

Dos despidos no son una represalia

Cabe rescindir el contrato tras el despido improcedente al descubrir la concurrencia con la actividad empresarial.

María A. Caro. Madrid

Tras un primer despido improcedente, cabe volver a despedir si se descubre que el empleado realizaba una actividad en concurrencia con la empresa, vulnerando el principio de buena fe. Así lo destaca el Tribunal Superior de Galicia, que insiste en que si hay un acontecimiento nuevo que implica la ruptura de confianza, no se trataría de un despido por represalias contra el trabajador que acababa de ser despedido de forma improcedente.

El empleado realizaba actividades en concurrencia con el objeto social de la empresa, con abuso de confianza, para lucro personal. El trabajador alegó que el segundo despido debía ser declarado nulo al vulnerar el derecho de indemnidad del trabajador, alegando que sólo obedeció a una represalia. Sin embargo, la Sala señala que, tras un primer despido, reconocido por

la empresa como improcedente en sede judicial, ha de partirse del hecho de que la empresa demandada tiene conocimiento de un hecho nuevo acerca del trabajador, desvirtuando que el segundo despido sea una represalia.

La sentencia afirma que la actividad realizada ha de ponerse en relación con el contenido del contrato y éste entre sus cláusulas decía: "Debemos potenciar una comunicación multidireccional que debe basarse en la confianza, debiendo evitarse todo aquello que pueda dar lugar a un conflicto de intereses entre los financieros y los privados y la participación en la gestión de los negocios de la compañía. Por ello, las situa-

ciones que representen un conflicto de intereses, deben ser comunicados y tratados con la dirección".

Por estas razones, el tribunal superior gallego cree que se ha abusado de la confianza, al haber realizado el trabajador actividades que concurren con el objeto social de la empresa, "utilizando para ello las dependencias y medios de la empresa demandada, sabiendo que ésta no tenía conocimiento de lo que se estaba llevando a cabo".

Además, la empresa descubrió que el empleado estaba involucrado en una causa penal por apropiación indebida cuando desarrollaba su actividad para la empresa demandada, lo que conllevó una ruptura de la confianza contractual. (TSJGA, 12/11/2009, R^o 2409/2009).

No hay venganza al volver a despedir si un acontecimiento nuevo quiebra la confianza

* El trabajador pretendía que el segundo despido fuera nulo.