

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
COMUNIDAD VALENCIANA
Sala de lo Social

Recurso de suplicación 000846/2021

Ilmas. Sras:

D^a. Teresa-Pilar Blanco Pertegaz, presidenta

D^a. M^a Isabel Saiz Areses

D^a. M^a Carmen López Carbonell

En Valencia, a veintidós de junio de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado la siguiente,

SENTENCIA NÚM. 002070/2021

En el recurso de suplicación 000846/2021, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de enero de 2021, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE VALENCIA, en los autos 000797/2019, seguidos sobre DESPIDO DISCIPLINARIO, a instancia de D^a.XXX, asistida por el letrado D. José Martínez Esparza, contra EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA S.A.U. MEDIO PROPIO (EMT), asistida por la letrada D^a. María Cuellar Parreño y en los que es recurrente la parte demandada, ha actuado como ponente la Ilma. Sra. D^a. Teresa-Pilar Blanco Pertegaz.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: “FALLO:ESTIMANDO la demanda promovida por Dña. XXX contra la EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES S.A.U. MEDIO PROPIO, declaro improcedente el despido de la actora efectuado por esta última entidad con fecha de efectos 27 de septiembre de 2.019, condenando a la empresa demandada a que, a su opción, que deberá realizar el empresario en el plazo de los CINCO días siguientes a partir de la notificación de la presente sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado,

proceda a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones anteriores al despido con abono, en este caso, de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, en la cuantía diaria de 157,95 euros, o al abono de la indemnización de 199.012,34 euros. ".

SEGUNDO.- En la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes:

"1.- La actora,XXX con DNI. n.º NUM, ha venido prestando servicios para la EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES S.A.U. Medio Propio con antigüedad de 2 de noviembre de 1.981 , en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa , de lunes a viernes en horario de 7:00 a 14:30 horas, desde el día 2 de noviembre de 1.981 en régimen de relación laboral común, con categoría de Directora de Negociado , constando nombramiento como tal de fecha 20 de febrero de 2.018 (Grupo profesional 1 . Nivel Salarial 3).La trabajadora no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores y no se encuentra afiliada a ningún sindicato. La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Municipal de Transportes de Valencia S.A.U. Medio Propio (B.O.P. 22 de agosto de 2.018). (Hechos conformes). 2.- Las funciones y tareas realizadas por la actora consistían en: control de contabilidad para la correcta confección de las cuentas anuales ; supervisión del equipo de administración a su cargo; confección de impuestos y su presentación; confección de documentos para ficheros de pago a proveedores y cobro a clientes del parking ; interlocución con los auditores. (Hechos conformes). 3.-La trabajadora percibía una retribución bruta mensual de 4.804,20 euros con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias . Consta en autos certificado inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias . Consta en autos certificado de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas correspondiente al ejercicio 2.019 por importe íntegro de --euros. (F. 3 y 4 actora). 4.-A la fecha de los hechos que a continuación se expondrán, la superiora jerárquica de la trabajadora actora era Dña. AAA, Directora de Finanzas, y en su defecto la Directora de Gestión, Dña. BBB. El Gerente de la empresa era D. CCC . El Presidente de la empresa era D. Giuseppe G.. (Interrogatorio Sr. DDD y testifical Dña. AAA). 5.- En la mañana del 3 de septiembre de 2.019 Dña. XXX recibió una llamada telefónica de una persona que se identificó como EEE, abogado de Deloitte Fiscal, quien manifestó a la trabajadora que se iba a hacer una OPA y que iba a enviarle un documento de confidencialidad que debía devolver firmado por ella , en virtud del cual se obligaba a realizar con discreción todas las operaciones relacionadas con esta OPA. Esa mañana a las 11:13 horas Dña. XXX recibió un correo electrónico desde la dirección de correo DIR en el que constaba: " Después de nuestra conversación telefónica de hoy y con el acuerdo de G. Giuseppe encontrara junto a este mail las cláusulas de confidencialidad a devolverme firmadas por correo electrónico para tener una trazabilidad de esta operación y los actos administrativos, a petición de

vuestra jerarquía”. A las 12:29 horas , Dña. XXX desde su cuenta de usuaria de la empresa , DIR contestó diciendo “ abro el archivo y está en blanco(vacío 1,1 kb) ¿Podría enviármelo de nuevo?. A las 12:34 horas , la trabajadora recibió un mail desde la dirección de correo siguiente: DIR, de quien se identificaba como G. Giuseppe que decía: “ Buenos días XXX¿ Acaso mi abogado el Dr. EEE ha entrado en contacto contigo en relación con un caso confidencial?”. Dña. XXX contestó a dicho correo electrónico a las 12:40 horas : “Sí. Gracias por escribirme y confirmar . Acabo de recibir del Sr. EEE un correo adjuntando un fichero (“ Clausulas de confidencialidad”) pero está vacío y le he escrito para que lo vuelva a enviar”. A las 12:36 horas la persona identificada como EEE remitió correo con el precitado documento de confidencialidad, devolviendo Dña. XXX el documento denominado “ Compromiso de confidencialidad de los empleados” firmado por ella, como adjunto a correo electrónico de 12:58 horas. Dicho documento obra al F. 12 del ramo de prueba de la actora y su contenido se da íntegramente por reproducido. A las 12:46 horas de ese día Dña. XXX, recibió correo electrónico desde la dirección DIR, cuyo contenido es el que sigue: “ XXX, permíteme resumirte la posición, en primer lugar este asunto debe ser manejado únicamente por tí y en ningún caso quiero que lo hables con nadie hasta el anuncio oficial de la compra , por eso has debido recibir unas clausulas de confidencialidad a enviarles firmadas al Dr. EEE para que pueda explicarte con más detalles la gestión diplomática a seguir. Ruego con toda su profesionalidad y reactividad en este tema con el fin de no levantar sospechas. Para que esta operación sea jurídicamente válida , el abogado insistió en que mantendremos este intercambio electrónico para una mejor trazabilidad hasta el anuncio oficial de la OPA que se realizará el miércoles 18 de septiembre 2019 en nuestras oficinas centrales con la presencia de toda la junta administrativa ; y por favor no hagas ninguna ilusión sobre este asunto ya sea oral o telefónicamente , tal como nos lo impone el procedimiento establecido por la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores). Te informo que he firmado una carta de confidencialidad y de pleno poder con el mediador de la CNMV y con el bufete jurídico de Deloitte representado por el Dr. EEE que es la única persona a cargo para gestionar y supervisar el protocolo que ha impuesto la CNMV” ,contestando Dña. XXX mediante mail a las 13:01 horas : “ Entendido . Ya le he enviado al Sr. EEE la clausula de confidencialidad firmada por mí”. A las 14:26 horas, Dña. XXX remitió correo electrónico a la persona identificada como EEE del tenor que sigue: “ Sr. EEE explico a continuación los datos que ha solicitado . Premisa: el importe de la factura de adelanto es 11.447.302,28(IVA 21% incluido). Pagáramos a través de Bankia . Si la factura es inferior a 180.000 euros, bastaría con una firma solidaria de D. Giuseppe G. o D. CCC. El pago de una factura que supusiera el 1,57% (179.722,65 euros) del importe total , solo necesitaría la firma de uno de estos señores. Si fuera superior a 180.000 euros (un 3% supondría pagar 343.419,07 euros) serían necesarias dos firmas: las de los Sres. G. y CCC o de cualquiera

