

La apropiación indebida de cupones descuento destinados a los clientes es causa de despido disciplinario, sin importar el valor económico de lo apropiado.

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: La Sala Cuarta del TS considera que incurre en causa de despido disciplinario, por transgresión de la buena fe contractual y pérdida de confianza, la trabajadora de un centro comercial que retiene y canjea en beneficio propio unos vales descuento dirigidos a los clientes. Así está previsto en el convenio colectivo sectorial de grandes almacenes, siendo irrelevante el escaso valor económico de lo defraudado.

Palabras clave: Despido disciplinario. Infracción del deber de buena fe. Pérdida de confianza. Principio de proporcionalidad.

Abstract: The Fourth Chamber of the Supreme Court considers that worker of a shopping centre who retains and redeems discount vouchers addressed to customers for her own benefit incurs a cause for disciplinary dismissal, for breach of contractual good faith and loss of trust. This is provided for in the sectoral collective agreement for department stores. The economic value of what has been defrauded is irrelevant.

Keywords: Disciplinary dismissal. Breach of the duty of good faith. Loss of trust. Principle of proportionality.

I. Introducción

La Sala Cuarta del TS, en su reciente sentencia de 15 de octubre de 2024 (rcud. 4484/2023), tras verificar que concurre el requisito de contradicción exigido por el art. 219 de la LRJS, ha confirmado la procedencia del despido de una empleada de supermercado que se apropió de vales descuento destinados exclusivamente a los clientes. Este pronunciamiento reafirma la importancia del deber de buena contractual en el desenvolvimiento de la relación laboral y se inscribe en una línea doctrinal ya muy consolidada del alto tribunal que resta importancia al valor económico de lo sustraído a la hora de ponderar la gravedad (la culpa no se discute) de la conducta infractora, otorgando mayor relevancia a la pérdida de confianza de la empresa en el trabajador (menoscabo no mensurable), siendo además un comportamiento que se encuentra expresamente tipificado como posible motivo de despido disciplinario en el convenio colectivo aplicable.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 1195/2024, de 15 de octubre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 4484/2023.

ECLI: ES:TS:2024:5084.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Como se ha anticipado, la cuestión que en este caso se somete al pronunciamiento unificador del TS consiste en determinar si la apropiación indebida por la trabajadora de un supermercado de unos vales descuento pertenecientes a los clientes, constituye motivo suficiente para calificar el despido como procedente si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable o si, por el contrario, debe ser calificado como despido improcedente por el escaso valor de lo indebidamente sustraído.

En la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia se refleja que la trabajadora, de profesión cajera en un conocido centro comercial, el día 9 de octubre de 2021, a las 16:45 horas, estando trabajando en el turno de la tarde, atendió a una cliente del hipermercado que realizó una compra, pasando a la finalización de la misma la tarjeta del Club C..., generándose el correspondiente ticket de compra y el vale descuento promoción "ANIVERSARIO" por valor de 3 euros, que no le fue entregado por la empleada. Posteriormente, el mismo día 9 de octubre de 2021 la actora atendió a otra cliente a las 17,15 horas en la misma caja, también socia del Club C..., generándose por dicha compra el ticket de compra y un vale descuento promoción "ANIVERSARIO" por valor de 9 euros, que la cliente no pudo disfrutar porque no le fue entregado.

A continuación, el día 16 de octubre de 2021 la trabajadora efectuó una compra personal, en la que aplicó los dos descuentos promocionales antes referidos.

La empresa tuvo conocimiento de estos hechos porque una de las dueñas legítimas de los cupones acudió al hipermercado reclamando que no había podido aplicar el cupón descuento de 9 euros. Fue entonces cuando la coordinadora que la atendió constató que ese cupón ya había sido utilizado en ese mismo hipermercado, y tras las averiguaciones oportunas se constató que había sido aplicado por la trabajadora, junto con el otro cupón de 3 euros, en una compra que ella misma se había cobrado.

