



Roj: STSJ AR 1703/2019 - ECLI: ES:TSJAR:2019:1703

Id Cendoj: 50297340012019100631

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Zaragoza

Sección: 1

Fecha: 05/12/2019

Nº de Recurso: 599/2019

Nº de Resolución: 656/2019

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: CESAR ARTURO TOMAS FANJUL

Tipo de Resolución: Sentencia

**Sentencia número 000656/2019**

**Rollo número 599/2019**

**F.**

**MAGISTRADOS/A ILMOS/A. Sres/a:**

**D<sup>a</sup>. MARÍA-JOSÉ-HERNÁNDEZ VITORIA**

**D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO**

**D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL**

En Zaragoza, a cinco de diciembre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres/a. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

### **S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación núm. 599 de 2019 (Autos núm. 218/2019), interpuesto por la parte demandante D. Adriano, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Huesca, de fecha 5 de agosto de 2.019; siendo demandada GRUPO SALLEN TECH S.L.U., sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Adriano contra grupo Sallent Tech S.L.U., sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado Social Único de Huesca, de fecha 5 de agosto de 2.019, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"DESESTIMO la demanda de despido interpuesta por D. Adriano contra GRUPO SALLEN TECH S.L.U. y debo declarar y declaro procedente el despido del demandante producido con efectos del 25/02/2019, por lo que absuelvo a la empresa demandada de todos los pedimentos contenidos en la demanda".

**SEGUNDO** .- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

" **PRIMERO**.- D. Adriano prestaba sus servicios por cuenta de la mercantil GRUPO SALLEN TECH S.L.U. desde el 01/08/2018 con categoría de Ingeniero y salario diario de 111,11 € brutos, con inclusión de pagas extras.

Procede la aplicación del II Convenio Colectivo de la industria de la tecnología y los servicios del sector del metal.

**SEGUNDO**.- La empresa GRUPO SALLEN TECH S.L.U. comunicó al actor en fecha 25/02/2019 su despido mediante notificación escrita, con efectos 28/02/2019 por los siguientes motivos: " *Por medio de la presente, la Dirección de GRUPO SALLEN TECHA,S.L.U. (en lo sucesivo, la Empresa), le comunica que ha tomado la decisión*



de proceder a su despido con efectos de fecha 28 de febrero de 2019 en base a lo establecido en el artículo 54.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 48. D) del II Convenio Colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19 de junio de 2017).

Todo ello por los hechos que a continuación se describen y que justifican la sanción que ahora se le notifica.

El pasado 15 de febrero de 2019, en el comedor de la empresa, usted realizó un acto, que se puso en su conocimiento, consistente en el **hurto** de alimentos de sus compañeros. Dicho hecho ha sido reconocido por usted.

Dicho hecho reviste la gravedad suficiente para aplicar el régimen disciplinario en todo su rigor, ya que tales hechos no pueden ni deben ser tolerados. Los hechos descritos anteriormente constituyen infracción muy grave, al amparo de lo dispuesto en los artículos 54.2 apartados del Estatuto de los Trabajadores, y 48. d) del Convenio Colectivo de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19 de junio de 2017).

Todo lo anteriormente referido ha conducido, como no puede ser de otro modo, a la pérdida inexorable de la confianza que había sido depositada en Ud., por lo que la Dirección de la Compañía ha decidido proceder a su despido disciplinario con efectos del día 28 de febrero de 2019, de conformidad con lo previsto en el artículo 49c) del citado convenio estatal."

**TERCERO.-** Consta acreditado que el 15/02/2019 el actor procedió a realizar el **hurto** de alimentos de otro compañero de trabajo.

**CUARTO.-** El actor no es, ni ha sido, representante legal o sindical de trabajadores.

**QUINTO.-** El 29/03/2019 se celebró acto de conciliación en el SAMA con el resultado sin avenencia. Conciliación previa al acto del juicio intentada sin avenencia entre las partes. "

**TERCERO .-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO .-** El actor fue despedido por la empresa Grupo Sallen Tech S.L.U., imputándole la comisión de una falta muy grave del art. 54.2 del ET y art. 48.d) del II Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal. Interpuesta demanda fue desestimada por sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca que declaró procedente el despido.

