



Roj: **STSJ PV 1682/2013 - ECLI: ES:TSJPV:2013:1682**

Id Cendoj: **48020340012013100828**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **04/06/2013**

Nº de Recurso: **940/2013**

Nº de Resolución: **996/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación 940/2013

N.I.G. P.V. 48.04.4-12/006934

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2012/0006934

SENTENCIA Nº: 996/2013

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 4 de junio de 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos/as. Sres/as. **D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI**, Presidente en funciones, **D. EMILIO PALOMO BALDA y D^a. ELENA LUMBRERAS LACARRA**, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Julio contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 9 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 27 de febrero de 2013, dictada en proceso sobre DSP, y entablado por Julio frente a **FOGASA, MINISTERIO FISCAL y NOVALTI S.A.**.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado **D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI**, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente: " **PRIMERO**. El actor Don Julio, con DNI NUM000, ha venido prestando sus servicios por cuenta y a las órdenes de la empresa demandada NOVALTI, S.A., dedicada a la actividad de ingeniería de procesos, con la categoría profesional de ingeniero industrial, antigüedad desde el 22/11/10, correspondiéndole un salario diario bruto de 110,53 euros/día, de los que 94,09 euros se corresponden con retribución fija y 16,44 euros con retribución variable por objetivos.

SEGUNDO. La relación laboral entre las partes se articuló a través de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo otorgado el 22/11/10, cuya cláusula adicional tiene el siguiente contenido parcial:

"Se establece en el momento de la firma del contrato una prima de objetivos para el 2011 de 6.000 euros brutos pagadera en marzo de 2012 si cumple los mismos. Esta prima queda sujeta a revisión en los años siguientes a la vigencia del contrato.



Los lugares públicos dentro del recinto de la Empresa se encuentran vigilados por cámaras las 24 horas, se comunica tal hecho conforme a la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras, y de conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Junto con el contrato, se entrega para su firma un acuerdo de confidencialidad en el que el trabajador se compromete a mantener la confidencialidad de la propiedad industrial, intelectual o de cualquier otro tipo de la información técnica que le haya sido entregada por la empresa".

Asimismo, y como anexo al contrato el actor firmó documento con el siguiente contenido parcial:

"(...) prima anual por objetivos. Al inicio de cada año se definirán los objetivos a realizar, siendo estos relacionados en un documento firmado por ambas partes. Inicialmente se acuerda un bruto de 6.000 euros para los objetivos alcanzados en el 2011. El pago se realizará en un único recibo el 31 de marzo de 2012. Para los siguientes años el proceso será fijar los objetivos al inicio del año junto con el importe de la prima, revisarlos al inicio del siguiente año y una vez aprobados el pago se realizará en el mes de marzo. Si se produjese la extinción del contrato, ser revisarán los objetivos alcanzados a la fecha y el trabajador percibiría la parte proporcional a la prima fijada en su momento".

Finalmente y también como agregado al contrato, el actor firmó Acuerdo de confidencialidad con el siguiente contenido:

"NOVALTI, S.A. desarrolla, fabrica, ensaya y verifica productos, componentes, subsistemas y sistemas con destino a clientes de sectores considerados estratégicos con los que intercambia y maneja documentación, planos, manuales, procedimientos, etc. cuyo acceso, distribución y uso se considera clasificado como restringido.

NOVALTI, S.A. tiene firmados compromisos de confidencialidad con clientes y organismos que le obligan al control de uso y distribución de tecnología y documentaciones disponibles y en cumplimiento de su responsabilidad establece el presente compromiso de confidencialidad con D. Julio en todo lo concerniente a la divulgación de documentación, planos, instrucciones de trabajo, pautas de control, procesos de fabricación, manuales de procedimiento, tecnología en uso, planos de fabricación y cuantas informaciones se encuentran relacionadas con la actividad de NOVALTI, S.A.

D. Julio reconoce que la titularidad de todos los derechos de propiedad industrial, intelectual o de cualquier otro tipo, relativos o dimanantes de la información técnica que le haya sido entregada por la Empresa corresponde y seguirá correspondiendo exclusivamente con el fin de realizar los trabajos para los que ha sido contratado sin que pueda hacer uso de la misma para proyectos con terceros o personales.

D. Julio deberá mantener como confidencial y por tanto no revelará a ninguna otra persona, ni utilizará para otra finalidad que no sea la derivada de la relación laboral, cualquier información que conozca como consecuencia de la misma, tal como especificaciones, información técnica, cifras comerciales y cualquier otra información confidencial.

D. Julio se considera apercibido de la responsabilidad que asume y que su incumplimiento podrá derivar en responsabilidades penales exigibles bien por NOVALTI, S.A. como por sus clientes u organismos relacionados"

TERCERO. Obra en autos comunicación interior remitida por correo electrónico por la Responsable de Informática Doña Estefanía a los trabajadores de la empresa y fechada el 19.3.12 con el siguiente contenido parcial:

"Recuerdo a todas las personas que no se puede descargar ni instalar ningún programa sin notificarlo a la responsable de informática, Estefanía, ni se podrá introducir ningún CD, DVD, usbs... externos a la empresa, sin informarlo. Por supuesto también está prohibido sacar información de la empresa sin expreso consentimiento de la dirección".

