



Roj: **STSJ CL 3475/2023 - ECLI:ES:TSJCL:2023:3475**

Id Cendoj: **47186340012023101481**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **19/09/2023**

Nº de Recurso: **1144/2023**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CARLA GARCIA DEL CURA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 1191/2023,**  
**STSJ CL 3475/2023**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

VALLADOLID

SENTENCIA: 01395/2023

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

**Tfno:** 983458462

**Fax:** 983254204

**Correo electrónico:** tsj.social.valladolid@justicia.es

**NIG:** 47186 44 4 2022 0002402

Equipo/usuario: RAR

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001144 /2023-C.R.**

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000488 /2022

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** MIGFRE MECANICA SL

**ABOGADO/A:** RUBEN RIVERO CANO

PROCURADOR:

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** Juan Alberto

**ABOGADO/A:** JAIME COBOS GUERRA

**PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:**

Rec. núm. 1144/2023 Ilmos. Sres.

D. Manuel María Benito López

Presidente de la Sección

D. José Manuel Martínez Illade



D<sup>a</sup>. *Carla García del Cura*

En Valladolid a diecinueve de septiembre de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA**

En el Recurso de Suplicación núm. 1144/23 interpuesto por MIGFRE MECANICA S.L. contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. CUATRO DE VALLADOLID (autos 488/22) de fecha 03.03.23 dictada en virtud de demanda promovida por D. Juan Alberto contra MIGFRE MECANICA S.L. sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. CARLA GARCIA DEL CURA.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 14.07.22 se presentó en el Juzgado de lo Social número CUATRO DE VALLADOLID demanda formulada por D. Juan Alberto, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

"PRIMERO.- D. Juan Alberto, mayor de edad, con D.N.I. número NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa MIGFRE MECÁNICA, S.L. (C.I.F. B47768569), dedicada a la prestación de servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas, desde el 27.03.2019, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, con la categoría profesional de ingeniero jefe de proyecto y centro de trabajo en Valladolid, percibiendo una retribución salarial anual, incluida la parte proporcional de pagas extras, de 50 000 €, con sujeción al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

SEGUNDO.- Es también socio minoritario de la demandada, con el 10% de participaciones sociales, y desde enero de 2022, junto con otros socios minoritarios, ha efectuado varios requerimientos al administrador, D. Baldomero (también socio a través de otra persona jurídica), en relación con el funcionamiento societario de la mercantil.

TERCERO.- En marzo de 2022 se incorporaron dos nuevos jefes de proyecto, que continúan, con motivo del incremento del volumen de trabajo. Cuando se generan gastos, los jefes de proyecto pueden solicitar un anticipo a la empresa, debiendo en todo caso justificarlos documentalmente y solicitar mediante el correspondiente formulario su abono, que se abona cuando es validado por la empresa. Las vacaciones también las solicitan, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo, y el administrador ordinariamente las valida.

CUARTO.- El actor se desplazó en abril de 2022 a Alemania durante varias semanas con motivo de un proyecto, abonándosele con posterioridad los gastos que devengó. En ese período en que se encontraba en Alemania algunas intervenciones de sus proyectos en España se le asignaron a otro jefe de proyecto. Fue solicitando vacaciones, que le fueron concedidas, y a su vuelta de Alemania la pidió del 21 al 29 de abril, concediéndoselas la empresa también del 3 al 6 de mayo. El 24.04.2022 envió un correo electrónico al administrador indicándole que no había podido trabajar en una oferta por carga de trabajo, pidiéndole que la distribuyera a alguien disponible. A partir de la nómina de febrero de 2022 y por recomendación de su asesor fiscal la empresa pasó de abonar el colegio privado de las hijas del actor como retribución en especie a hacerlo como salario ordinario.

QUINTO.- El 31.05.2022 la empresa le envió por burofax escrito por el que le comunicaba su despido disciplinario, con efectos a ese mismo día. La indicada carta, aportada por ambas partes en sus respectivos ramos de prueba (documento n.º del de la empresa, Acontecimiento -Ac- n.º 32 del expediente judicial electrónico, y documento 2 del ramo del actor, Ac- 33), se da aquí por íntegramente reproducida. Fue dado de baja en la Seguridad Social por la demandada el 31.05.2022.

