



Roj: **STSJ CL 4049/2019** - ECLI: **ES:TSJCL:2019:4049**

Id Cendoj: **47186340012019101729**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **17/10/2019**

Nº de Recurso: **1564/2019**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JESUS CARLOS GALAN PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 2776/2019,**  
**STSJ CL 4049/2019**

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

VALLADOLID

SENTENCIA: 01750/2019

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

**Tfno:** 983458462-463

**Fax:** 983.25.42.04

**Correo electrónico:**

**NIG:** 47186 44 4 2018 0001449

Equipo/usuario: JCC

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001564 /2019G**

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000359 /2018

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** INGENIERIA AVICOLA, S.L.

**ABOGADO/A:** FRANCISCO HERNANDEZ SAHAGUN

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

**RECURRIDO/S D/ña:** Amadeo , FOGASA

**ABOGADO/A:** OSCAR MARTINEZ GONZALEZ, LETRADO DE FOGASA

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

Illmos. Sres.:

D. Manuel M<sup>a</sup> Benito López



Presidente de Sección

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Mar Navarro Mendiluce

D. Jesús Carlos Galán Parada/

En Valladolid a 17 de octubre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA**

En el Recurso de Suplicación núm. 1564/2019, interpuesto por **INGENIERÍA AVICOLA S.L.** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N<sup>o</sup> Tres de Valladolid, de fecha 30 de abril de 2.019, (Autos núm. 359/2018), dictada a virtud de demanda promovida por D. Amadeo contra **INGENIERIA AVICOLA S.L., FOGASA** sobre **DESPIDO DISCIPLINARIO**.

Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON Jesús Carlos Galán Parada**.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** - Con fecha 17 de abril de 2.018 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. Tres de Valladolid demanda formulada por D. Amadeo 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 que consta en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.** - En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

" **PRIMERO.**- D. Amadeo prestó servicios por cuenta de la demandada **INGENIERÍA AVÍCOLA, S.L.** desde el 3 de diciembre de 2014, con categoría profesional de Encargado y salario bruto mensual a los efectos del presente procedimiento de 1.774,70 euros, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

**SEGUNDO.**- Mediante comunicación escrita de fecha 2 de febrero de 2018 y efectos del mismo día la empleadora notificó a la demandante su despido disciplinario en los siguientes términos:

"La dirección de esta empresa le comunica por medio del presente escrito que ha tomado la decisión de imponerle la sanción de **DESPIDO DISCIPLINARIO** por la comisión de un incumplimiento grave y culpable del trabajador considerado como incumplimiento contractual conforme al art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores en su relación con los art. 43.C) (-...hurto o robo...") y 44.C) del Convenio Colectivo de la Siderometalurgia de Valladolid (Resolución de 1 de agosto de 2017 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de

Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de industrias de la siderometalurgia de Valladolid (Código 47000755011982). El art. 54.2.d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que tendrá la consideración de falta muy grave:

"d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo."

Los motivos de esta decisión se basan en los siguientes hechos:

**PRIMERO.**- Que en fechas recientes se viene observando en la empresa la desaparición de la recaudación de la máquina expendedora de café sita en los espacios de uso común. Dicho hecho ha sido motivo de queja por parte de la empresa suministradora ya que, de dicha infraestructura de comercio automático, la mercantil más abajo firmante es depositaria.

**SEGUNDO.**- Que a partir del momento en que dicho aspecto pasó de ser un caso aislado a una circunstancia repetitiva la mercantil más abajo firmante tomó la determinación de contratar a un empresa de investigación para la averiguación de los hechos y sus responsables.



TERCERO.- Que el resultado de dicha investigación ha sido plasmado tal y como exige la legislación vigente en la materia en un informe firmado por el profesional encargado de dicha tarea y se acompaña de su número de T.I.P. Dicho informe consta de una parte escrita (con fotografías adjuntas que verifican los hechos sancionables) y de un documento visual que contiene la totalidad de la prueba gráfica obtenida en el curso de la investigación.

CUARTO.- Que dicho informe se halla depositado en el despacho jurídico que representa a la mercantil más abajo firmante para su consulta por parte del trabajador y/o de sus representantes legales.

QUINTO.- Que el contenido de dicho informe no deja lugar a dudas en cuanto a la comisión de los hechos sancionables por parte de a quien se dirige este escrito.

