

Declara el Tribunal Supremo procedente el despido disciplinario del director de un Banco que consultó indebidamente ficheros de morosidad contraviniendo la buena fe contractual

23/06/2025

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 16/01/2025

Nº de Recurso: 1275/2023

Nº de Resolución: 37/2025

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 37/2025

En Madrid, a 16 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Miguel Ángel Salas Fernández, en nombre y representación del Banco Sabadell SA, contra la sentencia dictada el 18 de enero de 2023, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 5330/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Sabadell, de fecha 6 de mayo de 2022, recaída en autos núm. 672/2020, seguidos a instancia de D. Efrain frente a la entidad mercantil Banco Sabadell SA, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrido D. Efrain representado por el letrado D. Guillem Bernat Pérez-Tormo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 6 de mayo de 2022 el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sabadell, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

“PRIMERO.- Por lo que se refiere a las circunstancias laborales del trabajadora demandante, ésta acredita las siguientes circunstancias profesionales:

-Antigüedad de fecha 4 de abril de 2000.

-Categoría Profesional de Nivel 6, según el convenio colectivo de aplicación, del sector de la banca.

-Salario bruto mensual de 3.671,50 euros, con inclusión de prorrateo de gratificaciones extraordinarias.

-Contrato de trabajo indefinido a tiempo completo.

-El trabajador no ostenta ni ha ostentado, en el año anterior al despido, la condición de representante legal de los trabajadores en la empresa, si bien se halla afiliado al sindicato CC.OO. (Hechos incontrovertidos, excepto en cuanto al salario, determinado conforme a las hojas de salario obrantes a los folios números 79 a 90 de los autos).

SEGUNDO.- Con fecha de 24 de agosto de 2020 la empresa entregó en mano carta de despido disciplinario, cuyo contenido se da por enteramente reproducido, en la cual se le comunicaba que tras haber cumplido con los trámites de audiencia previa, se procedía a la extinción de la relación laboral mediante despido disciplinario, por hechos que no habían quedado desvirtuados por el escrito de alegaciones presentado en fecha 11 de agosto de 2020. Se indica en la carta de despido que dicho despido disciplinario se basaba en infracciones de carácter muy grave, tipificadas en el artículo 69, apartado primero (transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo) y, apartado segundo (fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas), en relación con el artículo 54.2.d) ET. Se reseña en la carta de despido que con fecha de 26 de junio de 2020, desde la Dirección del Servicio de Atención al Cliente se informó de la queja efectuada por Don Eloy, cliente de la oficina sita en la localidad de DIRECCION000, denunciando que, sin su consentimiento, se había efectuado una consulta de sus datos en el fichero de morosidad Asnef, sin que existiera un interés legítimo para realizar dicha consulta y, en las gestiones realizadas por la entidad bancaria, se averiguó que la citada consulta fue realizada por el Sr. Efrain, Director de Pyme de la oficina sita en la localidad de DIRECCION001. Se señala en la carta de despido que, a consecuencia de lo anterior, se llevó a cabo una revisión de los accesos efectuados por el Sr. Efrain, del 2 de enero de 2020 al 6 de julio de 2020, constatando que efectuó accesos no justificados a información de los ficheros externos de morosidad, y retrocesión de comisiones sin autorización. Se concreta que los accesos no autorizados a los ficheros de morosidad se refirieron además de a Don Eloy, a la entidad mercantil Transcastellbisbal, S.L, a Doña Catalina y a Don Emilio, que o eran clientes de oficinas distintas a aquella en la que el Sr. Efrain prestaba sus servicios laborales o no eran clientes de Banco Sabadell. Junto a dichas consultas injustificadas a ficheros externos de morosidad, se indicaba que el Sr. Efrain había realizado retrocesión de comisiones sin autorización, respecto a Don Hilario, que no era cliente de la oficina de DIRECCION001, en la que trabajaba el Sr. Efrain. (Folios números 9 a 15 de los autos).

TERCERO.- Con fecha de 11 de agosto de 2020, el Secretario General de CC.OO, BS Catalunya, dio respuesta al trámite de audiencia previa informada en fecha 6 de agosto de 2020, el cual se da por enteramente reproducido, y en el cual se refiere que las distintas consultas efectuadas a los ficheros externos de morosidad tenían como único objetivo y legítimo interés, la búsqueda de nuevas líneas de negocio para la entidad, y en cuanto a la retrocesión de comisiones sin autorización, que la misma tenía fines comerciales, en los que pretendía satisfacer la demanda del cliente y fidelizarlo. (Folios números 71 y 72 de los autos).