SEXTO.- En enero de 2020 la empresa demandada había sido objeto de un ciberataque con encriptación de archivos en el servidor. El 01.05.2022 formalizó un contrato de auditoría y monitorización de sistemas con una empresa externa, en cuyo despliegue inicial se detectó una actividad inusual en la conexión de internet causada por tráfico cifrado registrado en el router de cabecera, decidiendo el administrador de la demandada ejecutar una auditoría y monitorización de sistemas en profundidad en los equipos de escritorio de la empresa, priorizando los que almacenan y gestionan información más sensible y confidencial, comenzando con los asignados a los jefes de proyecto (7, entre ellos el actor), y el jefe de taller.



SÉPTIMO.- El actor eliminó de manera permanente de los accesos históricos de los navegadores instalados en el equipo que utilizaba, perteneciente a la empresa, afectando a todos los datos de exploración.

La credencial del usuario de dominio (contraseña) del indicado equipo, que periódicamente requiere de forma automática ser cambiada, lo fue por el actor sin comunicación al responsable de sistemas de la empresa.

El archivo "pst" de la cuenta de correo electrónico asignada a su usuario había sido protegido por el actor con otra contraseña adicional a la ya existente, no pudiendo acceder la empresa al indicado archivo.

OCTAVO.- El actor presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social frente a la empresa demandada el 01.06.2022, "por acoso laboral y abuso de autoridad por parte del director y administrador social".

NOVENO.- El 02.09.2022 el actor comunicó a la dirección de la demandada que con fecha 12.09.2022 se iba a incorporar como trabajador por cuenta ajena en la entidad TECELEC, dedicada a la misma actividad comercial que la demandada.

DÉCIMO.- El 21.12.2022 el demandante presentó en el SERLA papeleta de conciliación en reclamación de horas extras en marzo y abril de 2022)

UNDÉCIMO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores durante el año previo al despido.

DUODÉCIMO.- Presentada papeleta de conciliación ante SERLA por despido el 15.06.2022, fue celebrado acto conciliatorio el 13 de julio siguiente, con el resultado de sin avenencia."

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por MIGFRE MECANICA S.L., fue impugnado por D. Juan Alberto . Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Contra la sentencia de instancia, que en procedimiento de impugnación de despido por parte del trabajador, estimo la demanda en su pretensión subsidiaria calificando como improcedente el impugnado, recurre en suplicación la mercantil demandada en base a dos motivos, siendo el primero de ellos al amparo del artículo 193 b) de la LRJS , esto es, en el campo de la revisión de los hechos declarados probados.

Por su parte, la representación procesal de Don Juan Alberto , presentó escrito impugnando el recurso e interesando su desestimación y confirmación de la resolución recurrida

Como cuestión previa con carácter de doctrina general se debe de decir que en la jurisdicción social se está en presencia de un proceso de **instancia única**, tal y como se desprende de los artículos 6 , 97.2 y 193 de la LRJS , siendo el juez a quo soberano en la valoración de la prueba practicada ante su presencia, tratándose el recurso de suplicación de un **recurso extraordinario o cuasi-casacional** cuyo objeto es la revisión de la sentencia de instancia por los motivos tasados en la ley, **no de una apelación o segunda instancia** cuyo objeto es todo el litigio que se vio en la primera instancia y en que la Sala puede revisar toda la prueba.

Por otro lado, es al juzgador de instancia de instancia a quien corresponde la valoración de la prueba en toda su amplitud ( art. 97.2 LRJS ), la cual debe ser respetada y mantenida siempre que se haya ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, ya que lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes. La satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva y la fundamentación de las resoluciones judiciales no dependen de que la valoración probatoria se realice según los deseos y pretensiones de cada una de las partes, sino de que la misma se ajuste a criterios de objetividad e imparcialidad, no resulte arbitraria y se justifique adecuadamente. La sentencia recurrida, en este caso, cumple plenamente, como después veremos, estas condiciones.

El error fáctico tiene que recaer sobre hechos y ha de ser **evidente**, es decir, que exista una conexión directa entre el documento o pericia y el error invocado del juez sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o interpretaciones más o menos lógicas y razonables, y además que no sea contradicho por otros medios de prueba.

