



Roj: **STSJ GAL 500/2020 - ECLI:ES:TSJGAL:2020:500**

Id Cendoj: **15030340012020100276**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **16/01/2020**

Nº de Recurso: **4894/2019**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE FERNANDO LOUSADA AROCHENA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA -SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO**

-

PLAZA DE GALICIA S/N

15071 A CORUÑA

**Tfno:** 981-184 845/959/939

**Fax:** 881-881133/981184853

**Correo electrónico:**

**NIG:** 32054 44 4 2019 0001047

Equipo/usuario: MM

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0004894 /2019-RMR**

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000263 /2019

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** ADOLFO DOMINGUEZ SA, Luisa

**ABOGADO/A:** MARTA SICRAS CARAVACA, PABLO GUNTIÑAS FERNANDEZ

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

**RECURRIDO/S D/ña:** Luisa , ADOLFO DOMINGUEZ, S.A.

**ABOGADO/A:** PABLO GUNTIÑAS FERNANDEZ, MARTA SICRAS CARAVACA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMO. SR. D. JOSÉ MANUEL MARIÑO COTELO

ILMO. SR. D. JUAN LUIS MARTÍNEZ LÓPEZ

ILMO. SR. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA

A CORUÑA, A DIECISÉIS DE ENERO DE DOS MIL VEINTE.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, 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 los RECURSOS SUPPLICACION 0004894/2019, formalizados por el letrado D. PABLO GUNTIÑAS FERNÁNDEZ, en nombre y representación de DOÑA Luisa , y por la letrada DOÑA MARTA SICRAS CARAVACA, en nombre y representación de la empresa ADOLFO DOMINGUEZ, S.A., contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 2 de OURENSE en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000263/2019, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª FERNANDO LOUSADA AROCHENA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Dª Luisa presentó demanda contra ADOLFO DOMINGUEZ SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve.

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

"PRIMERO.- La actora Dª Luisa ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada "ADOLFO DOMINGUEZ S.A.", desde el 30-1-2008, ostentando la categoría profesional de Oficial especializado y percibiendo un salario mensual de 1.500 € incluido el prorrateo de las pagas extras.- SEGUNDO.- En fecha 22-2-2019 la empresa demandada remite a la actora comunicación escrita del siguiente tenor literal:

"Habiéndose tenido conocimiento de hechos que podrían ser constitutivos de faltas laborales muy graves y siendo necesario realizar la oportuna investigación para un mejor conocimiento de su naturaleza y alcance, por medio del presente escrito le comunicamos que se ha acordado, como medida cautelar, suspenderle de empleo, que no de sueldo, durante el periodo que duren dichas averiguaciones..."

TERCERO.- En fecha 26-2-2019 recibe comunicación escrita de despido disciplinario con efectos del 25 de Febrero.

La carta de despido figura incorporada a autos teniendo aquí su íntegro contenido por reproducido.- CUARTO.- Desde aproximadamente finales de Septiembre de 2017 y, tras el cambio de funciones efectuada a la que fuera trabajadora de la empresa Dª Marí Trini , a la actora se le encomendaron funciones de Secretaria de Dirección, realizando desde entonces funciones tales como: convocatorias de reuniones, agenda y organización del Comité de Dirección, Consejo de Administración y Juntas, organización de viajes a Consejeros, organización de eventos etc.- QUINTO.- En este Juzgado se siguieron los autos nº 354/2018, sobre despido a instancias de Dª Marí Trini contra la empresa demandada ADOLFO DOMINGUEZ SA. La actora compareció como testigo a declarar en los referidos autos en el acto de juicio celebrado el 19-1-2019. El acta de juicio así como la Sentencia recaída en los citados autos figuran incorporados a las presentes actuaciones, teniendo aquí su íntegro contenido por reproducido.- SEXTO.- La actora figura afiliada al Sindicato CCOO desde el 28-2-2019.- SEPTIMO.- La actora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.- OCTAVO.- Se celebró sin avenencia la conciliación ante el SMAC".