Interpuesto recurso de suplicación por el actor, fue impugnado por la empresa.

**SEGUNDO.-** Por la parte recurrente, al amparo de lo dispuesto en el art. 193.b) de la LRJS, se solicita la revisión de hechos probados, en concreto del hecho probado tercero, en base a la prueba testifical practicada en el acto del juicio.

La jurisprudencia, entre otras muchas, SsTS de 20 y 22-3-2013, rs. 81 y 9/12, 19-12-2013, r. 37/13 y 29-4-14, r. 58/13, respecto a la revisión en casación de los Hechos Probados, con doctrina aplicable al recurso de suplicación, tiene declarado que los Hechos sólo pueden adicionarse, suprimirse o rectificarse si concurren las siguientes circunstancias: a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que haya sido negado u omitido en la resultancia fáctica recurrida; b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias divergentes o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, bien completándola; d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, es decir, que la modificación haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso, devendría inútil la variación; y e) que en modo alguno ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

La prueba en la que pretende basarse la parte recurrente para la revisión de hechos probados, es la testifical, que no es prueba hábil para la revisión fáctica, la cual únicamente puede producirse en base a prueba documental o pericial. Corresponde la valoración de la prueba testifical exclusivamente al Magistrado de instancia con inmediatez e imparcialidad, por lo que el motivo se desestima.

**TERCERO.-** Por la parte recurrente, al amparo de lo dispuesto en el art. 193.c) de la LRJS, se denuncia la infracción por interpretación errónea de los arts. 51.1 y 54.2.d) del ET y 48 c) del Convenio colectivo aplicables,



entendiendo que la sentencia no ha tenido en cuenta la realidad de los hechos y la concurrencia de todos los requisitos para declarar la improcedencia del despido.

La falta que se imputa al recurrente es la transgresión de la buena fe contractual

Esta Sala ha afirmado en sentencias de 26-6-2018 R. 350/2018 y 24-10-2019 R. 492/2019 que:

"Como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27-1-2004 (rcud 2233/03), "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción, aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto".

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.

Los criterios para resolver la adecuación del despido con la gravedad de la conducta acreditada sancionable, se sintetizan en la STS de 19-7-2010, r. 2643/09: "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.

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."

Como dice la STS de 21-9-2017 (rcud. 2397/15) "El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5.ª ET impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación -y reitera el art. 20.2 al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral; y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2.d) como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario. Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo".

La sentencia de esta Sala de 15-10-2018 R. 504/2018 afirma que : " Las sentencias de esta Sala de 16-4-2014, recurso 169/2014; 17-2-2016, recurso 84/2016 y 24-1-2018, recurso 704/2017, entre otras, aplican la reiterada doctrina jurisprudencial que interpretaba el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, del cual es trasunto literal el art. 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores (con la única diferencia de la inclusión por la Ley Orgánica 3/2007 de una causa de despido nueva consistente en el acoso laboral), en el sentido de que la sustracción realizada por un trabajador en su puesto de trabajo vulnera la buena fe contractual, con independencia de que la sustracción se haya consumado o no y de la cuantía de lo sustraído, sin necesidad de que se produzca una reiteración de la conducta infractora."

El **hurto** de comida de compañero de trabajo, que se declara plenamente probado, constituye una transgresión de la buena fe contractual, que es calificado como falta muy grave, y, por tanto, sancionable con el despido , por lo que no puede estimarse que se haya producido vulneración alguna de los preceptos denunciados, lo que conduce a la desestimación del motivo.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

## FALLO



Desestimamos el recurso de suplicación nº 599/2019, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Huesca con fecha 5 de agosto de 2019, autos 218/2019, que confirmamos. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.

- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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