CUARTO.- La certificación de la entidad bancaria acredita que el demandante tenía asignado el número de usuario NUM000. (Folio número 92 de los autos).

QUINTO.- Con fecha de 31 de julio de 2020 se emitió informe de la Dirección de Auditoría Interna, sobre las irregularidades operativas realizadas por el demandante, cuyo contenido se da por enteramente reproducido. En dicho informe se reflejan los datos expuestos en la carta de despido disciplinario, y concluye que el demandante efectuó accesos a información de ficheros externos de morosidad (Experian y Asnef), de titulares ajenos a la oficina a la que estaba adscrito, y que no se justificaban por su actividad.

SEXTO.- Don Eloy, con fecha de imposición de fecha 13 de mayo de 2020, remitió burofax a Banco de Sabadell, en el cual manifestaba su queja o reclamación por el hecho de que se hubieran consultado sus datos personales en el fichero de morosidad Asnef, sin existir ningún interés legítimo para ello, solicitando se le compensara por el daño causado. (Folios números 125 a 127 de los autos).

SÉPTIMO.- El demandante remitió correo electrónico en fecha 24 de julio de 2020, en la explicaba los motivos de accesos a ficheros externos de morosidad, alegando como causas justificativas de las consultas realizadas, una posible acción comercial; que se lo había pedido una amiga de la familia, por dificultad con su entidad bancaria para acceder a dichos datos; por petición de un amigo personal. En cuanto a la retrocesión de comisiones porque se lo había solicitado un amigo personal que estaba pasando una mala racha. (Folio número 132 de los autos).

OCTAVO.- En el listado Asnef, constan las consultas realizadas por el Sr. Efrain, reflejadas en la carta de despido disciplinario. (Folios números 139 a 142 de los autos).

NOVENO.- El diario de operaciones acredita que el actor efectuó búsqueda de personas y de empresas. De la entidad mercantil Transcastellbisbal, S.L. en fecha 31 de enero de 2020; de Catalina en fecha 14 de abril de 2020 y en fecha 23 de abril de 2020; de Eloy en fecha 16 de abril de 2020; de Emilio en fecha 6 de junio de 2020; de Hilario en fecha 26 de marzo de 2020. Dichas consultas se realizaron sin que existiera ninguna operación financiera en curso con respecto a dichas personas y, en relación a la Sra. Catalina sin que ésta ni siquiera fuera cliente de Banco de Sabadell. (Folios números 146, 155, reverso, 162, 164 y 172 de los autos y testifical Sr. Emilio y Sra. Catalina).

DÉCIMO.- El actor efectuó retrocesiones de comisiones a favor de su amigo Hilario, por importe de 133,80euros, cuando dicha persona no era cliente de la oficina de Polilnyà, en la cual el actor desempeñaba sus funciones laborales, sino que era cliente de la oficina Sagrada Familia, sita en la ciudad de Barcelona. (Folios números 174, 182 y 183 de los autos, y testifical Sr. Hilario).

DECIMOPRIMERO.- La guía de precios y operaciones de activo de la entidad bancaria establece que la autonomía para la retrocesión total o parcial de una comisión de activo, cuenta o servicio será ilimitada para importes de hasta 300 euros, para importes superiores, la autonomía de la Guía de Precio vigente en el momento de la retrocesión. Los subdirectores y apoderados de oficina tiene la misma autonomía que el director de oficina en la retrocesión de comisiones en cuentas y servicios (Folio número 176 de los autos).

DECIMOSEGUNDO.- En el manual operativo de información externa, el código 202302, respecto a la confidencialidad de los datos refiere que la información de estos ficheros es de uso interno para desarrollarlas operaciones de negocio del banco y bajo ningún concepto se puede facilitar o ceder información a terceros o almacenar datos en ficheros particulares o de unidad, ya que es un fichero común cuyo propietario no es el banco; el incumplimiento de este principio puede acarrear sanciones económicas para el banco y por extensión al usuario que facilite o mantenga la información de manera unilateral. Sólo se podrá consultar la información de los sistemas de información crediticia cuando se mantuviese una relación contractual con el afectado que implique el abono de una cuantía pecuniaria o éste le hubiera solicitado la celebración de un contra toque suponga financiación, pago aplazado o facturación periódica. Se trata del artículo 20 de la LO 3/2018. Fuera de estos supuestos, sólo podrá consultarse los sistemas en caso de obtener el consentimiento. Este consentimiento se obtiene en BS a través del ARPF. Para poder iniciar los trámites necesarios para conceder una operación de activo, es requisito imprescindible que el cliente lo solicite por escrito. Para ello, se dispone de impresos como el de Solicitud de Financiación que se encuentra en canal BS, el cual tendrá que rellenar y firmar el cliente solicitante. (Folio número 187, reverso, de los autos).