**TERCERO.-** Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

"Que estimando la demanda interpuesta por Dª Luisa contra la empresa "ADOLFO DOMINGUEZ S.A." debo declarar y declaro improcedente el despido de la actora llevado a cabo el 25-2-2019 y en consecuencia condeno a la citada empresa, a que a su opción readmita a la actora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o le indemnice la cantidad de: 24.251,56 .-€ en concepto de indemnización, advirtiéndose que la antedicha opción deberá efectuarse por las empresas demandadas ante este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución".

El 5-julio-2019 el Ministerio Fiscal emitió su informe en el sentido de que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida.

**CUARTO.-** Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de Suplicación por ambas partes, siendo impugnados de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** Frente a la sentencia dictada en la instancia, declarativa de la improcedencia del despido disciplinario, tanto la trabajadora demandante, con la pretensión de declaración de nulidad y de incremento del salario regulador con la consiguiente estimación íntegra de la demanda rectora de actuaciones, como la empresa demandada, con la pretensión de declaración de procedencia con la consiguiente desestimación íntegra de la demanda rectora de actuaciones, anuncian recurso de suplicación y lo interpone después solicitando, la trabajadora demandante, al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión de los hechos probados, y, al amparo de su letra c), el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, y la empresa demandada, al amparo de la letra c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas. Opuesta cada una de las partes litigantes al recurso de suplicación de la contraria, cada una solicita, en su impugnación del recurso de suplicación, su desestimación total y la confirmación de la sentencia de instancia en lo que afecta al recurso impugnado. También consta unida a la pieza de recurso de suplicación la impugnación del instado por la trabajadora demandante hecha por el Ministerio Fiscal, quien solicita la desestimación de la pretensión de nulidad del despido disciplinario.

Dada la existencia de dos recursos de suplicación, y de varios motivos de revisión fáctica y denuncia jurídica, la lógica aconseja analizar: en primer lugar, la revisión de hechos probados, pues ello permitirá dejar definitivamente fijada la resultancia fáctica en la cual se desarrolla este litigio; en segundo lugar, la pretensión de nulidad del despido disciplinario, pues el análisis de la violación de derechos fundamentales debe ser preferente a todos los demás motivos; en tercer lugar -y solo para el caso de desestimarse la pretensión de nulidad- la calificación del despido como procedente o improcedente; y, en cuarto lugar, la pretensión de incremento del salario regulador, pues, cualquiera que sea la calificación del despido como nulo, improcedente o procedente, la determinación del salario regulador resulta obligada en una sentencia de despido.

**SEGUNDO.** Respecto a la revisión de los hechos probados -motivo instrumentado en el recurso de suplicación de la empresa demandada-, la parte recurrente pretende las siguientes revisiones fácticas de los hechos probados:

1ª. La modificación del hecho probado cuarto, donde se dice que "desde aproximadamente finales de septiembre de 2017 y tras el cambio de funciones efectuado a la que fuera trabajadora de la empresa Doña Marí Trini , a la actora se le encomendaron funciones de secretaria de dirección, realizando desde entonces funciones tales como: convocatorias de reuniones, agenda y organización del comité de dirección, consejo de administración y juntas, organización de viajes a consejeros, organización de eventos, etc.", para pasar a decir que "desde aproximadamente finales de septiembre de 2017 y tras el cambio de funciones efectuado a la que fuera trabajadora de la empresa Doña Marí Trini , la actora realizó de forma esporádica tareas de secretaria de dirección, tales como: convocatorias de reuniones, agenda y organización del comité de dirección, consejo de administración y juntas, organización de viajes a consejeros, organización de eventos, etc.", sustentando esa revisión en el documento acreditativo de que se asignaron las funciones de secretaría de dirección a otra trabajadora, como además se reconoce con valor fáctico en la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia, y en el listado de reuniones mantenidas por la junta general de accionistas, el consejo de administración, la comisión de auditoría y la comisión de nombramientos, solo una vez al mes realizándose las convocatorias mayormente a través de teléfono.

