Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 614/2026 de 1 Jul. 2026, Rec. 3117/2025

Ponente: Gómez Garrido, Luisa María.
Nº de Sentencia: 614/2026
Nº de Recurso: 3117/2025
Jurisdicción: SOCIAL
ECLI:ES:TS:2026:3248

La proporcionalidad en el despido no permite rebajar la sanción cuando el convenio considera muy grave la apropiación de vales descuento de clientes

DESPIDO DISCIPLINARIO. Apropiación indebida de vales descuento promocionales. Se confirma la procedencia del despido disciplinario impuesto a una trabajadora que se apropió fraudulentamente de cinco vales de descuento emitidos para clientes, utilizándolos en compras personales y obteniendo un beneficio económico. La conducta está tipificada como falta muy grave en el Convenio Colectivo aplicable, que prevé el despido como sanción posible, sin que la jurisdicción pueda modular la sanción aplicando la teoría gradualista salvo que el convenio lo contemple expresamente. Se reafirma el respeto a la potestad sancionadora empresarial y al principio de tipicidad y proporcionalidad recogidos en la negociación colectiva.

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 614/2026

Fecha de sentencia: 01/07/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3117/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 01/07/2026

Ponente: Excma. Sra. D.ª Luisa María Gómez Garrido

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: MRT

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3117/2025

Ponente: Excma. Sra. D.ª Luisa María Gómez Garrido

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 614/2026

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Juan Molins García-Atance

D.ª Isabel Olmos Parés

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 1 de julio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad SUPERMERCADOS CHAMPION , representada y asistida por la Letrada Dª Ana Alegría Martínez, contra la sentencia dictada el 20 de mayo de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 747/2025 (LA LEY 197161/2025), interpuesto contra la sentencia de fecha 30 de diciembre de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Bilbao en procedimiento de Despido núm. 546/2024, seguidos a instancia de Dª Virtudes, contra SUPERMERCADOS CHAMPIONS SAU.

Han sido parte recurrida Dª Virtudes, representada y defendida por el Letrado D. Francisco Javier López García

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.ª Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de diciembre de 2024, el Juzgado de lo Social núm. 4 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Que desestimando la demanda formulada por Virtudes contra SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., DEBO DECLARAR Y DECLARO LA PROCEDENCIA DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL de 09/04/2024, y DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO a la demandada de todo tipo de pedimentos formulados contra ella.»

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La demandante Virtudes con DNI NUM000 ha venido prestando servicios para SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., con una antigüedad desde el 29/01/2022, con la categoría profesional de Grupo Especialistas y con una retribución bruta mensual de 1.374,16 €, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias por su trabajo.

SEGUNDO.- El Convenio Colectivo aplicable a las relaciones entre trabajador y empresa es el Convenio Colectivo del Grupo Supermercados CARREFOUR.

TERCERO.- En fecha 09/04/2024 la empresa emite carta de despido disciplinario, con efectos para ese mismo día, con el siguiente contenido:

"En Bilbao, a 9 de abril de 2024.

A la atención de Doña Virtudes.

Muy Sra. nuestra:

Por medio de la presente que le remitimos por burofax con acuse de recibo y certificación de texto, le comunicamos que la Dirección de la Compañía ha decidido proceder a su despido disciplinario con efectos del día siguiente al de la emisión del presente documento con motivo de la comisión por su parte de hechos constitutivos de unas Infracciones de carácter muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el articulo 52. 111.B) apartado 4 in fine y en el articulo 52. 111.C) apartados 2 y 13 del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour que resulta de aplicación en la Compañía, así como en el articulo 542 apartados b) y d) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015).

Como perfectamente conoce, los cupones de descuento promocionales, 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, por medio del disfrute de promociones y descuentos en la realización de futuras compras en cualquier tienda Carrefour dentro de un determinado plazo temporal.

En este sentido, según se recoge en la normativa y politicas de obligado cumplimiento y las condiciones de uso vigentes, los cupones, descuento y promociones a los que se pueden acceder -por ejemplo, en las compras realizadas-, Unicamente puede 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 aun por empleados que se apropien de los mismos pese a ser propiedad de los clientes.

En consecuencia, se encuentra totalmente prohibida la apropiación de cualquier tipo cupón, descuento o beneficio, o muestra promocional o articulo destinado 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 el cometimiento de actuaciones fraudulentas, que no se pueden tolerar bajo ningún concepto por la Dirección de la Empresa.