de ellos más la del Sr. DDD o la Sra. BBB”. A las 14: 45 horas , Dña. XXX remite nuevo correo al supuesto EEE: “ Sr. EEE me han llamado de Bankia diciendo que el Sr . G. no tiene poderes para firmar solidariamente, solo mancomunadamente”. A las 14:59, Dña. XXX remitió correo electrónico al supuesto EEE señalando: “Sr. EEE adjunto el documento con la firma de D. CCC” y adjuntando fichero consistente en documento de fecha 19 de diciembre de 2.017 referido a la revisión operativa del ejercicio 2016 firmado por el Sr. CCC (Doc. n.º 14 ramo de prueba demandada). A las 15:04 el supuesto EEE remitió correo electrónico adjuntando la factura a abonar por importe de 334.419 , 07 euros . A las 15:12 horas Dña. XXX escribió al supuesto EEE: “ Han llamado de Bankia otra vez , para decirme que el Sr. G. es un apoderado “K” y solo puede firmar mancomunadamente con el Sr. DDD . Entonces sólo valdrían las firmas mancomunadas del Sr. CCC y la Sra. BBB . Mientras tanto he pedido a Caixabank confirmación de las firmas apoderadas”. A las 15:37 horas, Dña. XXX remitió correo electrónico a EEE manifestando: “En Bankia no atienden el teléfono . Ordenaremos la transferencia a través de Caixabank , con las firmas del Sr. CCC y Dña. BBB”, adjuntando fichero con documento consistente en factura de fecha 14 de julio de 2.017 con firma de Dña. BBB (Doc. n.º 15 del ramo de prueba de la demandada). A las 16:01 horas, Dña. XXX remitió carta ordenando la transferencia . A las 16:10 horas la trabajadora recibió correo del tal EEE con la orden de transferencia conteniendo las firmas del Sr. CCC y de Dña. BBB . Finalmente ese día a las 17:02 horas Dña. XXX envió correo de confirmación de la realización de la transferencia al supuesto EEE. El correo electrónico con el justificante de código swift fue remitido por Dña. XXX al día siguiente vía mail a las 10:15 horas. Consta mail de Dña. XXX al tal EEE de fecha 5 de septiembre de 2.019 a las 11:48 horas del tenor que sigue: “ Adjunto los DNI solicitados por teléfono” adjuntando dos ficheros con los DNI del Sr. CCC y de la Sra. BBB. (F. 5 a 30 ramo de prueba actora y docs. n.º 8 a 18 ramo de prueba de la demandada). 6.- Entre los días 3 y 20 de septiembre de 2.019 con destino a una cuenta del Banco de China en Hong Kong se efectuaron con la operativa descrita ocho disposiciones en favor de compañías extranjeras desconocidas para la empresa por importe total de 4.040.898,22 euros. (Hechos conformes). 7.- En el periodo comprendido entre el 3 y 23 de septiembre de 2.019 Dña. BBB se encontraba en situación de baja maternal , D. CCC disfrutó de vacaciones entre los días 3 al 8 de septiembre de 2.019 . (Hechos conformes). 8.- En fecha 23 de septiembre de 2.019 , tras varias comprobaciones llevadas a cabo por D. FFF , gestor de Caixabank , se reveló la operativa de las transferencias realizadas. Consta en autos un relato por escrito de lo ocurrido entre los días 3 a 23 de septiembre de 2.019, efectuado el mismo 23 de septiembre por Dña. XXX ante la responsable jurídica de la EMT, GGG. Dichas manifestaciones, firmadas por la trabajadora, obran en el documento n.º 17 y 18 del ramo de prueba de la demandada y su contenido se da íntegramente por reproducido. Se desconoce quien realizó el redactado de

dicho escrito. En el citado escrito, y por lo que aquí interesa, consta referencia a los correos electrónicos intercambiados entre Dña. XXX y el tal EEE a las 15:04 horas , 15:37 horas, 15:57 horas, 16:10 horas del día 3 de septiembre ; 17:02 del día 4 de septiembre y 11:48 del día 5 de septiembre de 2.019. En relación a este último correo , consta reconocido que efectivamente la trabajadora facilitó al supuesto“estafador” vía correo electrónico copia de los DNI del Sr. CCC y de la Sra. BBB. (Doc. n.º 17 y 18 ramo de prueba de la demandada).

9.-Ese día 23 de septiembre de 2.019, y cuando el gestor de Caixabank dio la voz de alarma en relación con las transferencias efectuadas, Dña. AAA , Directora de Finanzas , preguntó a Dña. XXX por lo ocurrido y está manifestó que se encontraba vinculada por una clausula de confidencialidad , enseñándosela a su superiora. Una vez descubierta la trama, los superiores de Dña. XXX le pidieron que imprimiera los correos electrónicos de dichas fechas para hacer un relato cronológico de lo sucedido, bajo la premisa de conocer lo sucedido y evitar que Dña. XXX tuviera que acudir a denunciar. Dña. XXX imprimió unos 30/40 correos electrónicos. (Declaración testifical de Dña AAA). No puede determinarse con exactitud qué correos electrónicos imprimió ese día Dña. XXX.