Tal revisión fáctica debe ser desestimada pues lo que se pretende a través de ella es declarar probado que las funciones que en el relato fáctico judicial se afirma haber realizado la trabajadora demandante sin mayor adjetivación, sean consideradas esporádicas en atención a un argumentario probatorio complejo, sustentado en conjeturas y que, en consecuencia, no cumple las exigencias de una revisión fáctica suplicacional en orden a acreditar un error judicial "de forma clara, directa y patente" ( STS de 25/01/1991), "de modo indubitado, concluyente e inequívoco" ( STS de 20/12/1999), "evidente" ( STS de 12/05/1999), con "eficacia radicalmente excluyente" ( STS de 13/12/1990), "sin necesidad de acudir a conjeturas o hipótesis más o menos lógicas o razonables" ( STS de 09/07/2002), a "deducciones o comparaciones con otros documentos" ( STS de 25/05/1996), a "un examen conjunto" de la prueba ( STS de 30/05/1991), o a "una reelaboración crítica de la prueba" ( STS de 03/05/1990).

Veamos más en detalle los argumentos probatorios utilizados por la empresa recurrente para sustentar la revisión fáctica pretendida: el argumento de que las funciones realizadas por la trabajadora demandante se atribuyeran a otra trabajadora no acredita en modo alguno que las que esta realizaba fueran esporádicas, e incluso apunta más bien a que no lo eran si tomamos en consideración que a esta otra trabajadora se la nombra secretaria de dirección; el mero dato numérico de reuniones mantenidas por la junta general de accionistas, el consejo de administración, la comisión de auditoría y la comisión de nombramientos, no significa que su preparación no exija dedicación constante, dado que no solo se trata de convocar las reuniones, también se



trata de llevar la agenda de esos órganos sociales, preparar la documentación, asistir a los miembros, ejecutar los acuerdos, organizar eventos e incluso el catering; y la afirmación deslizada en la argumentación del recurso de suplicación de que la mayoría de las convocatorias eran telefónicas no pasa de ser una afirmación que ni siquiera encuentra sustento en la documental invocada para la revisión fáctica, aparte de que, aunque así fuese, ello no es sinónimo de una ausencia de tareas.

Hemos aún de añadir que, para llegar a la consideración de que la trabajadora demandante realizaba funciones de secretaria de dirección, la juzgadora de instancia se sustenta literalmente en "las declaraciones de los testigos (que) son claras sin ningún género de dudas (en orden a que la trabajadora demandante) realizaba esas funciones", apostillando que "incluso de la propia carta (de despido disciplinario) se desprende que realizaba las mismas, pues se indica que se se había ocupado de los detalles de organización de catering, que se negaba a facilitarle información a la nueva secretaria, y que la empresa tomó la decisión de que dejase de realizar funciones relativas al consejo de administración y al comité de dirección, funciones que se corresponden con las funciones de secretaria no de oficial". Siendo este un razonamiento probatorio debidamente fundado -en los términos exigidos en el artículo 97.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en el artículo 248 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del artículo 24 de la Constitución Española-, concorde con las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba testifical - artículo 376 de la Ley de Enjuiciamiento Civil-, siendo la valoración de la testifical siberanía de la juzgadora de instancia -pues sobre ella no se puede sustentar la revisión de hechos probados del artículo 193.b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social-. Con lo cual se aleja todo atisbo de error en la valoración de la prueba documental invocada en sustento de la revisión fáctica instada por la empresa demandada en su recurso de suplicación.

2ª. La modificación del hecho probado quinto, donde se dice que "en este Juzgado se siguieron los autos nº 354/2018, sobre despido a instancias de Doña Marí Trini contra la empresa demandada Adolfo Domínguez S.A. // la actora compareció como testigo a declarar en los referidos autos en el acto de juicio celebrado el 19/01/2019 // el acta de juicio, así como la sentencia recaída en los citados autos, figuran incorporados a las presentes actuaciones, teniendo aquí su íntegro contenido por reproducido", para pasar a decir que "en este Juzgado se siguieron los autos nº 354/2018, sobre despido a instancias de Doña Marí Trini contra la empresa demandada Adolfo Domínguez S.A. // la actora compareció como testigo por parte de la empresa a declarar en los referidos autos en el acto de juicio celebrado el 19/01/2019 // el acta de juicio, así como la sentencia recaída en los citados autos, figuran incorporados a las presentes actuaciones, teniendo aquí su íntegro contenido por reproducido", sustentando esa revisión en la propia acta de juicio donde la trabajadora demandante, al comparecer como testigo a instancia de la empresa, declaró que nunca había sido secretaria de dirección, con lo cual "se pretende dejar constancia de que el hecho de testificar en el pleito de su compañera de trabajo, no ha implicado represalia alguna hacia la trabajadora, ya que no únicamente era testigo de la empresa sino que además, tal y como se escucha en dicha grabación, ella misma indicó que nunca había sido secretaria de dirección, motivo por el que la empresa no puede tener ningún interés en represaliarla".