A pesar de lo anterior, la Dirección de la Empresa ha tenido conocimiento de que Ud. cometió una serie de actuaciones absolutamente irregulares y fraudulentas, en la medida en que Ud. se apropió de forma totalmente indebida de 5 cupones de descuento promocionales (concretamente de la promoción "50% QUE VUELVE") destinados a clientes por compras realizadas en la tienda donde Ud. presta servicios (en el Carrefour Market sito en la Pza. Santos Juanes s/n de Bilbao) y que, precisamente, fueron atendidos por Ud.

Y ello para posteriormente redimirlos en varias compras personales efectuadas por Ud. tanto en el Hipermercado Carrefour de Sestao, como muestra de un evidente intento de ocultación de sus acciones, como en la tienda en la que Ud. desempeña servicios, y, en todo caso, con la finalidad de obtener beneficios personales y descuentos que no le corresponden, sino a los clientes de la Empresa en cuyo favor fueron expedidos dichos cupones promocionales.

Más concretamente, el 21 de marzo de 2024, aproximadamente a las 10:38 horas, Ud. realizó una compra personal por un importe total de 106,94 euros, siendo atendida en caja registradora no 26 del Hipermercado Carrefour Sestao (ticket de compra no NUM001 emitido el 21 de marzo de 2024 a las horas ~-NRF: NUM002-), y, en la que además de su descuento de empleada y de su tarjeta Club Carrefour NUM003, Ud. entregó un total de 3 cupones de descuento, de los cuales uno (1) de ellos correspondía a la promocidón "50% QUE VUELVE" por valor de 1,95 euros, abonando por su compra un total de 77,96 euros.

El 22 de marzo de 2024, a las 22:10 horas, Ud. presentó un comentario desfavorable a través del aplicativo NPS poniendo de manifiesto su descontento debido a la atención recibida en el mencionado Hipermercado, según se reproduce a continuación: "Cajeras/os desagradables, malas caras a veces cuando le sacas algún cupón fuera de la app de los 50 g vuelve...". Este comentario insté al RAC del Hipermercado a realizar las

correspondientes investigaciones sobre las compras que recientemente Ud. había acometido en el citado Hipemercado.

Pues bien, en el marco de las comprobaciones oportunas, se comprobó que el cupón de descuento de la promoción "50% QUE VUELVE" que Ud. redimió en la mencionada compra personal del 21

de marzo de 2024, había sido expedido en una compra precisamente

atendida por Ud. a un cliente de la tienda en la que presta

servicios. Véase a estos efectos que en el citado cupón de

descuento promocional aparece su numero de cajera (NUM004) y se refleja expresamente "LE ATENDIO: Virtudes".

En concreto, el mencionado cupón de descuento promocional que fue redimido por Ud. en la compra personal realizada el 21 de marzo de 2024, a las 10:38 horas, en la caja registradora no 26

del Hipermercado Carrefour Sestao (NO NUM005), por valor de -1,95 euros, fue expedido en una compra atendida por Ud. en la tienda en la que presta servicio, el día 11 de marzo de 2024, a las 19:10:55 horas (ticket NUM006 - NRF: NUM007-).

Con motivo de los hechos anteriormente detallados, la gerente de la tienda en la cual Ud. ejerce sus servicios pudo verificar que Ud. incurrió en las mismas actuaciones en dos compras personales efectuadas por Ud. en la mencionada tienda según los hechos que se desarrollan a continuación.

En particular, el 14 de febrero de 2024, aproximadamente a las 13:48 horas, Ud. realizó una compra personal por un importe total de 12,36 euros, siendo atendido en la caja registradora n° 131 de la tienda en la que presta servicios (ticket de compra n° NUM008 emitido el 14 de febrero de 2024 a las 13:48:48 horas -NRF: NUM009-), v en la que, además de su tarjeta Club Carrefour NUM010, Ud. entregó un cupón de descuento de la promoción "50% QUE VUELVE" por valor de -1 ,83 euros, abonando por su compra la cantidad total de 10,53 euros.

Además de lo anterior, el 13 de marzo de 2024, alrededor de las 16:46 horas Ud. realzó una compra personal por un valor de 5,51 euros, siendo atendida en la caja registradora n°® 108 de la tienda en la que presta servicios (ticket de compra n° NUM011 emitido el 13 de marzo de 2024 a las horas -NRF: NUM012-), en la que además de su descuento de empleada y de su tarjeta Club Carrefour NUM010, Ud. entregó un total de 3 cupones de descuento de la promoción "50% QUE VUELVE" por valor de -4,28 euros, abonando un total de 1,23 euros por la mencionada compra.