CUARTO. El 23/04/12 el actor presentó a la dirección de la empresa el documento que ésta aporta como documento nº 7 de su ramo de prueba, dándose por expresamente reproducido y que, en síntesis, consistía en un modelo de comunicación extintiva con simultáneo reconocimiento de improcedencia, que no fue aceptado por la empresa, dándose por igualmente reproducido el correo electrónico fechado el 3/05/12 y aportado como documento nº 9 por la empresa si bien, a los efectos de interés actual, en el mismo el demandante indica textualmente a Don Silvio, representante de la mercantil que "(...) es absolutamente necesario que abordemos el tema sin dilación, el próximo lunes 7, y dejemos un acuerdo cerrado y firmado ese mismo día. Por favor estudia el documento que te presenté el pasado día 23 en el cual sólo faltaría concretar cantidades y fechas".



QUINTO. Finalizada la jornada laboral del 9/05/12 y no encontrándose ya el actor en dependencias de la empresa, la Responsable de informática Doña Estefanía , que se encontraba todavía en aquéllas, detectó que el ordenador asignado al actor (ANDER 03) se encontraba encendido.

Al ir a apagarlo, observó en la pantalla que se estaba ejecutando un protocolo de transferencia de ficheros, apagando el equipo y poniendo el hecho en conocimiento de la empresa TECNOCOM -encargada del mantenimiento e instalación de los equipos informáticos de la demandada- que efectuaron una conexión remota al ordenador a través de la que comprobaron que se estaba ejecutando una versión distinta de la instalada por la empresa para el programa FILEZILA PORTABLE de transferencia de ficheros, habiéndose enviado desde el ordenador del actor los archivos denominados "backup2.pst" y "departamento.rar" al servidor externo FTP "hard2mano.com" ubicado en Holanda y desconocido para la empresa.

Los archivos expresados contenían información relativa a la empresa y, concretamente el designado como "backup2.pst" contenía copia de todos los correos recibidos y enviados desde su departamento y agenda de contactos descargados del servidor de correo electrónico de NOVALTI, S.A., dándose por expresamente reproducido el bloque documental nº 13 de la empresa y consistente en correos remitidos al servidor servidor externo FTP "hard2mano.com".

SEXTO. Constan incoadas DDPP 3338/2012 en el Juzgado de Instrucción de Barakaldo en virtud de denuncia presentada por Don Silvio el 24/07/12, teniéndose por íntegramente reproducida la declaración del trabajador realizada el 4/02/13 a presencia judicial y en calidad de imputado si bien, a los efectos de interés en este pleito, en el acta de la misma se recoge: "(...) que le propuso a la empresa la rescisión de su contrato laboral por discrepancias en la gestión y trayectoria de la empresa, y el interés para la rescisión del contrato era por ambas partes"; "que el declarante es cierto que se bajó otra versión actualizada del que la empresa tenía"; "que los archivos "backup2.pst" y "departamento.rar" se correspondían con documentación comercial, cartas, listas de precios, listado de entregas, cosas que necesitaba para realizar su trabajo fuera de la empresa (...) que la necesidad de transferir los datos era porque los dispositivos que le había facilitado la empresa (ordenador y teléfono) no estaban dotados de los mecanismos necesarios para volcar la información de su ordenador fijo al ordenador portátil y al teléfono".

SÉPTIMO. En una fecha sin concretar del mes de Mayo de 2012, la responsable de RRHH de la empresa, Doña Nieves , intentó pasar al actor una llamada telefónica del abogado externo de la empresa, Don José Andrés Royo, sin que el trabajador descolgara el teléfono, desplazándose la sra. Nieves hasta su puesto de trabajo para indicarle que tenía que coger el teléfono.

OCTAVO. La trabajadora citada más arriba, Doña Estefanía , ubicada detrás y separada por una mampara de cristal del demandante, observó que durante el mes de Mayo reiteradamente el actor ponía los pies encima de una silla, manejaba un IPAD o tenía el ordenador apagado.

NOVENO. El 19/06/12 el actor entregó a la empresa carta fechada el mismo día con el siguiente contenido parcial:

"Al respecto de la salida de tono que sufrí por parte del Director General, Silvio , el pasado lunes 18 de junio de 2012 cuando en torno a las 16:30, estando en la oficina me acusó, a voz en grito, de forma pública, y con muy malas maneras, de uso fraudulento del equipo informático de la empresa, quería hacerles llegar las siguientes apreciaciones:

- Rechazar de pleno dicha acusación, así como denunciar las malas formas empleadas y especialmente las amenazas, vertidas mediante su frase "ya te enterarás" cuando le solicitaba una explicación sobre los fundamentos y pruebas de la acusación. Pido formalmente que cualquier duda que se albergue en la empresa sobre cualquier actuación mía me sea transmitida de forma directa y en privado, respetándose mi derecho a defenderme, algo que hasta la fecha y a la vista de los acontecimientos no se ha producido.

- Indicar al respecto, y supongo motivado por esta acusación que ahora conozco, que desde hace más de un mes he detectado repetidas intrusiones, por parte del Administrador del Sistema, en el equipo que tengo asignado en la empresa, de las cuales adjunto las escasas pruebas que he podido captar debido a las limitaciones recientemente impuestas a mi cuenta de usuario. Entiendo que dichos accesos, por su falta de justificación, falta de preaviso, y especialmente por hacerlos fuera de mi conocimiento y supervisión, suponen una violación de mi derecho a la intimidad por parte de la empresa.