Tal revisión fáctica debe ser desestimada: en primer lugar, porque no aportada nada en relación con el relato fáctico judicial, en el cual ya se afirma que tanto el acta de juicio como la sentencia del anterior proceso "figuran incorporados a las presentes actuaciones, teniendo aquí por reproducido su íntegro contenido"; y, en segundo lugar, porque lo pretendido demostrar con tal revisión fáctica es la ausencia de represalia por la deposición del testimonio, con la consiguiente exclusión de la calificación de nulidad del despido disciplinario, que es exactamente lo que decidió la juzgadora de instancia. Con lo cual no se acredita la existencia de un error judicial en la valoración de la prueba, sino precisamente todo lo contrario, se refuerza la valoración judicial, y ello no ampara una revisión fáctica en un recurso extraordinario de suplicación.

Debemos recordar, a los efectos de completar la argumentación denegatoria expuesta, que el éxito de una revisión fáctica obliga, según la letra b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, y normas concordantes, al cumplimiento exacto de las siguientes exigencias: 1º. Que se pretenda la modificación de un hecho probado del relato fáctico judicial o la adición de un nuevo hecho probado, señalando con precisión el hecho cuestionado, sin incurrir en imprecisiones por defecto o por exceso, y expresando en todo caso el relato fáctico alternativo al judicial. 2º. Que se identifique la prueba documental o pericial sustentadora de la revisión fáctica pretendida y, dentro de la prueba documental o pericial identificada, se concrete el extremo de relevancia, siendo ese extremo no desvirtuado por otros extremos de la misma documental o pericial y asimismo literosuficiente para sustentar el relato fáctico alternativo al judicial. 3º. Que el extremo de relevancia de la prueba documental o pericial identificada tenga una especial fuerza de convicción sin ser contradicho por otros elementos de prueba, de manera que, al contraponer el hecho cuestionado con ese extremo, se aprecie error judicial evidente, notorio o palmario sin necesidad de acudir a conjeturas o argumentos probatorios complejos. 4º. Que dicho error tenga una trascendencia en el fallo.



**TERCERO.** Respecto al examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, la trabajadora demandante denuncia la infracción de los artículos 20.1.d) y 24.1 de la Constitución Española, en relación con el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, pretendiendo la calificación de nulidad del despido disciplinario impugnado en estas actuaciones, y argumentando, en aras a esa pretensión y al amparo de la expuesta denuncia jurídica, que, dicho en apretada esencia, hay indicios suficientes para apreciar la existencia de una represalia (1) dada la correlación temporal entre el fallo de la sentencia dictada en el proceso en el cual testificó la trabajadora demandante, y la comunicación de su despido, (2) la aportación en juicio por la empresa demandada de la grabación de la testifical, demostrando ser esa declaración el motivo real del despido, y (3) la dimisión de la empresa en orden a acreditar en el acto del juicio oral las causas de despido imputadas en la carta, demostrando su ausencia de causa; la trabajadora demandante llama la atención de que, en el acto del juicio oral, el Ministerio fiscal solicitó también la nulidad del despido -aunque, añadimos ahora, ha sido diferente su posicionamiento procesal al impugnar el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora demandante-.

La empresa demandada, en su escrito de impugnación del recurso de suplicación, rechaza de plano que un testimonio pueda ser el origen de una represalia vulneradora de la garantía de indemnidad, y, en todo caso, alega que no hay indicios suficientes para apreciar la existencia de vulneración de un derecho fundamental porque, aunque la comparecencia como testigo fuera temporalmente próxima a la decisión de despido enjuiciada, el testimonio fue a instancia de la propia empresa y, en atención a lo depuesto, no influyó negativamente en la posición defendida por la empresa en el juicio de referencia; finalmente, destaca la aportación de prueba documental, obrante en su ramo de prueba, dirigida justamente a acreditar la procedencia del despido disciplinario.