10.-En el periodo comprendido entre los días 24 y 25 de septiembre sin poder determinarse cuando exactamente, HHH , Director entre otras del área de informática de EMT, comprobó los correos y ficheros adjuntos del servidor de la empresa intercambiados entre Dña XXX y el supuesto EEE, advirtiendo al Gerente de la empresa que entre los correos constaban remitidos documentos con la firma de los apoderados. (Declaración testifical D. HHH e interrogatorio Legal Representante).

11.-En fecha 24 de septiembre de 2019 el Sr.CCC formuló denuncia por lo ocurrido ante el Grupo de Delitos Tecnológicos de la Policía Nacional de Valencia. (Doc. n.º 64 ramo de prueba de la demandada).

12.-En fecha 25 de septiembre de 2.019 el Gerente de la empresa amplió la denuncia presentada. En dicha ampliación, obrante en autos y cuyo contenido se da por reproducido, se manifestaba que “ la Sra. XXX omitió el día 23 de septiembre (cuando se descubrieron los hechos por el director gerente) que había enviado dos correos fundamentales para el esclarecimiento de los hechos...incluyendo dos documentos de la empresa completamente ajenos a la pretendida operación , donde constaba la firma original del Sr. CCC y de la Sra. BBB...”. (Doc. n.º 65 ramo de prueba demandada). A raíz de las denuncias formuladas se incoaron por el Juzgado de Instrucción n.º 18 de Valencia, Diligencias Previas n.º 1764/2019. En fecha 12 de noviembre de 2.019 Dña. XXX prestó declaración como “ encausada”. El testimonio de su declaración obra en autos (s/f) y su contenido se da por reproducido.

13.-La trabajadora actora continuó prestando servicios con normalidad hasta el día 27 de septiembre de 2.019. (Declaración testifical Dña. AAA).

14.-Por comunicación escrita de fecha 27 de septiembre de 2.019, obrante en autos y cuyo contenido se da íntegramente por reproducido, la empresa comunicó a la trabajadora su despido disciplinario con efectos del mismo día . En la citada

carta como motivos del despido disciplinario se exponía: “Este despido disciplinario se fundamenta en un incumplimiento grave y culpable de la trabajadora, que ejerce el cargo de Directora del Negociado de Administración en la empresa, en relación con ocho disposiciones de fondos de una cuenta corriente abierta en Caixabank, entre los días 3 y 20 de septiembre de 2019, con destino a una cuenta del Banco de China en Hong Kong, a favor de dos compañías extranjeras desconocidas para la Empresa, con uso fraudulento de las firmas de dos apoderados de la entidad, con suplantación de personas y direcciones de correo electrónico, orientadas a una inexplicable adquisición de una empresa en China por una empresa pública española, tramitadas las ordenes de transferencia por la trabajadora, sin informar en ningún momento a sus superiores, ni emplear la diligencia mínima exigible, con un importe total defraudado, determinado provisionalmente en 4.040.898,22€. Las disposiciones constituyen una estafa organizada que ha generado un perjuicio económico para la Empresa y esta siendo investigada por las autoridades competentes. En el contexto de estos sucesos, la trabajadora remitió a los estafadores dos documentos de la Empresa, con los que dio acceso a las firmas de los apoderados de la sociedad, facilitando de este modo su falsificación. Estos documentos, enviados desde el correo electrónico de la trabajadora, son: un escrito dirigido al Ayuntamiento de Valencia y firmado por el Director-Gerente, y una factura de un proveedor con la firma de conformidad de la Directora del Área de Gestión; El primer documento fue enviado a las 14:59 horas del día 3 de septiembre, y el segundo a las 15:37 horas el mismo día. A las 16:10 horas la trabajadora recibió por correo electrónico un fichero pdf con la orden para el banco, en un modelo previamente confeccionado por ella, con las firmas falsificadas a las que tuvieron acceso los delincuentes, por haber quebrado la trabajadora su deber de confidencialidad y custodia de la documentación de la Empresa En la declaración formalizada por la trabajadora en día 23 de septiembre de 2019 ante la trabajadora GGG, donde se recoge el relato pormenorizado de la secuencia de hechos, el cruce de llamadas y correos electrónicos, se omite la existencia de estos dos correos electrónicos. Tampoco se incluyen estos dos correos electrónicos en la impresión de todos los emitidos y recibidos relativos al asunto, que el mismo día 23 de septiembre entregó la trabajadora. La trabajadora ha ocultado información relevante para la investigación de lo sucedido, cuyo importe es expresivo de la gravedad de la infracción que se le imputa, habiendo descubierto la Empresa la existencia de estos dos correos durante la comprobación de posibles vulnerabilidades en sus sistemas informáticos. Se atribuye a la trabajadora un comportamiento desleal orientado a ocultar información fundamental para la investigación, por lo que la Empresa ha perdido absolutamente la confianza que tenía depositada en la misma. La Empresa considera en este momento, que los hechos sancionables que conducen al presente despido se refieren a la revelación a terceros de información relevante contenida en documentos sujetos al deber de custodia y