Pues bien, tal y como anteriormente avanzábamos, en el marco de las comprobaciones oportunas, se comprobó que los 4 cupones de descuento de la promoción "50% QUE VUELVE"' que Ud. redimió en sus compras personales del 14 de febrero de 2024 y 13 de marzo de 2024 fueron expedidos en compras precisamente atendidas por Ud. a distintos clientes de la tienda en la que presta servicios. Véase a estos efectos que en los 4 cupones de descuento promocionales se refleja expresamente "LE ATENDIO: Virtudes".

En concreto, seguidamente se indican los datos identificativos de los 4 cupones de descuento promocionales que fueron redimidos por Ud. en las compras personales efectuadas el 14 de febrero de

2024 y el 13 de marzo de 2024, los cuales fueron emitidos en compras precisamente atendidas por Ud. a distintos clientes de la tienda, por un importe total de 1 euros.

De este modo, los hechos expuestos evidencian que Ud. se apropio fraudulentamente de un total 5 cupones de descuento de la promoción "50% QUE VUELVE", pertenecientes a los clientes que efectuaron las compras en la caja donde Ud. desarrolla su trabajo, con la finalidad de lucrase personalmente en varias compras personales en las que obtuvo un beneficio monetario por importe total de 8,06 euros.

Además, al recibir la notificación de suspensión laboral, Sin pérdida de sueldo, por parte de la Gerente, Ud. reconoció su participación y responsabilidad en los hechos detallados en la presente.

Estas actuaciones constituyen conductas prohibidas en la Empresa y fraudulentas, siendo que, a mayor abundamiento, ud. perfectamente conoce que los cupones de descuento promocionales emitidos en la Empresa tienen un carácter personal e intransferible, condición con la que estad sobradamente familiarizado con motivo de su puesto de trabajo, así como con motivo de las instrucciones que al respecto expresamente le han manifestado sus responsables.

Las conductas evidenciadas, e independientemente del valor de los cupones de descuento promocionales utilizados, 'y del beneficio económico obtenido por su parte, suponen 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 ésta, derivan en 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 del Grupo Supermercados Carrefour como faltas muy graves en el articulo 52. 111.B) apartado 4 infine ("La desobediencia a las ordenes 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. 'J), en el articulo 52.111.C) apartado 2 ("E1 fraude (...);así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de articulo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado,; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; (.). ") y apartado 13 ("Transgresión de la buena contractual, asi como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. "); en relación con lo dispuesto en el articulo 54.2 apartados b) 0% d) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015).

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 siguiente al de la emisión del presente documento.

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 articulo 64.4.c) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015).

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

Atentamente:

Fdo.: Conrado".»

SEGUNDO. - Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 20 de mayo de 2025, en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de los de Bilbao de 30-12-2024, procedimiento 546/2024, por don Francisco Javier López García, Letrado que actúa en nombre y representación de doña Virtudes, y con revocación de la misma, se declara improcedente el despido acontecido el 9-4-2024, condenando a la empresa Supermercados Champion, S.A., a estar y pasar por la anterior declaración y a que su elección, o bien readmita a la trabajadora en iguales circunstancias a las que regían con anterioridad al despido; o bien le indemnice con la suma de 3.3354,46 euros, haciéndole saber que la opción deberá de llevarla a cabo dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente Sentencia en la Secretaría de esta Sala de lo Social del TSJPV, y que si se eligiese la readmisión o esta fuese la que en todo caso procediese, deberán abonarse los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente Sentencia, a razón de 45,18 euros día, sin costas. »

TERCERO.- Por la representación de SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada en fecha 30 de noviembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el recurso de suplicación 830/2022 (LA LEY 300566/2022).

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la representación de Dª Virtudes, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar desestimado el recurso.

QUINTO.- Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente Dña. Luisa María Gómez Garrido, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día --- de julio de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión debatida en el presente procedimiento, consiste en determinar si es de aplicación al caso la teoría gradualista, o de qué modo puede serlo, en relación con el régimen disciplinario de la empresa empleadora, que implicó del despido de la trabajadora demandante.

