a ningún elemento mitigador o atenuante de la conducta sancionada.

3.- Recurre la parte actora en casación unificadora denunciando que la sentencia impugnada ha infringido por inaplicación lo establecido en los artículos 54.2 y 55.4 ET, los artículos 55.2 y 14 y artículo 57.3 del Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Grandes Almacenes y el artículo 108.1 LRJS con relación a la jurisprudencia de la Sala explicitada en varias sentencias que identifica y utiliza en la argumentación del recurso. La falta de personación de la demandada impide que haya impugnado el recurso. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, considera el recurso improcedente y solicita la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- 1.- Para acreditar la preceptiva contradicción, la recurrente aporta, como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede de Valladolid- de 24 de octubre de 2022, Rec. Sup. 2014/2022. En ella, a la trabajadora se le comunicó carta de despido disciplinario basada en la utilización por la misma de cupones descuento promocionales dirigidos a clientes. Los trabajadores tienen prohibido utilizar cupones descuento para clientes mientras están en caja, si se encuentran en el centro un cupón descuento deben entregarlo en atención al cliente donde se anula para que no sea utilizado. La sentencia de instancia desestimó la demanda de despido interpuesta, frente a dicha resolución la parte actora interpuso recurso de suplicación.

La sentencia referencial entendió que la conducta de la trabajadora no revestía la gravedad suficiente para ser merecedora de la sanción de despido que le fue impuesta. Ello se fundamentó en que la trabajadora ostentaba una antigüedad de 31 años, sin que se acreditase que durante este tiempo hubiera recibido sanción, amonestación o corrección de ningún tipo. En segundo lugar, no se trataba de una conducta realizada a lo largo del tiempo, sino que aconteció solamente en dos ocasiones puntuales, los días 12 y 13 de marzo de 2022. Por otra parte, a pesar de ser consciente la trabajadora de la prohibición de utilizar un cupón de descuento perteneciente a un cliente tuvo en cuenta el escaso importe de los cupones (21,09 € en total).

2.- Tal como informa el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS. En efecto, en ambos supuestos se trata de sendas trabajadoras -cajeras de supermercado- que prestan servicios en la misma empresa y que hicieron uso de vales descuento promocionales de clientes y de uso exclusivo para ellos, de escaso valor económico y habiendo

recibido información sobre la prohibición de la apropiación y utilización de tales vales descuento. Sobre tales hechos sustancialmente iguales, las pretensiones impugnatorias del despido son idénticas y se asientan sobre los mismos fundamentos.

TERCERO.- 1.- El artículo 54.2 d) ET considera incumplimiento contractual grave: "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo". Por su parte, el artículo 55.2 del Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes 2021-2022, aplicable al caso por razones temporales dispone que constituyen faltas muy graves, entre otras, las siguientes: "2. 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/las compañeros/as 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". El artículo 56 del referido convenio dispone que "Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio". Y el artículo 57 establece que las sanciones a imponer en caso de faltas muy graves serán: "Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo".

2.- Resulta evidente que la negociación colectiva puede incluir, entre las faltas laborales muy graves que justifiquen el despido disciplinario, tanto comportamientos concretos que constituyan especificación de los incumplimientos contractuales genéricos establecidos en el artículo 54.2 ET como otras conductas de la persona trabajadora no recogidas en dicho precepto. En el presente supuesto, ocurre de aquella forma. En efecto, el artículo 55.2 del convenio incluye como falta muy grave una serie de conductas -unidas por la causa común de constituir transgresiones de la buena fe contractual- entre las que figura expresamente "la apropiación indebida de descuentos o beneficios destinados a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado".

En efecto, la apropiación de dinero (STS de 17 de julio de 1989) o de productos de la empresa, incluso aunque se realice en un centro de la propia empresa al que no esté adscrito el trabajador y fuera de su jornada laboral, siempre que se cause un perjuicio a la empresa y tenga algún tipo de vinculación con el contrato de trabajo (STS de 699/2017, de 21 de septiembre, Rcd. 2397/2015) han constituido para la jurisprudencia de esta Sala una especificación de la genérica transgresión contractual establecida en el artículo 54.2.d) ET consistente en transgresión de la buena fe contractual. Pues bien, a esta causa genérica de despido, la negociación colectiva, a través del régimen de infracciones y sanciones disciplinarias prevista en el convenio colectivo de aplicación, ha considerado que una concreta conducta -la apropiación indebida de descuentos o beneficios destinados a clientes - constituye infracción disciplinaria muy grave, sancionable con la rescisión del contrato "con independencia de que tenga o no valor de mercado". En consecuencia, la conducta de la trabajadora descrita en los hechos probados tiene pleno encaje en la previsión tipificada como falta muy grave en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable. Son las partes negociadoras las que han diseñado la infracción de referencia y las que, en atención a las circunstancias de la actividad que regulan, han decidido calificar de muy grave la referida conducta con independencia del valor de mercado de lo apropiado.

3.- Como señalamos en nuestra STS 750/2023, de 17 de octubre (Rcd. 5073/2022), el deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. a) ET impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el artículo 20.2 ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí

que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que puede ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario. Cuando el trabajador se apropia de bienes de la empresa en un supermercado, o se apropia de vales descuentos de uso exclusivo de los clientes -como es el caso que nos ocupa- no es solo que con ello cause un perjuicio económico directo a la empresa, sino que compromete además la situación personal de los trabajadores que prestan servicio en el establecimiento en el que estaba hurtando los productos o apropiándose indebidamente de descuentos o beneficios destinados exclusivamente a clientes. Con todo, y al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga el valor de los objetos o vales apropiados, lo más relevante es sin duda que una vez detectada esa conducta, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa deposita en la trabajadora que ocupa un puesto de trabajo como cajera. No parece razonable que el empleador carezca de la posibilidad de aplicar algún tipo de sanción a la trabajadora que con esos antecedentes volvería a desempeñar esas funciones en su puesto de trabajo, pese a conocer que ya se ha apropiado de productos, descuentos o beneficios. La pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador en los supuestos en los que se apropia de bienes de la empresa de escasa relevancia y mínimo valor económico. Y por escasa complejidad que tenga, en apariencia, la realización de un acto como el de apropiarse de los vales descuentos destinados, de manera exclusiva a clientes, cuyas circunstancias fueron expresamente advertidas, el dato cierto y objetivo que no puede desconocerse, es que ha actuado intencionadamente y de forma deliberada en perjuicio de su empresa y de los clientes afectados, con independencia del valor económico de lo sustraído, con la realización de una conducta ilícita y manifiestamente contraria a derecho, lo que es bastante, en este concreto caso, para constatar una reprobable acción, que faculta y legitima a la empresa para sancionar su conducta, de conformidad, con lo previsto al efecto en el convenio colectivo de aplicación. Sin olvidar que, antes del inicio de la campaña de descuentos para los clientes, la empresa informó expresamente de la imposibilidad de que ningún trabajador pudiera hacer uso de los vales descuentos de los clientes; ello implica que, a efectos de considerar la adecuación de la sanción, haya que tener en cuenta, además de la reseñada deslealtad y fraude de la conducta sancionada, que la misma implica una flagrante desobediencia a las ordenes e instrucciones dictadas por la empresa en el uso regular de sus facultades de organización y dirección.

CUARTO.- De conformidad con lo expuesto, resulta evidente que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste, lo que -de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal- obliga a la desestimación del recurso y a la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida. Sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas (artículo 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a Julieta representada y asistida por el letrado D. Raúl Enríquez Caba.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 11 de mayo de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía - sede de Granada-, en el recurso de suplicación núm. 1847/2022.
- 3.- No realizar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.