- En adelante, comunica que de forma cautelar y ante el conocimiento de estos hechos, rechazo hacer uso del equipo informático de la empresa en tanto no se garantice mi derecho a la intimidad, se aclaren los fundamentos de las acusaciones vertidas sobre mí, y se asegure que no volverá a haber accesos injustificados y no conocidos ni supervisados por mí a los archivos, emails, borradores y demás documentación almacenada en el equipo o en mi despacho.



- Indicar igualmente que me reservo el derecho a iniciar consultas legales por si estos hechos, incluyendo los acontecidos con la retirada de un disco duro del mismo equipo el 14 de mayo de 2012, y el registro de mi despacho para la búsqueda y retirada de documentación en soporte papel, denunciado el 23 y 24 de mayo de 2012, ambos admitidos por parte de Dirección (ver los documentos anexos), y llevados a cabo reconocidamente sin mi conocimiento ni supervisión, pudiesen ser constitutivos de delito penal contra la intimidad, o incluso considerados acoso laboral. Igualmente consultaré si la acusación contra mi persona, indicada en el primer punto, efectuada en público y sin pruebas delante de otros empleados, pudiera ser constitutiva de delito por injurias y calumnias o atentado contra mi honor y mi reputación".

DÉCIMO. La empresa notificó al actor carta de despido fechada el 21/06/12 con el siguiente contenido:

"Por medio de la presente comunicación pongo en su conocimiento que la Dirección de NOVALTI S.A. ha adoptado la decisión de proceder a su despido disciplinario con efectos a la entrega de la presente comunicación, 21 de junio de 2012, por tansgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza, el incumplimiento de las obligaciones contractuales y de las órdenes recibidas, el fraude y la reducción voluntaria de su rendimiento laboral, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores .

Las razones que llevan a la Dirección a adoptar la presente decisión son múltiples tal y como posteriormente se desgranar pero su explicación responde a una clara estrategia:

Usted ha adoptado la determinación de causar baja en la empresa y pasar a cobrar la prestación por desempleo. Como la Dirección se ha negado a simular un despido, Ud. ha procedido a apropiarse de la información confidencial y reducir deliberadamente su rendimiento laboral negándose a prestar su colaboración en labores esenciales para la empresa. Todo ello conforme a la siguiente cronología:

a) Reducción voluntaria del rendimiento tras la negativa empresarial a facilitarle fraudulentamente la prestación por desempleo.

En concreto el pasado día 23 de abril de 2012 Ud. propuso al Administrador D. Silvio que NOVALTI S.A. fingiera un despido para facilitarle el acceso a la prestación por desempleo que Ud. proponía.

Posteriormente el administrador le respondió que no podía acceder a su petición y le solicitó que formalizase una notificación de baja voluntaria. A partir de ese momento usted ha tratado de obligar al administrador a que le reconociese el derecho a una retribución variable que no ha devengado y ha reducido de forma voluntaria su rendimiento laboral desentendiéndose de sus funciones y negándose a facilitar su colaboración en asuntos fundamentales para el futuro de la empresa, tratando de forzar su despido disciplinario.

Vista su actitud el día 13 de mayo en la reunión conjunta mantenida entre usted, el administrador y resto de Directores de Departamento de la empresa, el administrador le requirió para que fundamentase la situación de los asuntos que se referencian en el documento que se acompaña como anexo nº 1, solicitándole que informase diariamente por correo electrónico de la evolución de los informes solicitados, notificaciones que no se ha producido.

Además de lo anterior, en relación a la notificación de Airbus Military por la que se resuelve el contrato relativo a las piezas del Avión A-380, pese a ser requerido de forma reiterada para que diera explicaciones y argumentos para la reclamación de costes no recurrentes pendientes de amortizar, usted se ha negado a dar una respuesta motivada y argumentada, dando explicaciones simplistas que impiden una adecuada defensa de la empresa.

Josu Andrés, Letrado designado por Novalti, le ha remitido correos electrónicos en fecha 11 de abril, 30 de mayo, 31 de mayo, 4 de junio, 5 de junio, 6 de junio, 13 de junio, 14 de junio y le ha solicitado telefónica y verbalmente en múltiples ocasiones para que elaborase dos informes en los que se pudiera fundamentar una demanda para reclamar una acción contractual tendente al cumplimiento de los contratos suscritos con hoy AIRBUS MILITARY, S.L.; contratos que suponen aproximadamente un treinta por ciento de la facturación de la empresa y que conllevan una carga de trabajo cuanto menos de más de diez años, resultando esencial para la empresa, al día de hoy y con motivo de la actual crisis económica, mantener dicha carga de trabajo. Solicitudes que han sido igualmente realizadas por el administrador de la empresa.

Usted envió el 31 de mayo un primer borrador que resultaba totalmente insuficiente y tras múltiples requerimientos procedió a una pequeña ampliación entregada el 5 de junio que ha resultado igualmente inútil.

Respecto al primero de los informes relativo al cálculo de costes no recurrentes pendientes de amortizar usted se ha limitado a realizar una simple regla de tres negándose a profundizar en las explicaciones y a facilitar información detallada que pudiese soportar la presentación de una demanda judicial. El cálculo que nos facilita es genérico y aproximado sin fijar una cuantía concreta, circunstancia que nos genera indefensión.



