

Comentario Laboral

Despido disciplinario motivado por simulación en el fichaje de jornada

27 de enero de 2020

A propósito de la Sentencia TSJ Andalucía (Sala de Granada) de 19 de septiembre de 2019

A.- Planteamiento del litigio:

El origen de la cuestión planteada reside en el despido disciplinario acometido por la empresa frente a una de sus trabajadoras debido a los comportamientos irregulares detectados en su registro de jornada.

Más concretamente, los hechos que se le imputaban consistían en haber simulado, de forma reiterada y continua, estar prestando servicios en intervalos de tiempo en los que en realidad se encontraba ausente del centro de trabajo, valiéndose para ello de las picadas de entrada y salida que otra compañera de trabajo, hacía en su nombre, desde su ordenador y usando sus propias claves de acceso.

Es de destacar el hecho de que la propia trabajadora no solo simulaba estar prestando servicios sino que además, los días en los que sí se encontraba en el centro de trabajo, aprovechaba para realizar ella misma las *picadas* de entrada y salida de su compañera de trabajo, a fin de simular que la misma permanecía en su puesto de trabajo durante intervalos de tiempo en los que, al igual que ella, tampoco se encontraba en el centro.

Ante estos acontecimientos, la empresa procedió a despedir a ambas trabajadoras por transgresión de la buena fe contractual al amparo de lo dispuesto en el artículo 54.2.d) ET, concurriendo además el agravante de que ambas se aprovecharon de la confianza que la empresa tenía depositada en ellas, toda vez que las dos se encontraban solas en su centro de trabajo, sin la presencia diaria, continua y permanente de su responsable de Zona.

B.- Decisión del Tribunal:

Se declara la procedencia del despido de la trabajadora. Argumente la recurrente que el incumplimiento de tiempo de trabajo por ella cometido no debería haber dado lugar a su despido, sino a una suspensión de empleo y sueldo por estar erróneamente tipificada la falta. Y es que la Empresa fundamentó su decisión en la transgresión de la buena fe contractual prevista en el artículo 54.2 d) ET, mientras que la actora pretendía la calificación de su conducta como infracción grave (y no muy grave) en virtud de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Pues bien, dicho motivo de suplicación fue desestimado por el Tribunal, toda vez que considera que la conducta descrita “*supone además de un fraude, una transgresión grave y culpable de la buena fe contractual*”. En este sentido, argumenta el TSJ que la esencia del incumplimiento de la trabajadora no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe y de la lealtad debida por cuanto la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, generando derechos y deberes recíprocos, traducándose en el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador.



Por todo ello, considera el TSJ que no cabe otra alternativa razonable que la expulsión del trabajador por haberse olvidado la necesaria lealtad y confianza que la relación laboral comporta y, haberse roto la fidelidad que es el elemento esencial del contrato de trabajo.

C.- Consideraciones jurídico-prácticas de interés:

En primer lugar, es preciso tener en consideración que el legislador a la hora de proceder a la incorporación del nuevo precepto legal, tan solo estableció la obligación de la empresa de implementar el registro diario de jornada, sin señalar cuáles serían las consecuencias legales que podrían derivarse, como es el supuesto aquí analizado, de los eventuales incumplimientos que pudieran surgir por parte de personas trabajadoras a la hora de efectuar su registro de jornada.

De ahí, la trascendencia de la reciente sentencia dictada por el TSJ de Andalucía, al ser uno de los primeros pronunciamientos judiciales recaídos en materia de registro de jornada, declarando procedente el despido del trabajador que registra su jornada de manera fraudulenta a fin de hacer ver a la empresa que está cumpliendo con su jornada diaria de trabajo, cuando en realidad no estaba presente en su puesto de trabajo.

Por consiguiente, la sentencia aquí expuesta resulta de especial interés por cuanto:

a.- el TSJ confirma la sentencia de instancia declarando procedente el despido disciplinario del trabajador que, de forma reiterada en el tiempo, engaña al empresario en la jornada que registra;

b.- el despido de las personas trabajadoras por conductas relacionadas con el engaño en el registro de su jornada constituye transgresión de la buena fe contractual (art. 54.2.d ET), sin que por tanto sea de aplicación la teoría gradualista.

Puede ver la [Sentencia](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es