DECIMOTERCERO.- En cuanto a la vía preprocesal, señalar que se intentó evitar el proceso mediante el preceptivo trámite de conciliación administrativa previa, como disponen los artículos 63 a 68 de la Ley

Reguladora de la Jurisdicción Social, lo cual resultó infructuoso, ya que el resultado del mismo fue el de celebrado sin avenencia por oposición de la parte interesada no solicitante, como acredita la parte actora mediante aportación del acta correspondiente de fecha 4 de diciembre de 2020. (Folio número 44 de los autos)”.

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: “Que debo DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por Don Efrain, frente a la entidad mercantil BANCO DE SABADELL, S.A., en reclamación por despido declarando el mismo como PROCEDENTE, y que en consecuencia, quedó extinguida la relación laboral en su día mantenida entre empresa y trabajadora en la fecha de efectos del despido, 24 de agosto de 2020”.

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de D. Efrain, ante la Sala delo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 18 de enero de 2023, en la que consta el siguiente fallo: “Que debemos estimar, como estimamos, el recurso interpuesto por la representación de Efrain contra la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Sabadell, de fecha 6-5-2022, recaída en procedimiento 672/2020, seguido a instancias del recurrente contra BANCO DE SABADELL, S.A., y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y revocando la misma debemos estimar como estimamos la demanda y debemos declarar y declaramos improcedente el despido acordado por la empresa demandada el día 24-8-2020 y, en consecuencia, debemos condenar y condenamos a BANCO DE SABADELL, S.A., a la inmediata readmisión del recurrente en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido o, a elección de la empresa, opción que deberá ejercitar ante esta Sala, a que le abone una indemnización de 86.908,93 euros, pudiendo ejercitar su derecho de opción en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución, y entendiéndose que opta por la readmisión en el supuesto de no ejercitarlo, con abono en caso de readmisión de los salarios de tramitación. No procede hacer pronunciamiento sobre las costas”.

TERCERO.-Por la representación del Banco Sabadell SA, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, núm. 1377/2017, de 8 de noviembre de 2017, R. Supl. 1266/2017.

CUARTO.-Por providencia de esta Sala de 4 de septiembre de 2024, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte recurrida ha impugnado el recurso en el que sostiene que las sentencias comparadas no resuelven similar cuestión ya que en la recurrida se trata de la errónea tipificación por parte de la empresa de los hechos sancionados, lo que no acontece en la de contraste, siendo diferentes los convenios colectivos que se aplican.

QUINTO.-Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado porque, partiendo de la existencia de contradicción, siendo la referencial la que contiene la doctrina correcta ya que la conducta del trabajador es dolosa, al ser consciente y voluntaria su consulta de datos de morosidad de los clientes sin autorización de ellos y sin que existiera justificación alguna para ello, así como la retroacción de un cargo a un íntimo amigo suyo, vulnerando con todo ello la buena fe depositada por la entidad bancaria en el desarrollo de la responsabilidad que le otorgó al trabajador. Todo lo cual es una falta muy grave que lleva a la procedencia del despido.

SEXTO.-Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de enero de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la calificación de la conducta del trabajador que ha realizado la sentencia recurrida, en atención a las previsiones del convenio colectivo en su régimen disciplinario, es ajustada a derecho.

La entidad bancaria demandada ha interpuesto el citado recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 18 de enero de 2023, rec. 5330/2022, que estimó el interpuesto por la parte actora y, revocando la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Sabadell, de 6 de mayo de 2022, en los autos 672/2020, declara la improcedencia del despido, con las consecuencias legales que tal calificación lleva aparejadas.