confidencialidad, y a la quiebra absoluta de la confianza normal necesaria en un cargo directivo como consecuencia de la ocultación de información importante para el esclarecimiento de un delito. Todo ello, sin perjuicio de lo que resulte de la investigación y de la responsabilidad que pueda determinarse por la participación de la trabajadora. en la maquinación delictiva. La infracción que se imputa constituye una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo tipificada en el artículo 54, 2, d) del Estatuto de los Trabajadores, que se califica como falta muy grave a tenor de lo establecido en los apartados 2.11 y 55 del artículo 156 del Laudo de Obligado Cumplimiento dictado por la Inspección Provincial de Trabajo de Valencia el 31 de mayo de 1985 por el que se fija el régimen de faltas y sanciones aplicable en la Empresa, donde se tipifican el incumplimiento de su deber por parte) de Jefes y Superiores y la violación del secreto de correspondencia y documentos de la Empresa Conforme a lo dispuesto para este tipo de faltas en el artículo 161, D) del Laudo, se impone la sanción de despido". 15.-El día del despido fue avisado D. III , Presidente del Comité de empresa desde julio de 2.019 y la carta de despido de Dña. XXX le fue entregada a lectura, encontrándose presente también en el momento de comunicación del despido disciplinario. El despido fue comunicado oficialmente al Comité de empresa . No se tramitó expediente alguno en el curso del cual la trabajadora pudiera efectuar pliego de descargo. Tampoco se requirió por parte de la empresa informe no vinculante del Comité de Empresa. La trabajadora nunca antes había sido sancionada en la empresa. (Declaración testifical Presidente Comité de Empresa). 16.-En fecha 4 de octubre de 2.019 se procedió a la retirada del ordenador de Dña. XXX (Doc. n.º 36 demandada) , el cual fue remitido para su análisis pericial. Consta en autos Dictamen Pericial sobre el análisis del equipo informático de Dña. XXX cuyo contenido se da por reproducido a efectos de hechos probados y en cuyas conclusiones se establece: " no se han hallado pruebas que indiquen que se produjo compromiso de la cuenta DIR en el equipo analizado. Tampoco se ha hallado pruebas de que el usuario legítimo de la cuenta DIR haya sido consciente del fraude que se estaba llevando a cabo, ni comunicándose con los atacantes por canales alternativos (correos electrónicos personales, por ejemplo). Del análisis de los correos parece deducirse que el usuario de la cuenta DIR ha sido inducido a colaborar en el fraude mediante técnicas de ingeniería social habituales en este tipo de ataques...". Asimismo consta Dictamen pericial en relación con análisis de accesos y correos enviados, cuyo contenido se da por reproducido y en cuyas conclusiones se establece : " Los accesos del usuario DIR son siempre locales , no habiéndose detectado ningún acceso remoto ni siquiera de otros usuarios. No ha habido manipulación de tiempo en la máquina , ni borrado de eventos. Los correos que hay en el cliente de correo de la máquina analizada son coherentes con los que hay en el servidor , tanto en contenido como en los tiempos . Cualquier hipotética manipulación sobre cualquier correo o la generación a posteriori de

correos debería ser llevada a cabo también en el servidor de correo . En el servidor de correo se observa la existencia de los mensajes con marcas de tiempo correctas dentro de la precisión de +-2 segundos”. (Doc. n.º 72 a 96 ramo de prueba de la demandada). 17.- Consta en autos testimonio de declaración testifical prestada en fecha 15 de enero de 2.020, por Dña. AAA en el procedimiento penal Diligencias Previas n.º 1764/2019, su contenido se da por reproducido y en la misma la testigo manifestó: “ Que en cuanto a la actitud de XXX ese día 23 estuvo intranquila , nerviosa y lloró al principio , cuando le dijeron que podía haber sido engañada que es cierto que cuando en ese momento se recibe una llamada telefónica de nuevo del estafador XXX disimuló y se mostró entera y que luego a lo largo de la tarde se mantuvo entera y se mantuvo muy profesional imprimiéndolo todo , que XXX no se negó a colaborar con la empresa ni a presentar ningún documento”. (F. 31 a 34 ramo de prueba actora) . 18.-En páginas publicitarias de internet consta que EEE es socio responsable y miembro del Comité ejecutivo de Deloitte en España . (F. 107 actora). 19.-En el Laudo de obligado cumplimiento dictado por la Inspección Provincial de trabajo de Valencia el 31 de mayo de 1.985 por el que se da nueva redacción a los artículos 150 a 167 del Convenio Sindical de la Sociedad Anónima Laboral de transportes urbanos de Valencia de 6 de diciembre de 1972 en materia de faltas y sanciones, art. 162 consta: “...Cuando la empresa considere conveniente iniciar un expediente para depurar las posibles responsabilidades , se interrumpirá el plazo de prescripción desde la fecha en que se notifique al interesado la instrucción del expediente...”. 20.- La Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes S.A.U. Medio Propio (Código 46001482011982) BOP22 de agosto de 2.018 , dispone: “ En el caso del despido declarado o reconocido improcedente , los trabajadores comprendidos en los niveles salariales : 4 del grupo profesional 1 (Dirección), 3 al 7 del Grupo profesional 2 (Administración), 5 y 6 del Grupo profesional 3 (Operaciones) y 5 a 8 del Grupo profesional 4 (Técnica), tendrán derecho a ejercitar la opción entre la readmisión o la indemnización”. 21.-En fecha 29 de noviembre de 2.019 se celebró acto de conciliación ante el S.M.A.C. en virtud de papeleta presentada el 8 de octubre de 2.019, con resultado de sin avenencia. La demanda que da origen al presente procedimiento se presentó en fecha 10 de octubre de 2.019.”.

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA S.A.U. MEDIO PROPIO (EMT), habiendo sido impugnado por la representación letrada de D^a XXX. Recibidos los autos en esta sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y su pase al ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº Uno de los de Valencia que estima la demanda y declara improcedente el despido disciplinario de la demandante D.^aXXX, interpone recurso de suplicación la representación letrada de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia S.A.U., a través de tres motivos que han sido impugnados de contrario, conforme se refirió en los antecedentes de hecho.

El primero de los motivos se fundamenta en el apartado b del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) y tiene por objeto la revisión de los hechos declarados probados, en concreto, del salario que figura en el hecho probado tercero, siendo la redacción postulada la siguiente: “La trabajadora percibía una retribución bruta mensual de 4.460,57 euros con la inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, según el promedio de sus bases reguladoras del último año, esto es, agosto de 2019, mes anterior a producirse el despido disciplinario de la actora, a septiembre de 2018, retribución que arroja un módulo diario de 148.69 euros.”

La nueva redacción se sustenta en los documentos obrantes a los folios 38 al 61 y en el sumatorio de la hoja de Excel de los totales de los referidos recibos y no puede prosperar por cuanto que las hojas de salario en las que se apoya se refieren no solo al año 2019 que es cuando se produce el despido que tiene lugar el 27-9-2019, sino que también abarca los salarios abonados desde septiembre de 2018 a diciembre de 2018 cuando la cuantía del salario a efectos del cálculo de la indemnización por despido debe ser la correspondiente al año en que se produce la extinción del contrato, por lo que se estima más ajustado a derecho el cálculo que efectúa la Magistrada de instancia a efectos de cuantificar el referido salario ya que tiene en cuenta el certificado de empresa obrante al folio 4 del ramo de prueba de la actora en el que se reflejan los rendimientos del trabajo correspondientes al ejercicio 2019. Además, ha de tenerse en cuenta que el error judicial no puede confundirse con cualquier equivocación o discrepancia en el establecimiento de los hechos y por ende en la interpretación del derecho, y así el Tribunal Supremo define el error judicial como aquel que es craso y palmario y el importe del salario anual que propone la recurrente exige un cálculo del que no se ofrecen los parámetros en el mismo texto ni resulta de la mera observación de las nóminas.