Respecto al segundo de los informes relativo a la explicación de la tabla "situación, cartera, pedidos vs cobertura programa a 26-7.2011" usted se limita a dar una breve explicación carente de razonamientos y completamente insuficiente para permitir una mínima comprensión por un letrado externo sobre la justificación de las reclamaciones de atrasos y su encuadre con el contrato firmado con Airbus. Se adjunta como documento 2 del anexo a la carta "respuesta a la reunión del 20.7.11" y los dos informes finales por usted emitidos y que no han sido ampliados ni desarrollados en forma pese a los reiterados requerimientos efectuados.

A lo largo de las últimas fechas usted ha abandonado prácticamente todas sus labores y en concreto en la semana transcurrida entre los días 11 a 15 de junio y los días 18,19 y 20 usted permanece en su centro de trabajo sin realizar prácticamente labor alguna dedicándose a jugar con el móvil y con el Ipad en presencia de sus compañeros de trabajo, manteniendo el ordenador de la empresa bien apagado o bien desconectado de la red prácticamente durante toda la jornada.

Concretamente, los días 1, 11 y 12 de junio, sin comunicarlo previamente, usted hizo uso de un equipo informático ajeno a la empresa, un ipad, equipo que como usted sabe y de conformidad con el contenido de comunicación interna de NOVALTI,S.A, número de referencia 11-MM031701, de fecha 17 de marzo de 2011, remitida por correo electrónico a todos los trabajadores de NOVALTI (a usted también) y publicada en el tablón de anuncios, está terminantemente prohibido utilizar en la empresa. Normativa que fue recordada mediante la remisión de un correo electrónico a los trabajadores de la empresa (a usted también) el día 19 de marzo de 2012, referencia 12.MM031601. El día 11 de junio de 2012 el administrador le remitió un correo electrónico en el que se le comunicaba que se abstenga de hacer uso en el interior de la empresa de equipos informáticos ajenos a la misma. Igualmente el mismo día recibió instrucción verbal por parte del responsable del Departamento de Informática para que se abstenga de utilizar el citado elemento. A pesar de la existencia de la citada normativa interna, las órdenes recibidas por el administrador y el requerimiento del responsable del departamento de informática usted, el día 12 de junio de 2012, hizo nuevo uso del citado elemento informático (ipad).

El día 31 de mayo de 2012 el letrado habitual de la empresa Josu Andrés Royo realizó una llamada de teléfono a fin de hablar con usted. Transferida la llamada a su extensión usted no se encontraba en su puesto de trabajo. Ante la importancia y necesidad de hablar con usted manifestada por el citado letrado, una vez confirmado que se encontraba en el puesto de trabajo, se intentó establecer una conexión telefónica entre usted y el citado letrado, la cual no fue atendida por usted; manteniéndose la llamada, la secretaria de Novalti se dirigió a su despacho, constatando que usted se encontraba en su puesto de trabajo, que el teléfono de su mesa se encontraba sonando y que usted hacía caso omiso al mismo. Usted, conociendo que el citado letrado le iba a efectuar la llamada (fue avisado mediante mail que se le iban llamar) reiteradamente se ha negado a prestar su colaboración en labores esenciales para la empresa.

b) Incumplimiento de las normas sobre confidencialidad y disposición de material secreto de Novalti S.A.

Novalti, S.A. dispone de un programa de transferencia de ficheros (ftp) denominado FileZila portable versión (2.2.3.2) instalada en sólo tres equipos informáticos, concretamente: en los ordenadores bajo el nombre "INGENIERIA 03", "MONICA02" y el que usted tiene asignado "ANDER 03". Dicho programa tiene por finalidad exclusivamente bajar ficheros de las empresas clientes ALESTIS y CASA.

Pese a que su contrato de trabajo establecía un acuerdo de confidencialidad y la normativa de la empresa establece la prohibición de sacar cualquier tipo de documentación de la empresa (comunicación interna de NOVALTI S.A., número de referencia 11-MM03701, de fecha 17 de marzo de 2011, remitida por correo electrónico a todos los trabajadores de NOVALTI (a usted también) y publicada en el tablón de anuncios. Normativa que fue recordada mediante la remisión de un correo electrónico a los trabajadores de la empresa (a usted también) el día 19 de marzo de 2012, referencia 12.MM031601) sin previa autorización usted ha procedido a instalar un programa informático específico para compartir datos en el ordenador "ANDER03" (a usted asignado); y ha trasladado a un servidor externo un enorme volumen de información confidencial propiedad de Novalti S.A.

En concreto, usted ha instalado un programa de transmisión de ficheros denominado Filezilla portable, versión 3.5.3 en el ordenador que la empresa ponía a su disposición.

Usted ha enviado 2 archivos denominados "backup2.pst" "Departamento.rar" al servicio externo FTP "hard2mano.com". El fichero "backup2.pst" contiene copia de todos los correos electrónicos enviados y recibidos en su departamento así como la agenda de contactos descargados del servidor de correo electrónico de Novalti S.A.