SEXTO.- Que a la empresa no le consta su pertenencia a ningún sindicato, en lo relativo a las obligaciones que establece el art.40.3 del Convenio Colectivo aplicable citado más arriba.

SÉPTIMO.- Que como documento adjunto a este escrito se acompaña la carta de Liquidación y Saldo a su disposición con aquello que en derecho le corresponde.

OCTAVO.- Esta parte se reserva todas las acciones legales pertinentes en relación a su personación como acusación particular en caso de que el hecho, además de sancionable laboralmente, lo sea en vía Penal

Lo relatado es un acto manifiesto de transgresión de la buena fe contractual y deslealtad que como usted comprenderá la empresa no puede pasar por alto, por lo que se ha adoptado la decisión de sancionar la infracción cometida con DESPIDO (disciplinario procedente) cuya fecha de efectos será desde el mismo día de hoy, 2 de febrero de 2018.

Además le comunicamos que debe proceder a devolver cualquier material, ropa de trabajo o cualquier equipo o utensilio que obre en su poder y que sea propiedad de esta empresa en un plazo de 4 días desde la presente comunicación."

**TERCERO.**- La baja del demandante se hizo efectiva el 2 de marzo de 2018.

**CUARTO.**- El demandante no ostenta ni ha ostentado el año anterior la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

**QUINTO.**- Con fecha 21 de septiembre de 2018 tuvo lugar acto de conciliación instada el 6 de septiembre de 2018, que se tuvo por terminado sin avenencia."

**TERCERO.** - Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por **INGENIERIA AVÍCOLA S.L.** que no fue impugnado por la parte contraria y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** -En **proceso** por despido la sentencia de instancia declaró su improcedencia, alzándose frente a ella en suplicación la empresa demandada, que destina su recurso tanto a la revisión de los hechos declarados probados como al examen de las normas sustantivas y doctrina jurisprudencial aplicada.

1.En concreto, con inadecuado soporte procesal, pues la revisión de hechos probados se apoya en el artículo 193.b) y no en el 196 (sin cita de apartado alguno) de la LRJS, se pretende la adición de uno nuevo en base a los hechos declarados probados por la sentencia 342/2018 del Juzgado de Instrucción nº1 de Valladolid, obrante como documento 2 del ramo probatorio de la parte demandada, cuyo texto sería el siguiente:

" Amadeo era empleado de INGENIERÍA AVÍCOLA S.L. La empresa, en habitación dedicada al descanso de personal y dotada con máquina de café de la empresa ALONSO VENDING 1995 S.L., ante las informaciones de la concesionaria de que faltaba dinero de la caja de la máquina, contrató a un detective privado. Éste instaló una cámara de grabación, con sistema automático y con bucle de grabación cada dos semanas más o menos. Al menos los días 19 y 30 de enero de 2018 se aprecia cómo Amadeo abre la máquina y coge dinero de la caja además de recargar con una misma moneda pasada varias veces su tarjeta de café"

El motivo no prospera pues introduce elementos facticos que no constan en la carta de despido y que, por tanto, no son admisibles de conformidad con el artículo 105.3 de la LRJS. Como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1990, el empresario debe concretar los hechos en que se funda el despido en la comunicación extintiva para que el trabajador pueda preparar sus medios de defensa (en igual sentido, sentencias del mismo Tribunal de 21 de septiembre de 1987, 27 de abril de 1987 y 17 de julio de 1985, entre otras). Introducir, como se pretende, hechos no contemplados en la carta de despido que afectan a la existencia misma de la causa disciplinaria en que se funda, cuales son que el trabajador fuese grabado dos días abriendo



la máquina expendedora de café de la empresa y cogiendo dinero de su caja, además de recargar con una misma moneda pasada varias veces su tarjeta de café, sitúa al demandante en indefensión, al privarle de la posibilidad de alegar y articular prueba frente a datos fundamentales cuya extemporánea invocación (primero en el juicio y ahora en suplicación) impide, conforme al precitado artículo 105.3 de la LRJS, su eficacia en la delimitación del objeto del **proceso**.