2.-A los efectos indicados, la interesada venía prestando sus servicios por cuenta de la empresa Supermercados Champion SAU, a la que se aplica el Convenio Colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour.

Fue despedida mediante carta de 9 de abril de 2024, imputándose al efecto que la trabajadora se hubiera apropiado de cinco vales de descuentos promocionales inicialmente emitidos en beneficio de clientes, con el objetivo comercial de fidelizarlos, que luego hizo efectivos en su propio beneficio en compras realizadas por ellas misma, obteniendo con ello un descuento total de 8,06 €.

Presentada demanda, la misma fue desestimada por la sentencia del juzgado de lo social nº 4 de Bilbao de 30 de diciembre de 2024, que confirmó la procedencia del despido así acordado.

Presentado por la trabajadora, a su vez, recurso de suplicación contra la antedicha resolución, el mismo fue estimado por la sentencia dictada el 20 de mayo de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco, que declaró la improcedencia del despido acordado por entender, en lo sustancial, que resultaban aplicables los criterios de proporcionalidad y razonabilidad propios de la teoría gradualista y que, si bien «en la transgresión de la buena fe no existen tramos, sí que los hay a la hora de evaluar las conductas... teniendo en cuenta tanto la repercusión y el perjuicio para la empresa como la conducta de la trabajadora».

3.-Contra esta última sentencia ha presentado recurso de casación para unificación de doctrina la empresa demandada, mediante un único motivo en el que se identifica como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Cantabria nº 829/2022 de 30 de noviembre (LA LEY 300566/2022) -rec. 830/2022-; como núcleo de contradicción el modo de aplicar la doctrina de la gradualista en la utilización del régimen disciplinario en el supuesto de incumplimientos que provocan la pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe contractual; como normativa infringida los arts. 54 (LA LEY 16117/2015), 55 (LA LEY 16117/2015) y 58 del ET (LA LEY 16117/2015), así como los preceptos del Convenio Colectivo aplicable que luego se detallan; y como interés casacional objetivo, el hecho de

tratarse de una cuestión de trascendencia o proyección significativa, que se ha decidido de manera distinta en los dos casos comparados, de manera que se precisa la formación o mantenimiento de jurisprudencia.

4.-En la indicada sentencia de contraste, se valoraba el caso de una trabajadora que prestaba servicios para la empresa Centros Comerciales Carrefour SA, a la que se aplica el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.

Fue despedida el 9 de marzo de 2022 por haberse apropiado de un vale descuento de un cliente, del que luego hizo uso en su propio provecho en una compra obteniendo por ello un descuento de 22,15 €.

Presentada demanda contra tal decisión, la misma fue desestimada por la sentencia del juzgado de lo social nº 5 de Santander de 20 de julio de 2022, que declaró la procedencia del despido acordado.

Y presentado a su vez recurso de suplicación contra esta última decisión, el mismo fue rechazado por la reseñada sentencia de contraste, que confirmó la calificación de procedencia del despido, por entender que la aplicación de la doctrina gradualista no permitía degradar la entidad de la falta cometida pues, constatada la irregularidad imputada, se quebraba por completo la confianza que la empresa había depositado en la trabajadora.

5.-El indicado recurso de casación ha sido impugnado por la parte demandante, entendiendo que el recurso debía ser desestimado. E igualmente, se ha presentado informe por el Ministerio Fiscal, interesando también la desestimación de la casación unificadora, por entender que la buena doctrina se contiene en la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- 1.-Dado que la sentencia recurrida es posterior a la entrada en vigor de la redacción dada al art. 219.1 de la LRJS (LA LEY 19110/2011) por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero (LA LEY 20/2025), nos corresponde ahora aludir a la concurrencia de contradicción, así como de interés casacional objetivo, cuestiones que, por lo demás, han sido ya decididas por la Sala de admisión de este mismo Tribunal, por lo que ahora nos limitaremos a reproducir sucintamente las consideraciones realizadas en su día en la correspondiente providencia de admisión.

2.-Por lo que se refiere a la contradicción, debemos recordar en este punto la constante doctrina de este tribunal, en el sentido de que la exigida en esta sede precisa que las sentencias comparadas contengan pronunciamientos distintos sobre la misma cuestión, esto es, que se hayan generado respuestas judiciales diversas ante debates o controversias sustancialmente iguales. Por otro lado, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado que, se hubieran alcanzado decisiones contradictorias entre sí «respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación», y «en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales».

