24/03/2025

El TSJM confirma que ocultar un conflicto de interés es motivo suficiente de despido

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha confirmado en una reciente sentencia (la número 1087/2025) que no informar de un conflicto de interés, por parte de un empleado, es suficiente causa de despido, para lo que no es necesario demostrar que haya existido un perjuicio económico.

Basta con el **quebranto de confianza y el incumplimiento ético**.

De esta forma, el tribunal, formado por los magistrados José Manuel Yuste Moreno, como presidente de este tribunal de la Sala de lo Social del TSJM, María Isabel Sáiz Areses y Susana María Molina Gutiérrez, ponente, respalda, en suplicación (equivalente a la apelación en civil o penal) la decisión de El Corte Inglés de despedir a una empleada que ocultó su relación con una empresa proveedora.

Esta interpretación está respaldada por la **jurisprudencia del Tribunal Supremo** (STS de 19 de julio de 2010), que establece que la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza son motivos suficientes para un despido disciplinario.

La investigación llevada a cabo por la empresa descubrió un entramado de **facturación inflada y comisiones encubiertas**, que ocasionó un sobrecoste del 124% en los servicios contratados.

La trabajadora, que desempeñaba un cargo en la Central de Compras Indirectas, utilizó su posición para favorecer económicamente a su propia empresa y a una compañía proveedora de software, un caso sobre el que ha llamado al atención Pere Vidal, abogado laboralista, asociado senior director en la firma Roca Junyent Abogados.

La sentencia se basa en una sólida fundamentación legal, aplicando tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, y respaldada por jurisprudencia consolidada, que ratifica el fallo de la primera instancia del Juzgado de lo Social 42 de Madrid.

Subraya la importancia de los canales éticos y las políticas TIC como herramientas fundamentales para descubrir y prevenir fraudes internos. La transparencia y la supervisión son esenciales para mantener la integridad en las organizaciones.

Una queja anónima en el canal ético alertó de irregularidades

El caso comenzó con una **queja anónima en el canal ético**, reveló una trama de irregularidades en el área de Compras Indirectas.

La denuncia anónima en el canal ético alertó sobre posibles irregularidades en las contrataciones dentro del área de Compras Indirectas. En la misma se indicaba que una empresa proveedora, **2MP**, al parecer mantenía vínculos ocultos con una empleada de la compañía.

Este tipo de denuncias internas está protegido por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que garantiza la confidencialidad del denunciante.

Ante la sospecha, **Seguridad Corporativa y Recursos Humanos** abrieron una investigación.

Se revisaron los correos corporativos de la empleada mediante búsquedas ciegas por palabras clave, lo que permitió descubrir comunicaciones en las que la trabajadora negociaba con proveedores sin informar de su doble rol.

Estos correos demostraron que la empleada estaba involucrada en actividades que beneficiaban a 2MP, que era una empresa de su propiedad.

La revisión de los correos se consideró legítima, ya que la empleada había aceptado las políticas de uso de correo corporativo de la empresa, que permitían este tipo de controles.

El tribunal aplicó el **artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, que establece que el empresario puede adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que sean proporcionadas y respeten la intimidad del trabajador.

Facturación sospechosa

La investigación sacó a la luz una serie de **transacciones financieras irregulares** que beneficiaban directamente a la empleada.

El fraude se basó en dos pilares principales: primero, creó una intermediación innecesaria en los servicios de retoque fotográfico para inflar precios y desviar fondos a su empresa 2MP; y segundo, negoció una comisión encubierta con Encodify, una empresa proveedora de software, para recibir un 13% de todo lo facturado a El Corte Inglés.

La empresa contrataba servicios de retoque fotográfico para sus campañas de marketing. La persona jurídica que realmente prestaba este servicio era Hitech Digital Solutions LLP, una consultora tecnológica con sede en India. Sin embargo, Hitech no facturaba directamente a El Corte Inglés, sino que se utilizó una empresa intermedia, 2MP, propiedad de la empleada despedida.

El mecanismo fraudulento era el siguiente: 2MP contrataba los servicios de Hitech a un precio estándar. Luego, 2MP facturaba esos mismos servicios a El Corte Inglés, duplicando su precio. Y El Corte Inglés, sin saberlo, pagaba el doble de lo que realmente costaban los servicios.

La diferencia entre el precio original y el precio inflado quedaba en manos de 2MP, la empresa de la empleada.

Este esquema permitió que 2MP cobrara indebidamente cientos de miles de euros de El Corte Inglés sin aportar ningún valor real al proceso. 2MP no realizaba ningún trabajo, sino que se presentaba como un «partner local» de Hitech, justificando su existencia solo para procesar los pagos, cuando en realidad su única función era inflar los precios.

Además, en las revisiones de precios, la empleada manipulaba las condiciones económicas en perjuicio de El Corte Inglés.

Por ejemplo: Hitech había propuesto a 2MP un descuento del 20 % si superaban los 200.000 euros de facturación. Sin embargo, la empleada redujo este descuento al 10% si superaban solo los 100.000€, asegurando así un margen de ganancia mayor para 2MP y perjudicando los intereses de El Corte Inglés.

El **resultado final** fue que El Corte Inglés pagó un sobrecoste del 124% sobre el precio real de los servicios, perjudicando gravemente sus finanzas y vulnerando su Código Ético.

La empleada negó los hechos

Al ser confrontada, la **empleada negó toda relación con 2MP**. Sin embargo, los correos electrónicos, las facturas y los contratos demostraron lo contrario, evidenciando su participación directa en la intermediación fraudulenta.

El tribunal aplicó la **doctrina jurisprudencial** consolidada por el Tribunal Supremo, que establece que la carga de la prueba recae sobre el empresario en los casos de despido disciplinario, pero que, una vez aportadas pruebas suficientes, corresponde al trabajador desvirtuarlas (STS de 15 de julio de 2010).

La empleada alegó que la revisión de sus correos corporativos violaba su privacidad, pero esta defensa fue rechazada por el tribunal.

El Código Ético y la Guía de Buenas Prácticas de El Corte Inglés establecían claramente que la empresa podía revisar los correos corporativos en caso de investigaciones internas. Además, la empleada aceptaba esta política cada vez que iniciaba sesión en su ordenador.

El acceso a los correos fue **proporcional y limitado** a palabras clave relacionadas con la investigación.

El tribunal aplicó la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 26 de septiembre de 2007), que establece que el uso de correos corporativos puede ser supervisado por el empresario, siempre que se respeten los límites de proporcionalidad y se informe previamente al trabajador.

Y el **artículo 54.1 del ET**, que permite al empresario extinguir el contrato de trabajo por un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Además, se refirió al artículo 55.2 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, que califica como falta muy grave el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

Fuente: https://confilegal.com/

LINK DE LA NOTICIA