Finalmente, la modificación tiene que ampararse en prueba documental o pericial no admitiéndose ni la testifical ni el interrogatorio para la modificación de los hechos probados de la sentencia de instancia ( artículos 193 b ) y 196. 3 de la LRJS ).

**SEGUNDO.-** Así las cosas, el primer motivo del recurso lo destina el recurrente a la modificación del ordinal Séptimo, a fin de incorporar al citado relato fáctico: *Los registros del Servidor de Correo de TECEMEC confirman*



que en los últimos días existen registrados 7 envíos desde la cuenta de correo corporativo DIRECCION000 del actor hacia la cuenta personal externa del actor DIRECCION001 (salida corporativa de TECEMEC y envío a OUTLOOK personal).

Existe una evidencia de un correo electrónico enviado desde la cuenta de correo corporativo del actor DIRECCION000 hacia la cuenta personal externa del actor DIRECCION001 con información confidencial de TECEMEC.

Sustenta aquella pretensión revisoria en el informe pericial aportado por la misma en las conclusiones 5 y 6 del citado documento.

Pues bien, el motivo no va a prosperar, y ello porque reiterando lo manifestado en párrafos anteriores, la revisión de hechos probados no puede pretender una nueva valoración de las pruebas ya tenidas en cuentas por el órgano de instancia, quien ostenta la soberanía de valoración de los elementos probatorios aportados, y cuando además aquella información ya aparece recogida en la carta de despido transcrita en el ordinal Quinto de la resolución.

**TERCERO.-** El segundo y último motivo del recurso ya en el campo la censura jurídica con arreglo artículo 193 c) de la LRJS insiste en la pretensión manifestada en la instancia de que el despido sea procedente, considerando infringidos los artículos 54.2.d) y 55 del ET; los artículos 43.c) y 4. C) del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid, además de las sentencias citadas.

Sostiene quien recurre que los hechos imputados al trabajador y por los cuales fue despedido revisten la gravedad suficiente para ser sancionados en su grado máximo con el despido, al ser hechos contributivos de transgresión de la buena contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Con carácter previo, antes de entrar a analizar los motivos de impugnación, hemos de señalar que la Sentencia citada procedente del TSJ de Madrid no constituye jurisprudencia a los efectos recogidos en el artículo 1.6 del Código Civil.

A la vista del planteamiento del recurso de la empresa Migfre Mecánica SL conviene que recordemos lo que ha dicho la jurisprudencia acerca de la teoría gradualista. El Tribunal Supremo ha resaltado al respecto el deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el artículo 5, letra a), del Estatuto de los Trabajadores impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación -y reitera el artículo 20.2º del mismo cuerpo legal al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, siendo uno de los pilares sobre los que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el artículo 54.2 letra d) del Estatuto de los Trabajadores como incumplimiento contractual que puede ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario (sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2018, Rec. 962/17). En punto a la configuración de la buena fe contractual la Sala Cuarta (sentencia de 10 de enero de 2019, Rec. 2595/17, y las que en ella se citan) enseña que "... también cuando se trata de supuestos de "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo" articulados como motivo de despido disciplinario 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. Por consiguiente, como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27 de enero de 2004 (rcud 2233/2003), es doctrina de esta Sala la de que "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 (sentencias de 19 y 28 febrero 6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1992, entre otras)".

La jurisprudencia, además, ha configurado la deslealtad como una infidelidad a los deberes de fidelidad y de los postulados del honor y de la honrría de bien inherentes a un contrato de trabajo, reprochables a un trabajador señalándose como requisito de esa figura: a) que existe una relación laboral: b) que se violen los deberes de fidelidad que el trabajador ha de observar con respecto a su patrono: y c) que el trabajador actúe con conciencia de que su conducta vulnera su deber de fidelidad, por lo que se exige que la conducta sancionable con sea calificada de dolosa, como dice la Sentencia del TS de 8 enero 1966 "requisito intencional sin cuya concurrencia no se puede incidir en fraude, deslealtad o abuso de confianza, y en la de 10 diciembre 1976 "que la concurrencia de la falta de fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones confiadas requiere una voluntad consciente y querida, para que pueda valorarse como justa causa de imposición de una sanción tan grave como la de despido"