No es cierto, por otra parte, que, como afirma en el último párrafo de su motivo primero, no sea intención de la recurrente integrar a posteriori la carta de despido sino recoger como hechos probados en la sentencia aquellos que fueron declarados como tales en la jurisdicción penal. La propia redacción del hecho probado propuesto omite cualquier alusión a la sentencia penal y se refiere a los hechos mismos, siendo estos como tales y no la mera constatación del contenido de una resolución judicial, los que en esa redacción se dan por acreditados.

2. El motivo segundo se dirige a añadir a los hechos probados uno nuevo que contemple el contenido de la carta de despido y que el trabajador la firmó como "conforme".

Al constar ya en contenido de la carta en el hecho probado 2º, únicamente prospera en lo relativo a la manifestación de conformidad, que ciertamente resulta del documento 3 del ramo de prueba de la parte demandada.

3. También se estima el motivo tercero, relativo al contenido del documento de liquidación y finiquito, en el que se hace constar que el trabajador acepta la extinción del contrato de trabajo por despido, dando por rescindida y finalizada la relación **laboral**, firmando "recibí y conforme", pues así consta en el documento 5 de la prueba documental de la demandada. Y ello, al igual que ocurre con el motivo anterior, sin perjuicio de su eficacia en relación con la resolución del recurso y a los efectos de eventuales impugnaciones posteriores.

4. Por el contrario, no se acoge el motivo cuatro, relativo a la entrega al trabajador de dos pagares por liquidación y finiquito, al referirse al cumplimiento empresarial de sus obligaciones salariales y no justificarse la relevancia de la adición en relación con la calificación del despido.

5. Finalmente, el motivo quinto es rechazado pues se funda en un informe de investigación privada, que, según doctrina jurisprudencial reiterada (entre otras, sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2014, rec. 1654/2013), no constituye prueba documental a los efectos de fundamentar la revisión fáctica en suplicación.

**SEGUNDO.** -Ya en el campo de la censura jurídica, se denuncia infracción de los artículos 55.1 y 55 ET. Afirma la recurrente que la carta de despido especifica suficientemente las acciones del trabajador por las que se le despide, que no era precisa la concreción de la fecha y horas en que se produjeron al no existir prescripción alguna y que ninguna indefensión se le causa al haber firmado la conformidad con la carta y el finiquito (añade que no recurrió la sentencia tras ser condenado en vía penal pero este hecho no consta en la resolución recurrida y no se ha interesado revisión fáctica alguna al respecto, por lo que no puede ser considerada por la Sala).

Como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 12 marzo 2013, con cita de otras previas, como la del Pleno de la Sala de 28 de abril de 1997 o las de 18 de enero de 2000 y 30 de septiembre de 2010, la exigencia del art. 55 del ET "ha sido reiteradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la Sentencia de 3 octubre 1988 (RJ 1988, 7507) , a tenor de la cual "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos - los incumplimientos que motivan el despido-, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa"; finalidad que no se cumple "cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador".

Resulta claro que la comunicación extintiva litigiosa no cumple estas condiciones de precisión y claridad pues una remisión genérica al contenido de un informe de investigación privada que no se reproduce y que, por tanto, no consta en la carta de despido, presenta carencias insalvables en orden a la puesta en conocimiento del receptor de las causas y circunstancias del cese. Así, no se indica qué conductas se atribuyen al trabajador, cuantas veces se han cometido o qué participación tuvo en su realización, lo que impide conocer si existe continuidad y reiteración o se trata de un hecho aislado, cual es la gravedad del comportamiento imputado o la entidad y calificación de la intervención. Se priva, por tanto, al demandante, de la posibilidad de determinar, alegar y probar acerca de la realidad de las conductas y de la veracidad de unas imputaciones que desconoce en su existencia, autoría y gravedad; no se especifica la fecha en que se produjeron los hechos y ello afecta a un adecuado conocimiento sobre las circunstancias concurrentes, impidiendo, además, la valoración de



eventuales alegaciones de prescripción de la falta cometida. Por otra parte, la carta de despido debe ser autosuficiente en el cumplimiento de los requisitos del artículo 55.1 del ET pues la naturaleza unilateral (del empresario) y recepticia del despido hace que el trabajador sea mero receptor de lo que se le comunica y no esté obligado a completar o integrar su contenido con suposiciones o hipótesis sobre lo que la empresa quiso decir o hacer.