Conviene también recordar que, como regla general, la contradicción no puede apreciarse cuando las normas aplicables en los supuestos decididos sean diferentes, salvo casos excepcionales en los que se acredite la plena identidad de las regulaciones, con el alcance precisado.

Y, finalmente, que si bien la labor valorativa para apreciar la existencia de contradicción «comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional-de que se trata» (SSTS 367/2019 de 14 de mayo -rec. 3957/2016 (LA LEY 74718/2019) y 646/2022 de 12 de julio -rec. 1367/2019-, entre otras).

3.-Pues bien, como ya dijimos en la previa providencia de admisión, en los dos casos comparados las personas trabajadoras articulan la misma pretensión de declaración de improcedencia del despido disciplinario, resultando que ostentan similar categoría, pertenecen al mismo grupo empresarial, y son despedidas disciplinariamente por utilizar en su propio beneficio vales descuento de un cliente. Y, estando las conductas imputadas acreditadas y tipificadas como faltas muy graves en los convenios de aplicación, por transgresión de la buena fe contractual, las resoluciones mantienen soluciones contradictorias en lo que a la cuestión casacional afecta, pues la recurrida aplica la teoría gradualista mientras que la de contraste no, al considerar que no es posible degradar la entidad de la falta cometida.

4.-Por lo que se refiere al interés casacional objetivo, y como también señala el art. 219.1 de la LRJS (LA LEY 19110/2011), concurre el mismo cuando se de alguno de los siguientes supuestos: «a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala. b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa. c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia».

En el supuesto valorado, y como igualmente hizo notar nuestra Sala de admisión, concurre el interés casacional objetivo tanto porque la cuestión presenta relevancia para la formación de jurisprudencia, como por tener una trascendencia o proyección significativa, «y ello porque no discutiéndose la calificación de la falta, en este caso como

muy grave, se cuestiona si puede ser aplicada la teoría gradualista por parte del juzgador por entender que la sanción impuesta es excesivamente grave y declarar con ello el despido improcedente, o por el contrario, entra dentro de las facultades o poderes del empleador imponer la sanción dentro del elenco de sanciones que establece el convenio de aplicación para la falta cuya tipificación no se cuestiona sin que pueda ser aplicada la mencionada teoría por parte del juzgado para dejar sin efecto la sanción impuesta».

5.-En fin, despejada la concurrencia de los presupuestos necesarios para fundar la casación unificadora, debemos ahora decidir el fondo del debate planteado.

TERCERO.- 1.-Como venimos diciendo, el aspecto problemático que se nos plantea implica determinar si resulta aplicable en la valoración del despido considerado la teoría gradualista, o en qué modo resulta aplicable.

Lo primero que debe hacerse constar es que no resulta discutido que, en efecto, resultó acreditado en la instancia que la trabajadora demandante en las presentes actuaciones se apropió en su momento de cinco vales de descuentos promocionales inicialmente emitidos en beneficio de clientes, que luego utilizó para sí misma, hechos por los cuales se acordó su despido disciplinario. Como tampoco es controvertido que el Convenio Colectivo aplicable, que es el del Grupo Supermercados Carrefour publicado en el BOE de 14 junio 2023, (LA LEY 30349/2023) tipifica en su art. 52 como falta muy grave «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», exactamente en lo mismo términos, por cierto, que el art. 55 del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes publicado en el BOE de 11 de junio de 2021 (LA LEY 13260/2021), que es el aplicado, por razón temporal, al supuesto considerado en la sentencia de contraste.

2.-Partiendo de estos datos de inicio, observamos que la consideración del alcance del principio de proporcionalidad aplicable en el ámbito sancionador laboral, ha quedado un tanto desdibujado en la sentencia recurrida, en cuanto no se alude a uno de sus aspectos relevantes, relativo al papel de la negociación colectiva en la tipificación de conductas y, por tanto, en la concreción de aquel principio de proporcionalidad.

En efecto, no admite duda que, tal como señalamos, entre otras, en nuestras SSTS 27/2024 de 9 de enero (LA LEY 4905/2024) -rec. 3852/2022- y 37/2025 de 16 de enero -rec. 1275/2023-, la actividad sancionadora de la empresa debe enmarcarse en estrictos principios de tipicidad y proporcionalidad, también cuando se trata de la transgresión de la buena fe contractual. Tal como dijimos en la primera de las resoluciones reseñadas:

«... los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas.