Dada la argumentación principal de la empresa, dirigida a rechazar de plano que un testimonio pueda ser el origen de una represalia vulneradora de la garantía de indemnidad, debemos precisar que, aunque las represalias contra quien testifica judicialmente no encuentran amparo bajo el paraguas del artículo 24 de la Constitución Española -donde se reconoce el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los derechos e intereses legítimos-, sí encuentran amparo - según la STC 197/1998, de 13 de octubre- bajo el paraguas del artículo 20.1.d) de la Constitución Española -donde se reconoce la libertad de comunicación de información veraz, asimismo listada entre los derechos fundamentales-; artículo que es el citado, de una manera precisa, en el motivo de denuncia jurídica del recurso de suplicación de la trabajadora demandante.

Hecha esta precisión acerca del derecho fundamental susceptible de ser violado con una represalia por la deposición de un testimonio en juicio, que es el reconocido en el artículo 20.1.d) de la Constitución Española, estamos en el caso de verificar si, en el caso de autos, la trabajadora demandante ha aportado un indicio o un principio de prueba de la vulneración que determine el desplazamiento de la carga de la prueba a la empresa demandada, de conformidad con jurisprudencia constitucional reiterada que encuentra su plasmación en el artículo 96.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Situados en esta primera fase del razonamiento probatorio, la inmediatez temporal existente entre el fallo de la sentencia dictada en el proceso en el cual testificó la trabajadora demandante -notificada a principios de febrero de 2019-, y la comunicación de su despido -notificado a 26/02/2019-, supone un indicio fundado de la existencia de represalia por el hecho de haber testificado. La circunstancia de que el testimonio fue a instancia de la empresa demandada no desvirtúa la fuerza de convicción de tal indicio, pues lo relevante no es quien propuso la prueba testifical, como cuál fue el contenido de esta, y, sobre todo, el resultado final del juicio, que no fue favorable a dicha empresa ( Sentencia del Juzgado de lo Social 2 de Ourense 69/2019, de 31 de enero, que declara la improcedencia del despido por no acreditación de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo esta circunstancia un aspecto sobre el cual versó el testimonio de la trabajadora aquí demandante).

Una vez trasladada la carga de la prueba, en esta segunda fase del razonamiento probatorio la empresa demandada tiene la carga de probar que, poniendo entre paréntesis el derecho fundamental, la decisión empresarial no hubiera cambiado porque hay una causa objetiva, suficientemente probada, de esa decisión y de su proporcionalidad. Al respecto, la empresa demandada alega, en la carta de despido disciplinario, que la trabajadora demandante actuó de "muy malas maneras" en su relación con la nueva secretaria de dirección, siendo hecho acaecido a 20/02/2019, y que rompió el acuerdo de confidencialidad filtrando la renovación en una jefatura, siendo hecho acaecido a 21/02/2019. Pero lo cierto es que, más allá de aportar el acuerdo de confidencialidad supuestamente infringido, la empresa demandada no ha desplegado ninguna actividad probatoria en el acto del juicio oral dirigida a la prueba de dichos hechos -ni tampoco, dicho sea de paso, en este trámite de suplicación, pues no ha solicitado ninguna revisión fáctica tendente a que los hechos imputados en la carta de despido disciplinario tuvieran reflejo en la declaración de hechos probados-, lo cual nos induce a pensar que, o se trata de hechos inexistentes, o se trata de hechos que, siendo existentes, no justificaban,



por la falta de gravedad y/o de culpabilidad, el despido disciplinario, de donde su invocación resulta ser solo un instrumento para encubrir la vulneración del derecho fundamental invocado como infringido en la presente denuncia jurídica.

En suma, y no habiendo una causa objetiva, suficientemente probada, de la decisión empresarial y de su proporcionalidad, el indicio o principio de prueba aportado por la trabajadora trasciende de lo probatorio a lo sustantivo, quedando acreditada la vulneración de la libertad de comunicación de información veraz a través de la deposición de un testimonio judicial, con la consiguiente estimación de la denuncia y la calificación de nulidad del despido.