En este caso, nos encontramos a la vista de los hechos probados y en especial la carta de despido y los incumplimientos elevados a verdad procesal por el Magistrado de instancia, que el trabajador ha incurrido en varios incumplimientos: la eliminación de forma permanente de los accesos históricos de los navegadores instalados en el equipo que utilizaba, perteneciente a la empresa, afectando a todos los datos de exploración; además la credencial del usuario de dominio (contraseña) del indicado equipo, que periódicamente requiere ser cambiada de forma automática, lo fue por el actor sin comunicación al responsable de sistemas de la empresa; y en último lugar, el archivo "pst" de la cuenta de correo electrónico asignada a su usuario fue protegida por el actor con otra contraseña adicional a la ya existente no pudiendo la empresa acceder al indicado archivo.

La resolución recurrida a pesar de dar por acreditados aquellos incumplimientos, y que no ha sido recurridos por el trabajador, admitiendo por ello la realidad de los mismos, considera que el despido fue improcedente porque aquellas actuaciones no revisten una gravedad suficiente para incardinar una conducta culpable y voluntaria del trabajador susceptible de ser sancionada con el despido.

Esta Sala no puede compartir aquel criterio, pues vistas las actuaciones del empleado, quien además ostentaba la condición de socio minoritario de la mercantil (HP Segundo), y participaba como jefe de proyectos, lo que le hacía acreedor de una especial confianza con la empresa además de poder acceder a cierta documentación más reservada o sensible como consecuencia de su condición, quebró la relación de confianza existente con la empresa al haber realizado aquellas actuaciones, si bien, se desconoce con qué fin (pues no se puede pasar por alto que aquel a los tres meses del despido, comunico a la mercantil que iniciaba una nueva relación laboral con otra empresa del mismo sector) más lo cierto es que impedir el acceso a la documentación e información existente en el ordenador perteneciente a la empresa, no es sino, una práctica reprochable al trabajador, cuando además se especifica que no hubo otros trabajadores que hicieran aquello, ni tampoco el mismo estuviese autorizado para llevarlo a cabo.

Y en este caso, la diligencia y lealtad han de exigirse con mayor rigor cuando se trate de empleados que tiene atribuida una concreta responsabilidad en razón del cargo que desempeñen, dada la confianza que en ellos se deposita. Pero es que, el control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse. La primera se refiere a los límites de ese control. En este punto es necesario recordar la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Pues bien, el actor al haber eliminado permanentemente el acceso a los históricos de los navegadores afectando con ello a todos los datos de exploración, así como haber cambiado la contraseña y haber implementado una contraseña adicional impidiendo así su acceso al empresario, no puede ser sino, actos que quiebran la lealtad y confianza que ha de presidir todo nexo contractual, pues de esta manera el empleado está impidiendo a la mercantil llevar a cabo su deberes empresariales además de generar un ambiente de desconfianza con el mismo, quebrando los deberes mutuos y siendo claramente un acto de deslealtad frente a su empleador.

Es por todo ello, que el despido ha de ser calificado como procedente, al haberse cumplido rigurosamente todos los requisitos legales previstos en las normas alegadas como infringidas, lo que hace que la sentencia de instancia haya de ser revocada, dejando sin efecto los pronunciamientos contenidos en la misma, y la consiguiente absolución de la empresa demandada. En este sentido dispone el artículo 55 del ET alegado, que el despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

**CUARTO.-** Dispone el artículo 235.1 de la LRJS que " *la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.*

*Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación y de mil ochocientos euros en recurso de casación."*

En el presente caso, no procede la imposición de costas a ninguna de las partes.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

**EN NOMBRE DEL REY****FALLAMOS**

**Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por la representación de MIGFRE MECANICA SL contra la *sentencia de fecha 3 de marzo de 2023 del juzgado social número 4 de Valladolid en procedimiento DSP 488/2022* en materia de despido en que han sido parte además de la recurrente el trabajador Don Juan Alberto , así como el Ministerio Fiscal, por lo que en consecuencia debemos revocar la misma dejando sin efecto los pronunciamientos contenidos en ella y la absolución de Migfre Mecánica SL; declarando PROCEDENTE el despido disciplinario efectuado. Sin costas

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 4636 0000 66 Rec. 1144/2023 abierta a nombre de la Sección 1 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de Valladolid del Banco SANTANDER, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.