Esta acción motivó que la empresa acordara su despido disciplinario el 6 de noviembre de 2021, después de haber dado audiencia al delegado sindical del sindicato al que pertenecía la empleada, por considerar que tal conducta suponía "un quebranto manifiesto del deber de buena fe contractual, el cual se configura como un elemento fundamental que ha de presidir toda la 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 esta, derivan de la pérdida de la confianza que se le había brindado, lo que conduce, inevitablemente, a la imposibilidad de mantenimiento de toda relación laboral"; con mención expresa de los preceptos estatutarios y convencionales que legitimaban tal decisión extintiva (art. 54.2, apartados b) y d), del ET y arts. 54 y 55 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes).

Según se recoge en la normativa y políticas de obligado cumplimiento en la Compañía y las condiciones de uso vigentes, los cupones, descuentos y promociones a los que se puede acceder -por ejemplo, en las compras realizadas-, únicamente pueden 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 aún por empleados que se apropien de los mismos por no ser de su propiedad.

Pese a ello, el Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería falló a favor de la trabajadora, declarando el despido improcedente por considerar que, aunque los hechos están probados, la cuantía de los cupones utilizados (12 euros en total) era insuficiente para justificar la gravedad requerida para un despido disciplinario. El Juzgado otorgó a la empresa la posibilidad de optar entre readmitir o indemnizar a la trabajadora con 15.384,85 euros, tal y como marca el art. 56 del ET.

Sin embargo, la empresa recurrió en suplicación ante el TSJ de Andalucía (Granada) que rectificó la sentencia y declaró el despido procedente, basándose en que la apropiación indebida de descuentos destinados a los clientes constituye una falta muy grave según el art. 55.2 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes y el art. 54.2.d) del ET. El TSJ andaluz entendió que la conducta de la empleada había quebrantado de forma manifiesta y grave la buena contractual y la confianza depositada en ella por la empresa.

1. Posición de la partes recurrente y recurrida

Disconforme con este pronunciamiento, la trabajadora despedida interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León-Valladolid, de fecha 24 de octubre de 2022 (rec. suplicación 2014/2022).

La actora aduce en su recurso que la sentencia impugnada ha infringido por inaplicación lo establecido en los arts. 54.2 y 55.4 ET, los arts. 55.2 y 14 y 57.3 del Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Grandes Almacenes 2020-2021 y el art. 108.1 LRJS, con relación a la jurisprudencia de la Sala explicitada en varias sentencias, que identifica y utiliza en la argumentación del recurso.

En la resolución del tribunal castellano y leonés que la recurrente aporta como contraste se afirma, en relación con un supuesto muy similar ocurrido en la misma empresa, que la conducta de la trabajadora no revestía la gravedad suficiente para ser merecedora de la sanción de despido que le fue impuesta. Ello se fundamentó en que la trabajadora ostentaba una antigüedad de 31 años, sin que se acreditase que durante este tiempo hubiera recibido sanción, amonestación o corrección de ningún tipo. En segundo lugar, no se trataba de una conducta realizada a lo largo del tiempo, sino que aconteció solamente en dos ocasiones puntuales. Por otra parte, a pesar de ser consciente la trabajadora de la prohibición de utilizar un cupón de descuento perteneciente a un cliente, el TSJ tuvo en cuenta el escaso importe de los cupones (21,09 € en total).

No hubo impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina, por falta de personación de la parte demandada.

2. Posición del Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, consideró el recurso improcedente y solicitó la confirmación de la sentencia recurrida, entendiendo que había causa suficiente de despido disciplinario.

IV. Normativa aplicable al caso

-El artículo 54.2 d) ET considera incumplimiento contractual grave: “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”. Previamente, el mismo precepto ha dicho en su apartado a) que se considera incumplimiento contractual grave sancionable con el despido “La indisciplina o desobediencia en el trabajo”.

- Por su parte, el art. 55.2 del Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes 2021-2022, aplicable al caso por razones temporales, dispone que constituyen faltas muy graves, entre otras, las siguientes: "2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como 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. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa". El art. 56 del referido convenio dispone que "Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio". Y el art. 57 establece que las sanciones a imponer en caso de faltas muy graves serán: "Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo".