El día 9 de mayo de 2012 se pudo comprobar que su ordenador se encontraba en funcionamiento a las 18:06 h. cuando usted ya no se encontraba en la empresa, de la impresión de la pantalla se ha podido comprobar que



usted había introducido un programa ilegalmente que le permitía ejecutar aplicaciones y transferir al exterior datos confidenciales de Novalti S.A. y sus clientes, de la investigación seguida se ha podido concluir que usted ha enviado sin autorización a un servidor externo todos los correos electrónicos y contactos confidenciales que son propiedad de Novalti, S.A., correos en los que se encuentra adjuntada documentación confidencial tales como planos, normas, especificaciones técnicas, tecnologías, acuerdos comerciales, informes de costos, planning de ejecución, oferta económicas, etc.

Como usted perfectamente conoce, nuestros clientes exigen la firma de compromiso de confidencialidad al tratarse de proyectos aeronáuticos, estratégicos y militares altamente secretos por su propia naturaleza.

A la vista de todo lo anterior, nos encontramos ante incumplimientos de enorme gravedad, ejecutados de forma dolosa, que dan lugar a la extinción de su contrato por motivos disciplinarios con efectos a la fecha de la siguiente comunicación.

Se le ruega proceda a la entrega inmediata de los siguientes materiales propiedad de la empresa: teléfono móvil iphone, tarjeta visa de crédito, tarjeta de acceso, maletín para portátil y portafolios, así como cuantos elementos propiedad de Novalti obren en su poder (hojas con membrete de la empresa, sobres con membrete, tarjetas de visita, documentación etc.).

UNDÉCIMO. El actor no ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

DUODÉCIMO. Se intentó la conciliación administrativa previa sin avenencia el 24/07/12, habiéndose presentado papeleta el 3/07/12".

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que, desestimando la demanda de despido interpuesta por Julio contra NOVALTI S.A., FOGASA y MINISTERIO FISCAL, debo absolver y absuelvo libremente a la empresa demandada de las pretensiones frente a ella deducidas, declarando la procedencia del despido efectuado con fecha de efectos 21/06/12".

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte contraria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Desestimada por la sentencia de instancia la demanda por despido presentada por D. Julio frente a la empresa Novalti SA (siendo también parte el Fondo de Garantía Salarial y el Ministerio Fiscal) como consecuencia del despido disciplinario que le fue comunicado el 21.6.2012 y con efectos desde esa misma fecha, e interesándose se declare su nulidad o, subsidiariamente, su improcedencia, por la representación letrada del demandante se interpone recurso de suplicación dirigido a la revisión de los hechos declarados probados y al examen del derecho aplicado. El recurso es impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.- En el primer motivo del recurso, al amparo del art. 193 b) de la LRJS, se postula la supresión del hecho probado quinto de la parte referida a las actuaciones llevadas a cabo por la empresa TECNOCOM en el ordenador asignado al demandante.

Sostiene el recurrente que la prueba en la que se apoya el contenido que se quiere suprimir (documentos nº 11 y 12 aportados por la empresa) carece del valor de pericial que la contraparte les quiso otorga, tratándose a lo sumo de prueba testifical por escrito absolutamente prohibida por el art. 92.1 de la LRJS. Dice que se trata de un documento de parte, firmado por persona desconocida y no ratificado en la instancia, impidiendo a la parte actora formular contradicción.

En primer lugar hemos de recordar que la prosperabilidad del recurso de suplicación por dicho cauce procesal exige: a) que la equivocación que se imputa al juzgador en los hechos probados, resulte del todo patente y sin necesidad de realizar conjeturas o razonamientos, más o menos fundados, de documentos o pericias obrantes en autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador "a quo", a quien le está reservada la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar la revisión fáctica en el recurso de suplicación, de naturaleza extraordinaria, que a diferencia de la apelación civil, no faculta a la Sala para la revisión de lo actuado.



Pues bien, basta la lectura del fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida para saber que, al contrario de lo que señala el recurso, los datos que ahora se pretenden suprimir no se derivan exclusivamente de los referidos documentos nº 11 y 12 aportados por la empresa, sino también de la declaración efectuada por el actor como imputado ante el Juzgado de Instrucción nº 1 de Barakaldo y en la testifical de la trabajadora D^a Estefanía . Efectivamente, como se recoge en el hecho probado sexto que no se combate, el demandante, a presencia judicial y en calidad de imputado, el 4.2.2012 declaró en el Juzgado antes citado que "es cierto que se bajó otra versión actualizada del que la empresa tenía" y "que los archivos "backup2.pst" y "departamento.rar" se correspondían con documentación comercial, cartas, listas de precios, listado de entrega, cosas que necesitaba para realizar su trabajo fuera de la empresa", considerando el Juzgador a quo, aun sin ignorar que los documentos nº 11 y 12 aludidos no fueron ratificados, que su contenido no hace sino corroborar lo que el actor admitió en sede de instrucción en cuanto a la actuación realizada. En consecuencia, y sin que quede desvirtuada la valoración que le ha llevado al Juzgador a quo a fijar el contenido del hecho probado quinto que se pretende suprimir, atendiendo a la doctrina señalada en el párrafo anterior, no puede acogerse la revisión solicitada.

TERCERO.- A) En el motivo segundo del recurso, por el cauce procesal previsto en el art. 193 c) de la LRJS , se denuncia la infracción de lo dispuesto en los arts. 18.1 , 18.3 y 18.4 de la Constitución Española y en los arts. 4.2.e) , 20.3 , 54.2.d) y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores , así como de la jurisprudencia que resulta de aplicación.