2. Según recoge la sentencia recurrida, el trabajador ha prestado servicios para la empresa desde 4 de abril de 2000, como director de PYME de Oficina y encuadrado en el Nivel 6. La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo del sector de Banca. El 24 de agosto de 2020 le fue comunicado despido disciplinario por infracciones muy graves tipificadas en el art. 69.1 del Convenio referido, en relación con el art. 54.2.d) ET: transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza en el desempeño del trabajo y fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas. El motivo de tal decisión empresarial viene constituido por diversas consultas sin justificación de ficheros de morosidad, así como retrocesión de comisiones sin autorización. Concretamente, el trabajador realizó, sin causa alguna que lo justificara, búsquedas de personas y empresas morosas en seis fechas distintas, afectantes a 4 personas físicas y 1 persona jurídica, sin que una de ellas ni siquiera fuera cliente del Banco. Se llevó a cabo el trámite de audiencia al sindicato al que estaba afiliado el trabajador, informando aquél de motivos ligados a nuevas líneas de negocio del trabajador, así como fines comerciales. También efectuó retrocesiones de comisiones a favor de un amigo, por importe de 133,80 €- que era cliente de otra oficina. Uno de los clientes consultados como morosos presentó una queja al Banco por haberse consultado sus datos personales sin causa justificada, reclamando que se le compensara el daño ocasionado. En la entidad bancaria existen guías de precios y operaciones en relación con la retrocesión total o parcial de una comisión de activo, así como un manual operativo de información externa para uso interno en el desarrollo de operaciones de negocio del banco en determinadas circunstancias que han sido incumplidas por el demandante. Este formuló demanda por despido nulo o, subsidiariamente, improcedente, dictándose sentencia por el Juzgado de lo Social que lo declarado procedente, siendo recurrida dicha resolución judicial en suplicación por el actor.

El recurso de suplicación, pretendía que se modificaran los hechos probados y, con base en ello, dejar constancia de que no tenía conocimiento de que no podía hacer retrocesiones de comisiones y que no eran ciertos los hechos imputados y de serlo debería calificarse como falta leve o, en último caso grave.

La Sala de Suplicación, manteniendo el relato fáctico de la sentencia de instancia y en lo que ahora interesa, de las tres faltas muy graves del art. 69 (apartados 1, 2 y 6) del Convenio Colectivo del sector de la Banca, entonces vigente (posterior art. 70) que se le imputan al trabajador, rechaza que el fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas -apartado 2- encaje en las acreditadas. Tampoco considera que lo probado en ese extremo pueda constituir una infracción de las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar o falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos-apartado 6- por no existir riesgos para el banco ni ocultación de una situación o estado contable. Respecto de la transgresión de la buena fe contractual, dado que en el convenio colectivo también se tipifica como falta la negligencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales como falta grave o leve, según exista o no perjuicio graves a los intereses de la entidad, la sala sostiene que es evidente que, aun existiendo un perjuicio para la empresa por la conducta sancionada, ante la queja de un cliente e incluso de las posibles consecuencias que un uso ilícito y no justificado de bases de datos ajenas, ello constituye negligencia

ya que, ante la posibilidad de imponer distintas sanciones, en relación con la transgresión de la buena fe contractual, no sería admisible tomar la más gravosa, ya que, además, carecería de sentido establecer dos tipos que deben atender a distintas situaciones.

3. En el recurso de unificación de doctrina se formulan dos puntos de contradicción sobre las dos conductas que han quedado constatadas pero realmente, como van dirigidos ambos a la calificación como falta muy grave de la conducta que ha quedado acreditada como sancionable, nos encontramos con una descomposición artificial de la controversia que permite tener por planteado uno solo, por lo que la sentencia que se identifica como sentencia de contraste para el primero, la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha, de 8 de noviembre de 2017, rec. 1266/2017, resulta ser suficiente, por contradictoria, como seguidamente se expondrá, a los efectos del art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

En la referencial, la trabajadora lo fue de una Caja de Ahorros a la que le resultaba aplicable el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro. Pertenece al Grupo 1, nivel VIII, y su antigüedad era anterior a 2002. Aquella fue objeto de un despido disciplinario por haber llevado a cabo consultas de las posiciones bancarias en 113 días diferentes correspondientes a 17 clientes. En el momento del despido disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de hijo. Formuló demanda por despido que en instanciase declaró procedente. Recurrió en suplicación la trabajadora, siendo desestimado su recurso.

La Sala de Suplicación considera probados los hechos imputados, así como su consideración como falta muy grave, ex art. 78, apartados 4.4 y 4.9 del Convenio Colectivo- especialmente por el número de días dedicados a dicha conducta. Analiza aquel precepto convencional y descarta que pueda encuadrarse en el supuesto de negligencia leve; de modo que considera procedente su encuadre como falta muy grave, en cuanto consiste en "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes".

4. Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios ya que se están ante pretensiones y hechos similares.

En ambos casos los trabajadores son despedidos por conductas similares y se debate si las mismas encajan en un tipo u otro de falta, llegando dichas sentencias a pronunciamientos distintos, al rechazar la sentencia recurrida que dicha conducta pueda calificarse como muy grave, por tener que estar a la más favorable, al contrario de lo que concluye la sentencia de contraste que la incluye en dicho tipo.

Es cierto que en una y otra se aplican convenios colectivos diferentes pero, en orden al régimen disciplinario, la clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves, que es el debate, en uno y otro son similares; así, las faltas sobre las que gira la controversia dicen lo mismo, en orden a calificar una conducta, ya como negligente que cause y derive o no perjuicio a los intereses de la empresa (falta leve/grave) o como transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (falta muy grave).

Del mismo modo, el que en un caso se analice si la conducta encaja como falta grave y en el otro como falta leve, resulta irrelevante por cuanto que, ya sea la una o la otra, ambas provocarían similar resultado respecto de la calificación de improcedencia del despido, al rechazar o no la existencia de transgresión de la buena fe contractual.

SEGUNDO.-1. La parte recurrente formula un motivo de infracción normativa siendo a lo largo del escrito del recurso en donde hace cita del art. 69.2 y 6 (actual art. 70.2 y 6) del Convenio Colectivo de la Banca, como implicados en la controversia.

Según sostiene la parte recurrente, el acceso injustificado a datos confidenciales de los clientes y la retrocesión de comisiones sin justificación y sin autorización son lo suficiente graves como para

determinar la procedencia del despido sin que queda otorgarle menor incidencia, como indebidamente ha realizado la sentencia recurrida, en tanto que constituye una clara trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza

2. La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe;

Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas.

Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado.

El convenio colectivo al fijar como tipo de infracción la negligencia, con o sin perjuicio para la empresa, calificándolas de grave y leves, respectivamente, además de la transgresión de la buena fe contractual, como falta muy grave, realmente está queriendo separar las conductas de falta de diligencia atención o cuidado en el desempeño de las funciones de aquellas otras que quebrantan o infringen un principio que preside la relación laboral como es la buena fe contractual y que esta Sala viene entendiendo como quebranto de la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada,. Esto es, no es posible entender que una misma conducta pueda tener encaje en una u otra infracción ya que, claramente, se están calificando conductas diferentes de forma que solo es posible que la que se impute esté en un tipo lo que descarta, de suyo, que pueda estar en el otro.

En consecuencia, siendo que las conductas objeto de sanción lo son por no haber obrado en el desempeño de las funciones atendiendo a las atribuciones que le confiere la empresa, sino que se actúa de forma consciente accediendo a información de ficheros externos de morosidad de clientes del propio banco e incluso de personas que no tenían tal condición, sin que existiera razón alguna relacionada con su quehacer laboral, afectando dicho actuar a la protección de datos personales de los afectados (que llegaron en algún caso a presentar quejas ante el propio Banco), o, actuando, también al margen de sus propias competencias, mediante retrocesión de comisiones a favor de amigos que ni tan siquiera eran clientes de la oficina en la que prestaba servicios ni tenía autorización para ello, no es posible que esta forma de proceder pueda entenderse como mera negligencia ya que, en modo alguno se estaba actuando en el marco de la propia función que tenía encomendada sino que hubo un claro incumplimiento grave y culpable del trabajador, contraviniendo la buena fe contractual que preside la relación de trabajo, que es la falta muy grave que contempla el convenio colectivo y no otras conductas tipificadas en él con menor gravedad.

TERCERO. -Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el recurso debe ser estimado, casar la sentencia

recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el de tal clase interpuesto por la parte actora, confirmando la dictada por el Juzgado de lo Social.

Todo ello sin imposición de costas en el presente recurso, a tenor del art. 235 de la LRJS, debiendo devolverse a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir y dando a la consignación que haya podido efectuarse el destino legal.

FALLO

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

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Miguel Ángel Salas Fernández, en nombre y representación del Banco Sabadell SA, contra la sentencia dictada el 18 de enero de 2023, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 5330/2022.

2.- Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el de tal clase interpuesto por la parte actora, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, núm. 1 de Sabadell, de 6 de mayo de 2022, en los autos 672/2020.

3.- Sin imposición de costas en el presente recurso, devolviendo a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir y dando a la consignación que se haya podido efectuar el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.