V. Doctrina básica

Pese a la extraordinaria dificultad de superar el filtro de la contradicción (presupuesto inexorable para poder establecer la buena doctrina) cuando se trata de enjuiciar despidos disciplinarios (ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite establecer criterios generales de interpretación), la Sala Cuarta ha estimado que sí concurre en este recurso la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS por cuanto en ambas sentencias (recurrida y de contraste), se trata de sendas trabajadoras -cajeras de supermercado- que prestan servicios en la misma empresa y que hicieron uso de vales descuento promocionales de clientes y de uso exclusivo para ellos, de escaso valor económico y habiendo recibido información sobre la prohibición de la apropiación y utilización de tales vales descuento, siendo así que la sentencia impugnada considera el despido procedente mientras que la aportada como contradictoria lo califica como improcedente.

Se reafirma la Sala en su criterio, ya muy consolidado, de que la negociación colectiva puede concretar o especificar los incumplimientos contractuales genéricos establecidos en el art. 54.2 del ET, como ha ocurrido en este caso con el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, que tipifica como falta muy grave la apropiación indebida por los trabajadores de ventajas promocionales, vales o descuentos reservados a los clientes, con independencia de su valor de mercado. No es el valor económico de lo apropiado indebidamente, sino la pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe contractual, sumado todo ello a la difícil situación en la que se ha colocado al resto de empleados del establecimiento, lo que justifica la sanción adoptada por la empresa y su expulsión de la organización. Además, la trabajadora despedida había sido informada expresamente sobre la prohibición de hacer una utilización indebida de los vales descuento dirigidos a la clientela, incurriendo con su comportamiento en desobediencia grave.

VI. Parte dispositiva

La STS 1995/2024 desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora, confirmando la sentencia recurrida, sin imposición de costas.

VII. Pasajes decisivos

El Tribunal Supremo recuerda en esta sentencia que la apropiación de dinero (STS de 17 de julio de 1989) o de productos de la empresa, incluso aunque se realice en un centro de la propia empresa al que no esté adscrito el trabajador y fuera de su jornada

laboral, siempre que se cause un perjuicio a la empresa y tenga algún tipo de vinculación con el contrato de trabajo (STS 699/2017, de 21 de septiembre, rcud. 2397/2015) han constituido para la jurisprudencia una especificación de la genérica transgresión contractual establecida en el artículo 54.2.d) ET consistente en transgresión de la buena fe contractual.

Esta causa genérica de despido ha sido concreta a través de la negociación colectiva. En particular, el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, a través del régimen de infracciones y sanciones disciplinarias previsto en el mismo, 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 tiene pleno encaje en la previsión tipificada como falta muy grave en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable, habiendo sido 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.

La Sala evoca como precedente su STS 750/2023, de 17 de octubre (rcud. 5073/2022), donde declaró que “el deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. a) ET impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el artículo 20.2 ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que puede ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario”. Subraya el alto tribunal que cuando el trabajador se apropia de bienes de la empresa en un supermercado, o se apropia de vales descuentos de uso exclusivo de los clientes “no es solo que con ello cause un perjuicio económico directo a la empresa, sino que compromete además la situación personal de los trabajadores que prestan servicio en el establecimiento en el que estaba hurtando los productos o apropiándose indebidamente de descuentos o beneficios destinados exclusivamente a clientes.”

Con todo, “y al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga el valor de los objetos o vales apropiados”, señala el Tribunal, “lo más relevante es sin duda que una vez detectada esa conducta, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa deposita en la trabajadora que ocupa un puesto de trabajo como cajera.”

Y por escasa complejidad que tenga, en apariencia, la realización de un acto como el de apropiarse de los vales descuento destinados de manera exclusiva a clientes, cuyas circunstancias fueron expresamente advertidas, “el dato cierto y objetivo que no puede desconocerse, es que ha actuado intencionadamente y de forma deliberada en perjuicio de su empresa y de los clientes afectados, con independencia del valor económico de lo sustraído, con la realización de una conducta ilícita y manifiestamente contraria a derecho, lo que es bastante, en este concreto caso, para constatar una reprochable acción, que faculta y legitima a la empresa para sancionar su conducta, de conformidad, con lo previsto al efecto en el convenio colectivo de aplicación.”