Se busca la declaración de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, más concretamente del derecho a la intimidad del demandante y a la dignidad humana en las relaciones laborales, y ello por la forma en que la empresa ha obtenido las pruebas para justificar el despido. Considera el recurrente que, constando únicamente la existencia de un acuerdo de confidencialidad y de una comunicación enviada por la empresa el 19.3.2012 en la que se prohíbe la descarga o instalación de programas sin autorización, no se cumple con la doctrina que obliga a la empresa a establecer unas reglas de uso de los equipos informáticos advirtiendo adecuadamente y en forma a los trabajadores de los controles sobre los medios y equipos informáticos. Señala que ha resultado probado que la responsable de informática de la empresa y la empresa TECNOCOM, sin avisar ni informar previamente al demandante, y sin que él u otro compañero estuviera presente, accedieron a cuentas personales en el servidor externo (hard2mano) haciendo uso de su nombre de usuario y contraseña.

B) El Tribunal Constitucional ha establecido que: a) por una parte, los derechos fundamentales del trabajador "deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra" (SSTC 5/1981 , 47/1985 , 77/1985 , 1067/1996 , 199/1999); b) por otra parte, que también "las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador", que son prevalentes y constituyen un "límite infranqueable" no solo a sus facultades sancionadoras, sino también a las facultades de organización y de gestión del empresario, causales y discrecionales (SSTC 292/1993 , 136/1996 , 90/1997 , 1/1998 , 90/1999 , 98/2000 , 190/2001 , 213/2002 , 17/2003 , 49/2003); y, c) que "cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales" (entre otras, SSTC 38/1981 , 41/2006 , 342/2006 , 125/2007 de 21-5).

Sentado lo anterior, sobre la doctrina jurisprudencial señalada en el fundamento de derecho quinto de la sentencia recurrida, referente a la vulneración del derecho a la intimidad en relación al uso de ordenadores en el ámbito laboral y fijada por la STS de 26.9.2007, rcud 966/2006 , doctrina con la que se muestra conformidad en el recurso (aunque considera que su aplicación al caso de autos ha sido errónea), aquí vamos a recoger, so pena de ser reiterativos, el análisis que de la misma se hace en la STS de 8.3.2011, rcud 1826/2010 , por su valor didáctico:

a) En el uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también al secreto de las comunicaciones, como en la denominada "navegación" por Internet y en el acceso a determinados archivos personales del ordenador;

b) Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador -como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa- y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa;



c) Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el art. 20.3 ET, implica que éste "podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales", aunque ese control debe respetar "la consideración debida" a la "dignidad" del trabajador;

c) Las medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores se encuentran, en principio, dentro del ámbito normal de esos poderes contractuales: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen. El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario se regula por el art. 20.3 ET y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse.

d) La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde "en su adopción y aplicación la consideración debida" a la dignidad del trabajador, lo que también remite al respeto a la intimidad en los términos contenidos en las SSTC 98/2000 y 186/2000. 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.

e) Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones.

f) De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25-6-1997 (caso Halford) y 3-4-2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del art. 8 del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos;

g) La segunda precisión o matización se refiere al alcance de la protección de la intimidad, que es compatible, con el control lícito al que se ha hecho referencia. Es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la "navegación" en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa. Así lo establece la sentencia de 3-4-2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del art. 8 del Convenio Europeo de derechos humanos "la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet" y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.).

C) En el presente supuesto han quedado probados dos extremos sumamente relevantes. El primero, que el trabajador, debido al suscrito acuerdo de confidencialidad agregado a su contrato de trabajo, (a) adquirió el compromiso de confidencialidad en todo lo concerniente a la divulgación de documentación, planos, instrucciones de trabajo, pautas de control, procesos de fabricación, manuales de procedimiento, tecnología en uso, planos de fabricación y cuantas informaciones se encuentran relacionadas con la actividad de Novalti SA; (b) se comprometió a que la información técnica entregada por la empresa iba a estar dirigida exclusivamente a la realización de los trabajos técnicos para los que había sido contratado, sin hacer uso de la misma para



proyectos con terceros o personales; (c) debía no revelar a ninguna otra persona ni utilizar para finalidades distintas a las derivadas de la relación laboral la información que conociera como consecuencia de la misma (especificaciones, información técnica, cifras comerciales, etc); y (d) tuvo conocimiento de que podría incurrir en responsabilidades penales en caso de incumplir con los compromisos anteriores. El segundo, que el 9.3.2012 fue advertido por la empresa a través de la responsable de informática de la prohibición de descargar o instalar ningún programa, así como de introducir ningún CD, DVD, USB ... externo a la empresa sin informarlo previamente, estando igualmente prohibido sacar información de la empresa sin expreso consentimiento de la dirección.