SEGUNDO.- Los dos siguientes motivos se fundamentan en el apartado c del art. 193 de la LRJS y se destinan al examen del derecho aplicado en la sentencia de instancia.

En el primero de dichos motivos se denuncia la infracción por interpretación errónea del art. 54.1º 2º del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 156 apartados

2.11, 5.5 y art. 161 D del Laudo Arbitral de Obligado Cumplimiento dictado por la Inspección Provincial de Trabajo de Valencia el 31 de mayo de 1985.

Tras referir el contenido de los indicados preceptos aduce la parte recurrente que en el relato fáctico se reconocen los hechos que se imputan a la actora en la carta de despido y, en concreto, la remisión por la demandante a través de correo electrónico al supuesto EEE (persona ajena a la empresa) de dos documentos con la firma de los apoderados Sr. CCC y Sra. BBB, lo que facilitó que un tercero ajeno a la organización de la empresa pudiera falsificar las firmas mediante un simple “corta y pega” que plasmaba en una carta de pago que la trabajadora accionante previamente confeccionaba y le remitía para posteriormente recibirla firmada por los referidos apoderados para enviarla al banco junto con la orden de transferencia. Hechos estos que implican el quebranto por parte de la actora de su deber de custodia y confidencialidad respecto a documentación sensible de la empresa y vulnera las normas básicas que rigen tanto la prestación de sus servicios (art. 10 del Convenio Colectivo EMT Valencia 2017-2019), como la normativa interna de EMT, además de que posibilitó que un tercero ajeno a la empresa conociera las firmas de los apoderados para poder falsificarlas. Todo lo cual constituye un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales de la demandante, pues, una de las más trascendentales responsabilidades de un puesto directivo en la empresa es la de mantener a resguardo la documentación de la misma, así como el deber de confidencialidad sobre cualquier información relevante. También señala que aunque se tratase de un negocio real en lugar de una estafa la actuación de la demandante que remite documentación de la empresa que no tiene nada que ver con la operación que se decía que se iba a realizar, sería también objeto de reproche disciplinario, al contravenir los principios esenciales relativos a su puesto de trabajo.

Para finalizar aduce que el supuesto ahora enjuiciado no es el mismo que se examina en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid a la que alude la sentencia recurrida para inclinar la balanza a favor de la demandante.

A efectos de dilucidar si la conducta de la actora constituye o no, una grave transgresión de la buena fe contractual que justifica su despido disciplinario, se ha de estar al inalterado relato fáctico de la sentencia recurrida cuyo tenor íntegro se contiene en los antecedentes de la presente resolución. Y de dicho relato interesa destacar que la demandante que viene prestando servicios para la demandada, con antigüedad desde el 2-11-1981, con categoría de Directora del Negociado de Administración y salario de 4.804,20 euros mensuales, en la mañana del 3 de septiembre de 2.019 recibió una llamada telefónica de una persona que se identificó como EEE, abogado de Deloitte Fiscal, quien manifestó a

la trabajadora que se iba a hacer una OPA y que iba a enviarle un documento de confidencialidad que debía devolver firmado por ella, en virtud del cual se obligaba a realizar con discreción todas las operaciones relacionadas con esta OPA. Esa mañana a las 11:13 horas Dña. XXX recibió un correo electrónico desde la dirección de correo DIR en el que constaba: “Después de nuestra conversación telefónica de hoy y con el acuerdo de G. Giuseppe encontrara junto a este mail las cláusulas de confidencialidad a devolverme firmadas por correo electrónico para tener una trazabilidad de esta operación y los actos administrativos, a petición de vuestra jerarquía”. A las 12:29 horas, Dña. XXX desde su cuenta de usuaria de la empresa , DIR, contestó diciendo “ abro el archivo y está en blanco(vacío 1,1 kb) ¿Podría enviármelo de nuevo?. A las 12:34 horas, la trabajadora recibió un mail desde la dirección de correo siguiente: DIR, de quien se identificaba como G. Giuseppe, que decía: “Buenos días XXX ¿Acaso mi abogado el Dr. EEE ha entrado en contacto contigo en relación con un caso confidencial?”. Dña. XXX contestó a dicho correo electrónico a las 12:40 horas: “Sí. Gracias por escribirme y confirmar. Acabo de recibir del Sr. EEE un correo adjuntando un fichero (“Cláusulas de confidencialidad”) pero está vacío y le he escrito para que lo vuelva a enviar”. A las 12:36 horas la persona identificada como EEE remitió correo con el precitado documento de confidencialidad, devolviendo Dña. XXX el documento denominado “Compromiso de confidencialidad de los empleados” firmado por ella, como adjunto a correo electrónico de 12:58 horas. A las 12:46 horas de ese día Dña. XXX, recibió correo electrónico desde la dirección DIR, cuyo contenido es el que sigue: “XXX, permíteme resumirte la posición, en primer lugar este asunto debe ser manejado únicamente por tí y en ningún caso quiero que lo hables con nadie hasta el anuncio oficial de la compra , por eso has debido recibir unas cláusulas de confidencialidad y enviarles firmadas al Dr. EEE para que pueda explicarte con más detalles la gestión diplomática a seguir. Ruego con toda su profesionalidad y reactividad en este tema con el fin de no levantar sospechas. Para que esta operación sea jurídicamente válida, el abogado insistió en que mantendremos este intercambio electrónico para una mejor trazabilidad hasta el anuncio oficial de la OPA que se realizará el miércoles 18 de septiembre 2019 en nuestras oficinas centrales con la presencia de toda la junta administrativa ; y por favor no hagas ninguna alusión sobre este asunto ya sea oral o telefónicamente , tal como nos lo impone el procedimiento establecido por la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores). Te informo que he firmado una carta de confidencialidad y de pleno poder con el mediador de la CNMV y con el bufete jurídico de Deloitte representado por el Dr. EEE que es la única persona a cargo para gestionar y supervisar el protocolo que ha impuesto la CNMV”, contestando Dña. XXX mediante mail a las 13:01 horas: “Entendido. Ya le he enviado al Sr. EEE la cláusula de confidencialidad firmada por mí”. A las 14:26 horas, Dña. XXX remitió correo electrónico a la persona identificada como EEE del tenor que sigue: “Sr. EEE explico