Todo ello sin olvidar que, antes del inicio de la campaña de descuentos para los clientes, la empresa informó expresamente de la imposibilidad de que ningún trabajador pudiera hacer uso de los vales descuentos de los clientes. Ello implica, termina diciendo la Sala Cuarta, que “a efectos de considerar la adecuación de la sanción, haya que tener en cuenta, además de la reseñada deslealtad y fraude de la conducta sancionada, que la misma implica una flagrante desobediencia a las ordenes e instrucciones dictadas por la empresa en el uso regular de sus facultades de organización y dirección”.

VIII. Comentario

La fundamentación de la STS 1195/2024 se construye sobre dos pilares básicos.

El primero de ellos es el reconocimiento de la capacidad que asiste a la autonomía colectiva para tipificar los incumplimientos contractuales de los trabajadores que pueden justificar una decisión empresarial de despido disciplinario, por vía de especificación o concreción de las causas de despido genéricamente recogidas en el art. 54 del ET. Esta tipificación especificativa resulta especialmente conveniente en relación con la concreta causa de despido contenida en el apartado d) del mencionado precepto, la transgresión del deber de buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, que aparece definida en la norma de forma ambigua y extraordinariamente abierta, actuando como un verdadero “cajón de sastre” en el que las empresas pueden subsumir cualesquiera incumplimientos graves y culpables de sus empleados no incardinables en ningún de sus otros cuatro apartados. Obviamente, esta tipificación convencional habrá de ajustarse al principio de proporcionalidad que preside el derecho sancionador, a fin de no incurrir en abusos ni en un ejercicio arbitrario del poder disciplinario que posibilite a las empresas prescindir del trabajador ante la comisión de cualquier falta, por leve que esta sea. Dígase, además, que una empresa también podrá despedir acogándose directamente a la causa disciplinaria expresada en el art. 54.2.d) del ET, aunque no exista una previsión convencional que integre explícitamente la infracción cometida por el trabajador en dicho pasaje legal, pues no cabe exigir al convenio colectivo una relación circunstanciada, exhaustiva y excluyente de los comportamientos constitutivos de transgresión de la buena fe contractual y fraude o abuso de confianza merecedores de la máxima sanción laboral, al ser la casuística inabarcable.

El segundo aspecto interesante de esta sentencia es la valoración que realiza sobre la gravedad de la conducta infractora, sin tener en cuenta el escaso valor de mercado de los descuentos que la trabajadora se ha apropiado indebidamente, con perjuicio para la empresa y para los clientes. El Tribunal Supremo remarca que, aun cuando el importe sea bajo, la acción constituye una ruptura grave de la confianza que debe concurrir en las relaciones laborales, por ambas partes del contrato. Dicho de otro modo, cuando la confianza se pierde, se pierde del todo, no siendo razonable exigir a la empresa mantener entre sus efectivos a una persona bajo la sospecha permanente de que pueda incurrir en nuevos y más graves incumplimientos. En definitiva, el valor económico no minimiza la gravedad de una conducta fraudulenta que rompe la confianza, a lo que cabe añadir el daño reputacional que puede ocasionarse a la empresa de cara a la clientela, y la clara desobediencia que este caso se produce de una instrucción expresa del empleador, con lo que habría un concurso de faltas (incardinables en los apartados b) y d) del art. 54 ET).

IX. Apunte final

Cabe recordar cómo esta y otras sentencias que han resuelto asuntos similares (caso de la STS de 17 octubre 2023) enfatizan la circunstancia de que han sido las partes negociadoras del convenio colectivo los 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 lo apropiado”. Diríase que este hecho ha sido determinante a la hora de calificar el despido como procedente. La pregunta que cabe formularse de inmediato es qué límites, si los hay, pesan sobre la autonomía colectiva a la hora de configurar el régimen disciplinario sobre los trabajadores. ¿Tienen plena libertad de actuación los sujetos negociadores del convenio colectivo a la hora de desarrollar el mandato contenido en el art. 58.1 del ET, más allá de la imposibilidad de ampliar las causas de despido recogidas en su art. 54?