Pues bien, si a pesar de las anteriores advertencias realizadas por la empresa y compromisos adquiridos con la misma, resulta que el demandante procedió en el ordenador que tenía asignado, ejecutando una versión distinta a la instalada por la empresa para el programa File Zilla, a la transferencia de ficheros a un servidor externo ubicado en Holanda y desconocido para la empresa, con envío del contenido de dos archivos que contenían copia de todos los correos recibidos y enviados desde su departamento y la agenda de contactos descargados del servidor de correo electrónico de Novalti SA, siendo fundamental señalar que en ningún momento se produjo en la investigación seguida una intromisión en la esfera personal del actor, sino exclusivamente en la profesional, los medios utilizados para ello, es decir, el empleo de una conexión remota al ordenador que utilizaba en el trabajo por parte de la empresa TECNOCOM encargada del mantenimiento e instalación de los equipos informáticos en la empresa, y ello como consecuencia del aviso dado por la responsable de informática de la demandada cuando, al acercarse a apagar el ordenador que continuaba encendido una vez finalizada la jornada laboral del 9.5.2012, observó que se estaba ejecutando un protocolo de transferencia de ficheros, dicha actuación de control, que devino necesaria y que resultó proporcional por estar dirigida a descubrir una conducta prohibida (sacar información de la empresa sin expreso conocimiento de la dirección) de la cual ya se había puesto en conocimiento del trabajador con sus posibles consecuencias, no puede entenderse como una invasión y vulneración de su derecho a la intimidad, por lo que, en consecuencia, no procede la declaración de despido nulo interesado en el motivo del recurso examinado.

CUARTO.- A) En el motivo tercero y último del recurso, por la misma vía del art. 193 c) de la LRJS, de forma subsidiaria, denunciando la infracción de lo dispuesto en los arts. 54.2.d), 55.4 y 56 del Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia de aplicación a los mismos, se pide la declaración de la improcedencia del despido del actor, señalando que, habiéndose acogido únicamente la procedencia del despido por la existencia de una transgresión de la buena fe contractual consistente en el incumplimiento de las normas de confidencialidad y disposición de material de Novalti SA, en relación a ese primer incumplimiento (falta de confidencialidad) no se ha acreditado que terceras personas hayan tenido acceso a la información de la empresa por culpa del demandante ni que el trabajador haya utilizado para otros fines dicha información confidencial, mientras que, respecto al trasvase de datos, aparte de que el programa de transferencia de archivos File Zilla que tenía instalado el actor también lo tenían instalado otros dos ordenadores de la empresa, tampoco la empresa puso limitaciones para que dicho programa se utilizase únicamente para unas determinadas actuaciones, por lo que la respuesta dada por la empresa resulta contraria al principio de proporcionalidad o teoría gradualista. Con invocación de los documentos 7, 9, 10 y 11 de los aportados por la parte actora, sostiene que la investigación de los hechos determinantes del despido se realizó de forma oculta, con mala fe y con engaños al demandante, señalando que, siendo las labores de éste las de Director Comercial, razón por la que acudía continuamente a reuniones externas con información que era sacada de la empresa con conocimiento de los responsables, la comunicación de prohibición de sacar información de la empresa estaba dirigida a aquellos trabajadores que no deben manejar en el exterior la información empresarial. También alude a la actualización del programa File Zilla diciendo que la circular enviada a los trabajadores no prohibía la actualización de los programas ya instalados y que la empresa disponía de herramientas informáticas para imponer restricciones de uso a sus usuarios, sin que lo hiciera con el demandante a pesar de que era conocedora desde tiempo atrás de que había actualizado el programa y que lo estaba utilizando de forma habitual para su trabajo diario. Añade que es buena muestra de las consideraciones anteriores el que en la carta de despido la empresa inste al trabajador a la devolución del maletín para el ordenador portátil y a la devolución de cuanta documentación obrara en su poder, lo que demuestra que con anterioridad y con su conocimiento/consentimiento había sacado información de la empresa.

B) Respecto a la trasgresión de la buena fe contractual, el Tribunal Supremo ha elaborado la siguiente doctrina: a) la buena fe es consustancial al contrato, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos: el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad; b) la buena fe como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y fiel cumplimiento de los deberes, ha trascendido



al ordenamiento jurídico, y en el Estatuto de los Trabajadores viene reflejado en los artículos 20 párrafo 2º, 50 párrafo 1º letra a) y 54 párrafo 2º letra d), expresamente; c) es requisito básico que ha de concurrir para configurar la deslealtad, que el trabajador cometa el acto con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato, consistiendo dicha deslealtad en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral impone; también consiste en usar con exceso el empleo de la confianza que ha recibido de la empresa, en razón del cargo que desempeñaba, rebasando los límites que el cargo ostentado tiene por su propia naturaleza y ello en provecho propio o de tercero, que no sea, naturalmente acreedor directo de las prestaciones empresariales; y e) la falta se entiende cometida aunque no se acredite la existencia de lucro personal ni haber causado perjuicios a la empresa. Ahora bien, no toda transgresión de la buena fe contractual en la que pueda incurrir el trabajador es justa causa de despido, pues ha de tratarse de un incumplimiento cualificado, esto es, que sus efectos sobre el contrato sean de la máxima gravedad de manera que el Estatuto de los Trabajadores precisa que sea un incumplimiento contractual, grave y culpable (artículo 54 párrafo 1º).

