

LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL. EJEMPLOS DE TRANSGRESIÓN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DESDE UN PUNTO DE VISTA JURISPRUDENCIAL

ÁNGEL UREÑA MARTIN

Letrado laboralista. Profesor e investigador

Tuasesorlaboral1@gmail.com

RESUMEN: El Estatuto de los Trabajadores refleja de forma expresa en su artículo 54.2, apartado d), que es causa de despido disciplinario “*La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*”. El legislador ha querido dar reflejo así a un conjunto de conductas que merecen la máxima sanción disciplinaria toda vez que quiebran la relación de confianza existente entre empresario y trabajador y ofrecen una casuística tan variada como relaciones laborales, sectores y empleados existan. Todo ello lo estudiamos en el presente estudio, analizando que conductas de los trabajadores pueden vulnerar dicho principio, teniendo en cuenta lo establecido por la jurisprudencia.

SUMARIO: 1. Concepto de buena fe contractual. 2. Elementos intervinientes. 2.1. Gravedad. 2.2. Culpabilidad. 2.3. Atención especial a la teoría gradualista. 3. Ejemplos prácticos de transgresión de la buena fe contractual llevadas a cabo por el trabajador. 3.1 Abuso de confianza, deslealtad y ruptura del deber de fidelidad. 3.2. Comisión de falsedades o fraudes. 3.3. Apropiaciones de dinero o bienes de la empresa. 3.4. Extralimitación de funciones, facultades o poderes. 3.5. Competencia o concurrencia desleal e incompatibilidades en el desempeño de cargos o conflicto de intereses. 3.6. Realización de actividades incompatibles con la incapacidad temporal.

1. CONCEPTO DE BUENA FE CONTRACTUAL

El Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante) refleja de forma expresa en su artículo 54.2, apartado d), que es causa de despido disciplinario *“La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*. El legislador ha querido dar reflejo así a un conjunto de conductas que merecen la máxima sanción disciplinaria toda vez que quiebran la relación de confianza existente entre empresario y trabajador y ofrecen una casuística tan variada como relaciones laborales, sectores y empleados existan.

Como viene citando la doctrina, este precepto actúa como cajón de sastre para todas aquellas actuaciones cometidas por los trabajadores que no tienen un encaje en las demás previsiones contenidas en dicho precepto. Es decir, si no se puede encuadrar nítidamente la conducta del trabajador en los demás apartados y concurren elementos tales como la gravedad, culpabilidad, ruptura de la relación de confianza o un acto de deslealtad, podríamos acudir a la previsión normativa para proceder disciplinariamente amparándonos en el apartado d) del artículo 54.2 ET.

Por tanto, la transgresión de la buena fe supone la ruptura de un paradigma de conducta esperado y deseado por el empresario; ruptura que no tiene cabida en la relación laboral, y que cobra mayor exigencia en supuestos donde el trabajador ostenta un mayor puesto de confianza en la empresa, maneja dinero de la empresa o es el máximo responsable de un centro de trabajo en un determinado turno.

Esta conducta también se refleja en muchas ocasiones en los convenios colectivos, sancionándolo de igual modo, es decir, mediante el despido disciplinario. Si bien, se permite otro tipo de sanción como puede ser la suspensión de empleo y sueldo al trabajador, por un periodo de tiempo prolongado. Por poner un ejemplo de lo que hablamos, el artículo 33.3 del convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid dispone *“El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas”*.

En definitiva, lo que se sanciona es la conducta del empleado que actúa contra los deberes elementales en la relación laboral, así como la ejecución por parte del trabajador de cualquier conducta inapropiada que vulnere los intereses de la empresa o atente contra las normas establecidas en la misma.

Definiremos la transgresión de la buena fe contractual como la ruptura o incumplimiento de un modelo de conducta esperado en la empresa.

Está clarísimo que en cualquier tipo de relación y más en la laboral se exigen ciertos valores, siendo la exigencia mayor cuando tiene más responsabilidad en la empresa. Imaginemos el caso de que el trabajador maneja caudales de la empresa, como luego veremos. En estos casos, el trabajador tiene un mayor grado de confianza, disponibilidad, autonomía e independencia, y aprovechándose del conocimiento de ciertos aspectos de la empresa, su puesto de trabajo y el proceso productivo, lleva a cabo conductas que rompen la confianza y los deberes de fidelidad y lealtad para con el empresario, con la finalidad de obtener un beneficio propio (económico o de otra naturaleza) en la prestación de servicios.