Puede ser interesante reflexionar acerca de si la solución adoptada por la Sala Cuarta habría sido la misma caso de no venir expresamente tipificada en el convenio colectivo como falta muy grave la conducta consistente en la apropiación indebida de productos, vales descuento u otros bienes de la empresa, con independencia de su

valor económico. ¿La teoría gradualista podría abrirse paso en ese contexto de ausencia de tipificación convencional, tomando en consideración el importe de lo defraudado, la reiteración de la conducta y/o la afectación a terceros? ¿La regulación convencional es un obstáculo insalvable al juego de dicho principio?

Para considerar que la gravedad del incumplimiento contractual justifica la decisión extintiva del empresario, reiterada jurisprudencia viene sosteniendo que debe atenderse no solo al dato objetivo del incumplimiento producido, sino también a las circunstancias en que se produzca, el ámbito o medio de trabajo, el puesto de trabajo y la cualificación, profesión u oficio del afectado, conforme a la teoría gradualista. Esta teoría postula la búsqueda de la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción impuesta, aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto, teniendo en cuenta otras circunstancias que permitan matizar el enjuiciamiento, como la antigüedad del trabajador en la empresa, la conducta y las sanciones anteriores del mismo, el perjuicio económico o de otra índole producido, etc., pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción^[1].

La doctrina gradualista se aplica para conseguir la adecuada proporcionalidad entre el hecho, la persona y la sanción a imponer, y resulta aplicable en todas las causas de despido previstas en el art. 54 del ET, incluida la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. También cuando se trata de supuestos de transgresión de la buena fe contractual o de abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la Sala Cuarta ha considerado que, si bien resulta de aplicación más difícil la teoría gradualista, no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un “incumplimiento grave y culpable del trabajador”, por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento (STS de 19 julio 2010, rcud. 2643/2009).

A este respecto, resulta indiscutible que la apropiación de bienes de la empresa constituye un comportamiento grave y culpable que, en muchos casos, puede justificar un despido disciplinario. Pero no es menos cierto que el despido es la máxima sanción y existen otras sanciones disciplinarias menos drásticas.

Lo cierto es, sin embargo, que la doctrina tradicional del Tribunal Supremo que considera inaplicable la teoría gradualista en materia de sustracciones o apropiaciones indebidas apenas si ha variado, y ni siquiera se aprecia como circunstancia atenuadora la escasa entidad económica de lo hurtado, porque, se viene afirmando, la esencia de la transgresión a la buena fe contractual no radica en la causación de un daño evaluable económicamente, sino en la vulneración de la lealtad debida, de la buena fe, recíprocamente exigible en cualquier relación contractual y significadamente en la laboral. Este criterio puede extenderse a todas aquellas conductas ilícitas del trabajador que se realizan con ánimo de lucro en perjuicio de la empresa, de sus clientes o de los compañeros de trabajo. En estos supuestos, la pérdida de la confianza empresarial por la grave ruptura de la buena fe justifica la extinción del contrato^[2].

Esta es una posición excesivamente rígida que, a mi juicio, debería flexibilizarse. Cuando se trata de supuestos de transgresión de la buena fe contractual o de abuso de confianza en el desempeño del trabajo, no debería bastar con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, debería ser posible ponderar las circunstancias concurrentes para agravar o atenuar la conducta del trabajador (historial disciplinario del trabajador, circunstancias personales de éste, antigüedad en la empresa, entidad del perjuicio económico y/o reputacional causado, reconocimiento de los hechos, restitución de lo sustraído, valoración social sobre la gravedad del incumplimiento ...). Y es que, como destaca, entre otras muchas, la STS

de 27 enero 2004 (rcud. 2233/2023), “el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto”.

Referencias:

1. [^] SSTS de 12 febrero 1990; 6 abril 1990; 28 febrero 1991; 16 mayo 1991 y 2 abril 1992, entre muchas.
2. [^] Así se pronuncian las sentencias del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1987 y 22 de noviembre de 1989, entre otras.