Es cierto que se ha venido señalando en ocasiones que en materia de pérdida de confianza no debe establecerse graduación alguna (SSTS 29 noviembre 1985 y 16 julio 1982), pero también lo es que no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que, como ya hemos dicho antes, por ser grave y culpable, suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, pues es constante la Jurisprudencia que señala que es imprescindible realizar una tarea individualizadora de la conducta del trabajador en cada caso para determinar si en virtud de los datos objetivos y subjetivos concurrentes -conducta observada, antigüedad, puesto desempeñado, contenido de la infracción etc.- y con ello el recíproco comportamiento del empresario y el trabajador, procede o no acordar la sanción de despido, por la proporcionalidad entre la falta y la sanción -sentencias del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 1986, 2 de febrero de 1987, 13 de noviembre de 1987, entre otras-. Sólo cuando la conducta del trabajador, valorada teniendo en cuenta todos los elementos de juicio dichos, constituye una infracción de la máxima gravedad, resultará procedente la sanción de despido que es también, la más grave prevista en la escala de las que pueden ser impuestas por la comisión de faltas en el trabajo. En otras palabras, «las infracciones que tipifica el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado art. 54.2 si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente» -sentencia del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 1992-. Son manifestaciones de esta doctrina las sentencias del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1999, 10 de noviembre de 1998, 18 de junio de 1993, 19 de octubre de 1990, 24 de septiembre de 1990 y 7 de mayo de 1990.

C) Sin que este Tribunal desconozca la doctrina jurisprudencial referida en relación a la teoría gradualista aludida por el recurrente, aunque la discusión que ahora se plantea ya ha obtenido respuesta, al menos parcialmente, cuando se ha denegado la declaración de nulidad del despido interesada con carácter principal, hemos de indicar que la petición que ahora formula el trabajador se sustenta sobre una serie de presupuestos fácticos que no tiene reflejo entre los hechos que han sido declarados probados y que tampoco han llegado a ser incorporados entre los mismos por la parte interesada a través del cauce revisorio previsto en el art. 193 b) de la LRJS, sin que tan siquiera lo haya intentado. Así, aludiéndose, entre otros extremos, a una implantación más amplia en la empresa del programa de transferencia de archivos Zile Zilla, al desarrollo de la investigación de los hechos con ocultación, mala fe y engaños al demandante, a la ejecución de labores de Director Comercial con continuas reuniones externas por parte del Sr. Julio, y a la actualización automática del programa de transferencia de archivos que estaba a su disposición, datos de los cuales no queda constancia en el relato fáctico (si, por el contrario, y por ejemplo, que el actor declaró ante el Juzgado de Instrucción de Barakaldo que "el declarante es cierto que se bajó otra versión actualizada del que la empresa tenía"), lo cierto es que, habiendo sido advertido por la empresa el 19.3.2012 de la prohibición, aparte de efectuar descargas e instalaciones de programas sin notificación a la responsable de informática, de sacar información de la empresa sin expreso conocimiento de la dirección, sin que tampoco haya llegado a probarse que, diferenciándolo de otros trabajadores, desarrollara un cargo que le obligara a efectuar este tipo de operaciones para las cuales estaba autorizado por la empresa, su actuación descubierta legítimamente por la empleadora, consistente en la ejecución de transferencia de ficheros a través de una versión distinta a la instalada por la empresa y con información relativa a los correos recibidos y enviados desde su departamento y a la agenda de contactos, difícilmente puede justificarse se realizara el 9.5.2012 esa operación para dar una continuidad a su trabajo fuera del centro de la demandada, sobre todo cuando su antigüedad se remontaba al 22.11.2010 y, reiteramos, cuando no hacía ni dos meses que se le había comunicado expresamente su prohibición por



la responsable de informática. Por otra parte, y aunque no haya llegado a acreditarse que su actuación haya favorecido el conocimiento por terceras personas de información confidencial de la empresa, lo que no puede ignorarse es que el demandante, por el acuerdo de confidencialidad que suscribió, adquirió el compromiso de no dar un uso personal a la información entregada por la empresa y destinada a la realización de trabajos para los que había sido contratado.

Concluyendo, al ser ajustada a derecho la procedencia del despido declarada en la instancia, previa desestimación del recurso interpuesto, debemos confirmar la resolución impugnada.

QUINTO.- No cabe pronunciamiento alguno en materia de costas (art. 235-1 LRJS), al ser parte vencida en el recurso, a los efectos de la imposición de las costas, el recurrente, que no gozando del beneficio de justicia gratuita, ve desestimada su pretensión impugnatoria (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 1993).

FALLAMOS

Que **desestimando** el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Julio frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de los de Bizkaia, dictada el 27 de febrero de 2013 en los autos nº 757/2012 sobre despido, seguidos a instancia del ahora recurrente contra Novalti SA, Fondo de Garantía Salarial y Ministerio Fiscal, **confirmamos** la sentencia recurrida. Sin condena en costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/ a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-940/13.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0030-1846-42-0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-940/13.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del regimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.



Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre en sus artículos 2 y 5 apartado 3º, en relación con la Orden HAP/2262/2012 de 13 de diciembre que la desarrolla, será igualmente necesario para todo el que recurra en Casación para la Unificación de Doctrina haber ingresado, a través del modelo 696, la TASA en la cuantía correspondiente a que hace referencia el artículo 7 apartados 1 y 2 de la mencionada Ley. El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).

Estarán exentos del abono de la TASA aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones y reúnan los requisitos, que deberán acreditar en su caso, recogidos en el artículo 4 apartados 1 y 2 de la Ley.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