...

a) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;

b) 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;

c) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la

infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;

d) Igualmente, carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.

e) 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».

3.-Ahora bien, solo con esta primera aproximación quedaría incompleta la delimitación del alcance de la proporcionalidad, en cuanto aun quedaría por aludir al papel reservado a tal efecto a la negociación colectiva. En efecto, cuando un convenio colectivo establece en sus previsiones que una determinada infracción se asocia con una cierta reacción sancionadora, y puede concluirse que el empresario ha calificado correctamente dicha infracción y ha optado por una de las sanciones convencionalmente previstas para la conducta en cuestión, entonces no cabe aplicar ya criterios de modulación.

De este modo, y como ya dijimos en nuestras SSTS 178/2021 de 10 de febrero (LA LEY 3437/2021) -rec. 1329/2018-, o 559/2025 de 10 de junio -rec. 3011/2023-, con cita de nuestros precedentes:

«Si el Juez coincide con la calificación efectuada por la empresa habrá de declarar que la sanción es adecuada y no cabe que se rectifique la impuesta, pues si ... "no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez"».

La única excepción a este criterio general, es que el propio convenio previera criterios de proporcionalidad en la elección de la sanción aplicable en cada caso, dejando abierto por tanto un abanico de posibilidades sancionadoras en función de las particulares circunstancias concurrentes, de forma que se ampliase la exigencia de proporcionalidad en relación con los concretos supuestos.

Pero ese no es el caso que ahora nos ocupa. En efecto, el art. 53 del Convenio aplicable establece: «Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes», enumerando a continuación las sanciones posibles para las infracciones leves, graves y muy graves. Como puede observarse, el texto se refiere a las sanciones máximas que pueden imponerse "atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas", pero el sentido literal de dicha dicción se refiere a las sanciones que se prevén para cada tipo de infracción, de forma tal que, en el caso que ahora nos ocupa de infracciones muy graves se pude optar por la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días y por el despido. Por el contrario, cuando los convenios colectivos avocan los criterios de proporcionalidad también para optar entre las diferentes sanciones posibles o para condicionar su extensión, se refieren expresamente a tal exigencia, e incluso con remisión a factores como el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, su categoría profesional, o la repercusión del hecho en cuestión (vid., a título de ejemplo, el art. 106 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción publicado en el BOE de 23 de septiembre de 2023).

4.-La proyección de cuanto se lleva dicho al caso considerado, implica que no podamos refrendar el criterio de la sentencia recurrida en cuanto que, habiéndose tenido por probada la conducta imputada a la trabajadora, estando expresamente tipificada como falta muy grave en el convenio aplicable, y reservándose para la misma el despido como posible reacción sancionadora, no le es dado a los órganos judiciales corregir el criterio de la empresa al seleccionar la sanción aplicable de entre las posibles.

Terminaremos recordando que, en un caso muy similar al presente, en el que resultaba aplicable también el Convenio de Carrefour, y en el que se valoraba igualmente una conducta de apropiación de vales descuentos destinados a los clientes, ya dijimos en nuestra STS 1195/2024 de 15 de octubre (LA LEY 295160/2024) -rec. 4484/2023-:

«... 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».

CUARTO.- En definitiva, al no ajustarse la sentencia recurrida a nuestros precitados criterios procede, oído el Ministerio Fiscal, su anulación, previa estimación del recurso de casación unificadora presentado. Y, resolviendo el debate en suplicación, desestimar el de tal clase confirmando la sentencia del juzgado de instancia, que calificó inicialmente el despido como procedente de manera plenamente ajustada a derecho.

Sin costas a tenor del art. 235.1 de la LRJS (LA LEY 19110/2011).

Procede acordar la devolución de depósitos y consignaciones según dispone el art. 228.2 del mismo texto.

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 la representación de la empresa Supermercados Champion SAU.

2.-Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20 de mayo de 2025 (LA LEY 197161/2025) -rec. 747/2025-.

3.-Resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de tal índole formalizado por la representación de la demandante Dña. Virtudes contra la sentencia de 30 de diciembre de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Bilbao en procedimiento de Despido núm. 546/2024, que se confirma en todos sus extremos.

Sin costas en suplicación.

4.-Sin pronunciamiento en cuanto a las costas en esta sede casacional.

5.-Acordamos la devolución de los depósitos y/o consignaciones efectuados para recurrir, en cuanto no queden afectados por el presente pronunciamiento.

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

Así se acuerda y firma.