a continuación los datos que ha solicitado. Premisa: el importe de la factura de adelanto es 11.447.302,28 (IVA 21% incluido). Pagaríamos a través de Bankia. Si la factura es inferior a 180.000 euros, bastaría con una firma solidaria de D. Giuseppe G. o D. CCC. El pago de una factura que supusiera el 1,57% (179.722,65 euros) del importe total, solo necesitaría la firma de uno de estos señores. Si fuera superior a 180.000 euros (un 3% supondría pagar 343.419,07 euros) serían necesarias dos firmas: las de los Sres. G. y CCC o de cualquiera de ellos más la del Sr. DDD o la Sra. BBB". A las 14: 45 horas, Dña. XXX remite nuevo correo al supuesto EEE: "Sr. EEE me han llamado de Bankia diciendo que el Sr . G. no tiene poderes para firmar solidariamente, solo mancomunadamente". A las 14:59, Dña. XXX remitió correo electrónico al supuesto EEE señalando: "Sr. EEE adjunto el documento con la firma de D. CCC" y adjuntando fichero consistente en documento de fecha 19 de diciembre de 2.017 referido a la revisión operativa del ejercicio 2016 firmado por el Sr.CCC. A las 15:04 el supuesto EEE remitió correo electrónico adjuntando la factura a abonar por importe de 334.419,07 euros. A las 15:12 horas Dña. XXX escribió al supuesto EEE: " Han llamado de Bankia otra vez, para decirme que el Sr. G. es un apoderado "K" y solo puede firmar mancomunadamente con el Sr. DDD . Entonces sólo valdrían las firmas mancomunadas del Sr. CCC y la Sra. BBB. Mientras tanto he pedido a Caixabank confirmación de las firmas apoderadas". A las 15:37 horas, Dña. XXX remitió correo electrónico a EEE manifestando: "En Bankia no atienden el teléfono. Ordenaremos la transferencia a través de Caixabank, con las firmas del Sr. CCC y Dña. BBB", adjuntando fichero con documento consistente en factura de fecha 14 de julio de 2.017 con firma de Dña. BBB. A las 16:01 horas, Dña. XXX remitió carta ordenando la transferencia. A las 16:10 horas la trabajadora recibió correo del tal EEE con la orden de transferencia conteniendo las firmas del Sr. CCC y de Dña. BBB. Finalmente ese día a las 17:02 horas Dña. XXX envió correo de confirmación de la realización de la transferencia al supuesto EEE. El correo electrónico con el justificante de código swift fue remitido por Dña. XXX al día siguiente vía mail a las 10:15 horas. Consta mail de Dña.XXX al tal EEE de fecha 5 de septiembre de 2.019 a las 11:48 horas del tenor que sigue: "Adjunto los DNI solicitados por teléfono" adjuntando dos ficheros con los DNI del Sr. CCC y de la Sra. BBB.

Entre los días 3 y 20 de septiembre de 2.019 con destino a una cuenta del Banco de China en Hong Kong se efectuaron con la operativa descrita ocho disposiciones en favor de compañías extranjeras desconocidas para la empresa por importe total de 4.040.898,22 euros.

La actora en fecha 23-9-2019 suscribió un documento en el que consta su relato acerca de lo sucedido en relación con las indicadas transferencias y en el que se refiere a los correos intercambiados entre la demandante y el supuesto letrado Sr. EEE a las 11:15 h.,

a las 12:26 h., a las 12.58 h., a las 15:04 h., a las 15: 37 h., a las 15: 57 h. y a las 17:02 h. del día 3 de septiembre, si bien no se hace mención expresa al envío que efectúo de los documentos con la firma de los apoderados, Sr.CCC y Sra. BBB, a través de los correos remitidos, respectivamente, a las 14:59 h. y a las 15:37 h. del día 3 de septiembre de 2019. En el referido documento también consta que la actora reconoció que el día 5-9-2019 había enviado los DNI de los referidos apoderados.

En fecha 27 de septiembre de 2019 la empresa entregó a la demandante carta de despido con fecha de efectos del mismo día. En la citada carta se dice que “Este despido disciplinario se fundamenta en un incumplimiento grave y culpable de la trabajadora, que ejerce el cargo de Directora del Negociado de Administración en la empresa, en relación con ocho disposiciones de fondos de una cuenta corriente abierta en CaixaBank, entre los días 3 y 20 de septiembre de 2019, con destino a una cuenta del Banco de China en Hong Kong, a favor de dos compañías extranjeras desconocidas para la Empresa, con uso fraudulento de las firmas de dos apoderados de la entidad, con suplantación de personas y direcciones de correo electrónico, orientadas a una inexplicable adquisición de una empresa en China por una empresa pública española, tramitadas las ordenes de transferencia por la trabajadora, sin informar en ningún momento a sus superiores, ni emplear la diligencia mínima exigible, con un importe total defraudado, determinado provisionalmente en 4.040.898,22€. Las disposiciones constituyen una estafa organizada que ha generado un perjuicio económico para la Empresa y está siendo investigada por las autoridades competentes.

En el contexto de estos sucesos, la trabajadora remitió a los estafadores dos documentos de la Empresa, con los que dio acceso a las firmas de los apoderados de la sociedad, facilitando de este modo su falsificación. Estos documentos, enviados desde el correo electrónico de la trabajadora, son: un escrito dirigido al Ayuntamiento de Valencia y firmado por el Director-Gerente, Sr.CCC y una factura de un proveedor con la firma de conformidad de la Directora del Área de Gestión, Sra. BBB. El primer documento fue enviado a las 14:59 horas del día 3 de septiembre, y el segundo a las 15:37 horas el mismo día. A las 16:10 horas la trabajadora recibió por correo electrónico un fichero pdf con la orden para el banco, en un modelo previamente confeccionado por ella, con las firmas falsificadas a las que tuvieron acceso los delincuentes, por haber quebrado la trabajadora su deber de confidencialidad y custodia de la documentación de la Empresa.