**TERCERO.** -En relación con la expresión de conformidad del trabajador contenida en el documento de liquidación y finiquito, que la empleadora considera como aceptación de la extinción de la relación **laboral**, esta Sala ya se ha pronunciado, en un supuesto semejante, en sentencia de 7 de octubre de 2009, rec. 1428/2009, concluyendo que tal interpretación carece de soporte en las reglas hermenéuticas que se contienen en los artículos 1281 y siguientes del Código Civil, pautas normativas que son aplicables en cuanto, en último término, se invoca la existencia de un acuerdo mutuo entre las partes del contrato en materia de extinción del mismo formalizado a través de la conformidad suscrita en la carta de despido y el finiquito. Señalado ello, la oscuridad o falta de claridad sobre los hechos en relación con los que se manifestó la conformidad por el trabajador (como hemos visto, imprecisos e incompletos) no puede beneficiar a quien haya ocasionado el vicio (en este caso, la empresa redactora de la comunicación), de conformidad con el artículo 1288 del CC. En iguales términos debemos referirnos al finiquito, que contempla la extinción acordada en la carta de despido y en el que la expresión "recibí y conforme" es, en todo caso, compatible, de acuerdo con un criterio de interpretación literal ( art. 1281 CC) y según señala la sentencia referida, con la limitación del consentimiento al reconocimiento de la recepción de la comunicación empresarial o de las sumas contempladas en el documento, sin que de los hechos probados pueda inferirse la existencia de una transacción previa o coetánea entre la empresa y el actor en orden a la extinción de la relación **laboral**, al no constar una voluntad concordada de las partes y sí una decisión unilateral empresarial materializada en una descripción fáctica y causal a cuya autoría y construcción fue totalmente ajeno el trabajador y que éste, incluso, desconocía, pues no fue contemplada ni en la carta ni en el finiquito. Por el contrario, la intencionalidad y voluntad del demandante manifestada en los actos posteriores al despido, formulando reclamación para su impugnación, es contraria a la admisión de una voluntad conforme al respecto ( artículo 1282 del Código Civil). No existe, por tanto, la infracción denunciada en el motivo séptimo del recurso, ya que no nos encontramos en el supuesto previsto en el apartado a) del artículo 49.1 del ET, mutuo acuerdo entre las partes, sino en el del apartado k), despido del trabajador .

**CUARTO.** -El último motivo, bajo el ordinal 8º y amparado en el artículo 193.c) de la LRJS, denuncia infracción del artículo 54.2.c) ET por entender la recurrente que el comportamiento del trabajador es calificable como transgresión de la buena fe contractual y deslealtad.

Este motivo es subalterno de una construcción fáctica (la contemplada en el motivo primero del recurso) que no ha prosperado y que, por tanto, no puede ser considerada por la Sala. Como señala reiteradamente la jurisprudencia, cualquier motivo amparado en el art. 193.c) LRJS debe decaer cuando no existen en la sentencia de instancia los presupuestos de hecho en que se funda y no se ha procedido a su revisión, a la que aquel se encuentra subordinado. Así se expone, entre otras, en sentencia del Tribunal Supremo de fecha 28 de marzo de 2012, dictada en Unificación de Doctrina en el Recurso 119/2010, según la cual "si resulta inalterado el relato fáctico impugnado, procede desestimar los recursos cuyo éxito venga ligado al triunfo de la revisión de los hechos que se ha desestimado, cual evidencian la alegaciones y argumentaciones contenidas en el motivo de los recursos dirigido al examen del derecho aplicado".

No consta en los hechos probados ni en la carta de despido la actuación del trabajador que se menciona en el recurso y, por tanto, no hay base fáctica para la calificación jurídica que se pretende.

Por lo expuesto,

**EN NOMBRE DEL REY**

## FALLAMOS

**Que DEBEMOS DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por INGENIERIA AVICOLA S.L. contra la sentencia dictada en fecha 30 de abril de 2019 por el Juzgado de lo Social número 3 de Valladolid en autos 359/2018, en virtud de demanda promovida por D. Amadeo frente a la recurrente, siendo parte interesada el FOGASA, en materia de despido, y, en consecuencia, **confirmamos** la citada resolución. 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, librese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:



Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para 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 los números 2 y 3 del 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 1564/19 abierta a nombre de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en 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 la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.