**CUARTO.** Respecto al examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, la empresa demandada denuncia la infracción de los artículos 54, 55 y 58 del Estatuto de los Trabajadores, pretendiendo la calificación de nulidad del despido disciplinario impugnado en estas actuaciones, si bien la calificación de nulidad alcanzada al analizar la anterior denuncia jurídica nos exime de analizar esta por resultar del todo innecesaria.

**QUINTO.** Respecto al examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, la trabajadora demandante denuncia la infracción de los artículos 55.5 y 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, pretendiendo el incremento del salario regulador, y argumentado, en aras a esa pretensión y al amparo de la expuesta denuncia jurídica, que el salario regulador de la trabajadora demandante debe ser el mismo que ostentaba su predecesora en el cargo de secretaria de dirección dada la identidad de tareas realizadas por la aplicación del principio constitucional de "a igual trabajo, igual salario". Tal denuncia jurídica debe ser desestimada. Ciertamente, los artículos 14 y 35.1 de la Constitución Española sientan el principio de "a trabajo de igual valor, igual retribución", que también encuentra acogida en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en el derecho derivado de la Unión Europea, así como en los Convenios números 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo; pero lo hacen partiendo de la existencia de una discriminación por razón de sexo o, más ampliamente, por la existencia de alguna causa de discriminación. Fuera de la invocación de una causa de discriminación, el empresario del sector privado -como es el caso de autos- ostenta libertad para la determinación de la retribución siempre que cumpla con los mínimos legal o convencionalmente establecidos -según se viene reiterando en la jurisprudencia constitucional y ordinaria desde la ya añeja STC 34/1984, de 9 de marzo-. Y en el caso de autos ni se ha invocado una causa de discriminación, ni tampoco una supuesta infracción de los mínimos retributivos legal o convencionalmente establecidos, con lo cual la determinación de las retribuciones de la trabajadora demandante es perfectamente ajustada a Derecho por mucho que esas retribuciones sean notablemente inferiores a las de su predecesora en el cargo de secretaria de dirección, lo cual -aunque ya hemos dicho que no precisa de especial justificación- se puede llegar a entender si consideramos que este cargo según las tareas que se le asignan en el organigrama de la empresa exige una especial relación de confianza con la dirección, y que no es de igual intensidad la relación de confianza que puede tener quien empieza a ejercer el cargo de quien lo lleva ejerciendo largo tiempo.

**SEXTO.** Por todo lo antes expuesto, el recurso de suplicación de la trabajadora demandante será parcialmente estimado, y el recurso de suplicación de la empresa demandada será totalmente desestimado, con la consiguiente revocación parcial de la sentencia de instancia en orden a la calificación del despido disciplinario y la condena de la empresa demandada a la pérdida de depósitos, consignaciones y aseguramientos -según establece el artículo 204 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social- y a las costas de su recurso -de acuerdo con el artículo 235 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social-.

## FALLAMOS

Estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por Doña Luisa , y desestimando totalmente el recurso de suplicación interpuesto por la Entidad Mercantil Adolfo Domínguez Sociedad Anónima, ambos recursos de suplicación interpuestos contra la Sentencia de 5 de junio de 2019 del Juzgado de lo Social número 2 de Ourense, dictada en juicio seguido a instancia de Doña Luisa contra la Entidad Mercantil Adolfo Domínguez Sociedad Anónima, la Sala la revoca en el extremo relativo a la calificación del despido disciplinario impugnado en estas actuaciones, y, en consecuencia, estimando la demanda rectora de actuaciones, declaramos su nulidad, con la condena a la inmediata readmisión en las mismas condiciones anteriores al despido y a los salarios dejados de percibir. Condenamos asimismo a la Entidad Mercantil Adolfo Domínguez Sociedad Anónima a la pérdida de depósitos, consignaciones y aseguramientos, y a las costas de la suplicación, fijando en 601 euros los honorarios del letrado de Doña Luisa .

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia.



Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 \*\*\*\* ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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