En la declaración formalizada por la trabajadora el día 23 de septiembre de 2019 ante la trabajadora GGG, donde se recoge el relato pormenorizado de la secuencia de hechos, el cruce de llamadas y correos electrónicos, se omite la existencia de estos dos correos electrónicos. Tampoco se incluyen estos dos correos electrónicos en la impresión de

todos los emitidos y recibidos relativos al asunto, que el mismo día 23 de septiembre entregó la trabajadora.

La trabajadora ha ocultado información relevante para la investigación de lo sucedido, cuyo importe es expresivo de la gravedad de la infracción que se le imputa, habiendo descubierto la Empresa la existencia de estos dos correos durante la comprobación de posibles vulnerabilidades en sus sistemas informáticos. Se atribuye a la trabajadora un comportamiento desleal orientado a ocultar información fundamental para la investigación, por lo que la Empresa ha perdido absolutamente la confianza que tenía depositada en la misma.

La Empresa considera en este momento, que los hechos sancionables que conducen al presente despido se refieren a la revelación a terceros de información relevante contenida en documentos sujetos al deber de custodia y confidencialidad, y a la quiebra absoluta de la confianza normal necesaria en un cargo directivo como consecuencia de la ocultación de información importante para el esclarecimiento de un delito. Todo ello, sin perjuicio de lo que resulte de la investigación y de la responsabilidad que pueda determinarse por la participación de la trabajadora. en la maquinación delictiva.

La infracción que se imputa constituye una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo tipificada en el artículo 54, 2, d) del Estatuto de los Trabajadores, que se califica como falta muy grave a tenor de lo establecido en los apartados 2 .11 y 5.5 del artículo 156 del Laudo de Obligado Cumplimiento dictado por la Inspección Provincial de Trabajo de Valencia el 31 de mayo de 1985 por el que se fija el régimen de faltas y sanciones aplicable en la Empresa, donde se tipifican el incumplimiento de su deber por parte) de Jefes y Superiores y la violación del secreto de correspondencia y documentos de la Empresa Conforme a lo dispuesto para este tipo de faltas en el artículo 161, D) del Laudo, se impone la sanción de despido”.

La primera imputación de la carta de despido que es la que se defiende en el motivo ahora examinado ha quedado acreditada y consiste en la remisión por la demandante al supuesto Sr. EEE de dos documentos de la empresa demandada, uno de ellos suscrito por el Sr. CCC y otro suscrito por la Sra. BBB, así lo reconoce la propia sentencia de instancia aunque no considera que justifique el despido disciplinario de la demandante porque dice que la misma actuaba en la creencia “de que atiende órdenes del máximo responsable de la empresa y de su Letrado, suplantados por un/unos presunto/s estafador/es, y además limitada por una cláusula de confidencialidad, de ahí que no se cuestionara en ese momento si el envío de los documentos previamente solicitados , con las

firmas de los apoderados tenía justificación o no, simplemente se limitó a cumplir fielmente los requerimientos que recibió por parte de quien suplantaba la identidad de sus superiores, y por lo tanto, es claro que no concurre la nota de la voluntariedad.” Conclusión que no es compartida por esta Sala por cuanto que la actora que es Directora del Negociado de Administración de la empresa demandada y no una mera administrativa, no debió dar crédito a la OPA que el supuesto Sr. EEE le dijo que se iba a realizar por parte de la empresa demandada, sin realizar antes unas mínimas comprobaciones con sus superiores jerárquicos, en concreto con D.^a AAA, Directora de Finanzas, y, en su defecto, con D.^a BBB, Directora de Gestión, ya que resulta cuanto menos extraño que una empresa municipal de transportes realice una OPA a una empresa china. Pero es que además dichas comprobaciones en modo alguno podían vulnerar el documento de confidencialidad que le había exigido firmar a la actora el referido Sr. EEE, ya que sería absurdo pensar que los superiores jerárquicos de la actora no iban a estar al corriente de dicha operación si la misma hubiera sido real, pues ello contravendría las más elementales normas de organización empresarial. Por otra parte interesa también destacar que la demandante explicó al supuesto Sr. EEE la operativa a seguir para llevar a cabo los pagos necesarios para ejecutar la OPA, tras lo cual, le facilitó dos documentos con las firmas de los apoderados, en concreto, el escrito dirigido al Ayuntamiento de Valencia y firmado por el Director-Gerente, Sr. CCC, y la factura de un proveedor con la firma de conformidad de la Directora del Área de Gestión, Sra. BBB, documentos que es obvio que no guardan ninguna relación con la OPA que se iba a llevar a cabo según el susodicho Sr. EEE, por lo que su entrega no estaba justificada ni por la supuesta OPA ni desde luego por el documento de confidencialidad que suscribió la actora pues la finalidad de éste, en última instancia, es no divulgar información de la OPA, pero no ampara la entrega de documentación de la empresa que no es necesaria para realizar la supuesta OPA. Al margen de que la entrega de dicha documentación por parte de la actora carecía de toda justificación, se ha de decir que el requerimiento de la misma por parte del Sr. EEE debió de haber puesto en alerta a la demandante sobre el carácter fraudulento de la operativa en la que estaba participando, pues, como ya se ha dicho el cargo de la actora, es el de Directora del Negociado de Administración por lo que le es exigible un mayor celo en la salvaguarda de la documentación de la empresa demandada que el que pueda serle requerido a un trabajador no directivo. Es relevante destacar también que ninguna explicación se ofrece por la actora para justificar la entrega de la referida documentación, más allá de que se le requirió por el Sr. EEE, pero dicha justificación no es tal, sino que más bien evidencia una falta absoluta de criterio y una grave negligencia de la actora en el cumplimiento de sus obligaciones laborales con la consiguiente pérdida de confianza de la empresa demandada de la que tan solo es responsable la demandante.

En interpretación y aplicación del art. 54.1 y 2.b) ET, sobre la determinación de los presupuestos del " incumplimiento grave y culpable del trabajador " fundado en " La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo ", como motivo de despido disciplinario, nuestro Alto Tribunal en su sentencia del 19 de Julio del 2010 (ROJ: STS 4591/2010), Recurso: 2643/2009 ha señalado que:

“A) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;

B) La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe;

C) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;

D) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.

E) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas;

F) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la " gravedad " con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado.”

En el presente caso y por las razones expuestas no cabe sino afirmar que la conducta de la actora constituye una grave transgresión de la buena fe contractual que ha ocasionado además un perjuicio económico sustancial para la empresa demandada y ha comprometido la reputación de otros trabajadores de la empresa, el Sr.CCC y la Sra. BBB, que se vieron involucrados sin su conocimiento en la estafa sufrida por la empresa, a través de la utilización fraudulenta de sus firmas propiciada por la trabajadora accionante que en ningún momento consta que se pusiera en contacto con ellos para asegurarse del conocimiento que los mismos tenían sobre la operación que se estaba llevando a cabo, como lo exigía una elemental prudencia a la que nada obsta el documento de confidencialidad que se le había hecho suscribir a la actora por parte del Sr. EEE, pues, obviamente los apoderados que firmaban las cartas de pago tenían que ser conocedores de la operación a la que obedecían aquellas.

En línea con lo expuesto se ha de decir que el art. 156 del Laudo de Obligado Cumplimiento dictado por la Inspección Provincial de Trabajo de Valencia el 31 de mayo de 1985 por el que se fija el régimen de faltas y sanciones aplicable en la Empresa, establece

en el art. 156 que es falta muy grave, según el apartado 2.11: “El incumplimiento de su deber, por parte de los Jefes y Superiores (...)” y según el apartado 5.5: “La violación del secreto de correspondencia y documentos de la Empresa”. Y dichas faltas muy graves son susceptibles de ser sancionadas con el despido, de conformidad con lo establecido en el art. 161. D) del indicado Laudo.

Las consideraciones expuestas determinan que la sanción de despido se considere proporcionada a la gravedad del primero de los incumplimientos contractuales que se imputan a la actora en la carta de despido, de conformidad con lo establecido en el art. 55.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lo que al no haberlo apreciado así la sentencia de instancia ha incurrido en las infracciones que se le imputan en el motivo ahora examinado lo que bastaría para la estimación del recurso, si bien en aras a colmar la tutela judicial efectiva, se procederá a examinar el segundo de los incumplimientos laborales que se imputan a la actora en la carta de despido y que son objeto del tercero de los motivos del recurso.

TERCERO.- En el correlativo motivo y bajo la misma denuncia de infracción jurídica que el anterior, se aduce por la defensa de la recurrente que la trabajadora accionante ocultó a la empresa demandada el envío al supuesto Letrado Sr. EEE de los documentos que contenían la firma de los apoderados Sr. CCC y Sra. BBB, lo que a juicio de la empresa demandada también constituye una deslealtad ya que obstaculiza el esclarecimiento de los hechos que dieron lugar a la estafa con la consiguiente pérdida de confianza en la actora.

También este motivo ha de prosperar por cuanto que si bien la actora suscribió en fecha 23-9-2019 un documento en el que se hacía constar sus manifestaciones sobre lo acaecido en relación con la estafa sufrida por la empresa demandada y se aludía a una serie de correos electrónicos intercambiados entre la actora y el supuesto Sr. EEE, en algunos de los cuales se adjuntó la indicada documentación, también es verdad que por la demandante no se llega a referir el envío de los documentos que contenían las firmas de los apoderados, pese a la gran relevancia que dicho envío tiene a efectos de conocer como se llevó a cabo la falsificación de las firmas de los referidos apoderados en las cartas de pago con las que se instrumentalizó la estafa, siendo en el período comprendido entre los días 24 y 25 de septiembre sin poder determinarse cuando exactamente, que D. HHH, Director, entre otras, del área de informática de EMT, comprobó los correos y ficheros adjuntos del servidor de la empresa intercambiados entre Dña XXX y el supuesto EEE, advirtiendo al Gerente de la empresa que entre los correos constaban remitidos documentos con la firma de los apoderados (hecho probado décimo). Por lo tanto resulta palmario que la actora no mencionó el envío por correo electrónico de los referidos documentos sino que fue a través

del Sr. HHH que la empresa demandada conoció dicha circunstancia y aunque es cierto que la actora en el escrito de 23-9-2019, suscrito por la misma, sí que hizo referencia al envío de los DNI de los apoderados en la fecha de 5-9-2019, dicho dato carece de trascendencia para exculpar el ocultamiento del envío previo de los documentos con la firma de los apoderados por parte de la actora, ya que fueron estos documentos los que se utilizaron para la falsificar las firmas e incorporarlas a las cartas de pago que se cursaron junto con las órdenes de transferencia a partir del 3-9-2019.

Acreditado también, por lo tanto, el segundo incumplimiento contractual que se imputa a la demandante en la carta de despido y que constituye, asimismo, una grave transgresión de la buena fe contractual, se ha de calificar el despido de la actora como procedente, lo que determina, como ya se adelantó, en el anterior fundamento de derecho, la estimación del recurso, con la consiguiente revocación de la sentencia de instancia y la desestimación de la demanda.

CUARTO.- 1. No ha lugar a imponer condena en costas (art. 235.1 LRJS).

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 203 LRJS, se acuerda que una vez firme la presente sentencia, se proceda a la devolución de la consignación o, en su caso, la cancelación de los aseguramientos prestados, así como del depósito constituido para recurrir.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia S.A.U., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. Uno de los de Valencia y su provincia, de fecha 18 de enero de 2021, en virtud de demanda presentada a instancia de D.^a M.^a XXX y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y con desestimación de la demanda, absolvemos a la recurrente de las pretensiones deducidas contra ella.

Sin costas.

Se acuerda que una vez firme la presente sentencia, se proceda a la devolución de las cantidades consignadas o, en su caso, la cancelación de los aseguramientos prestados y del depósito constituido para recurrir.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante

escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander. El depósito se puede efectuar en metálico, en la cuenta y con los datos siguientes: NUM, o por transferencia a la cuenta centralizada siguiente: **NUM**, añadiendo a continuación en la casilla "concepto" los datos señalados para el ingreso en metálico. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave -- en lugar de la clave --. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así se acuerda y firma.