



Roj: **STSJ BAL 674/2025 - ECLI:ES:TSJBAL:2025:674**

Id Cendoj: **07040340012025100340**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **07/07/2025**

Nº de Recurso: **185/2025**

Nº de Resolución: **344/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ALEJANDRO ROA NONIDE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palma de Mallorca, núm. 2, 22-10-2024 (proc. 110/2024),
STSJ BAL 674/2025**

T.S. J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00344/2 025

RSU RECURSO SUPLICACION 0000185 /2025

NIG:07040 44 4 2024 0000672

Ilmos. Sres.

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Joan Agustí Maragall

En la ciudad de Palma, a 7 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº 185/2025, formalizado por el letrado D. Víctor Ayala de la Rubia, en nombre y representación de la entidad SRCL CONSENUR SL, contra la sentencia nº 305/24 de fecha 22 de octubre de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Palma, en sus autos DSP 110/24, seguidos a instancia de D^a Santiago, representada por el letrado D. Claudio, frente a la entidad recurrente, en materia de despido, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Alejandro Roa Nonide, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.- D^a. Santiago prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia de SRCL CONSENUR S.L. (Stericycle) con antigüedad de 16/12/2022, categoría profesional de Comercial y percibiendo un salario de 72,79 euros diarios brutos, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias. La actividad de la empresa consiste en la gestión de residuos industriales y gestión de residuos médicos.

SEGUNDO.- El 26/09/2023 la empresa comunicó a la actora que se había iniciado un proceso de investigación ante la detección de una conducta que podría entenderse como abusiva y fraudulenta por atentar contra los intereses de la empresa y contravenir la buena fe inherente a su contrato de trabajo, concediéndole un permiso retribuido hasta la finalización de la investigación.

En fecha 13/12/2023 la empresa comunicó a la actora inicio de expediente contradictorio, en el que exponía las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación interna realizado, otorgando a la demandante un plazo de 3 días para formular pliego de descargos.

TERCERO.- En fecha 21/12/2023 la empresa entregó a la actora carta de despido disciplinario cuyo contenido obra en autos como documento nº 3 acompañado a la demanda, y se da íntegramente por reproducida.

CUARTO.- La demandante mantenía una relación afectiva con su superior jerárquico, el responsable de toda la delegación de Baleares, D. Jose Francisco, al menos desde el año 2021. El Sr. Jose Francisco fue quien seleccionó y decidió la contratación de la actora en diciembre de 2022. Ninguno de los dos había comunicado a la empresa la existencia de esa relación sentimental.

QUINTO.- La hija de la actora remitió a D. Jose Francisco por correo electrónico su currículum y la supervisora del departamento de administración, sin saber que se trataba de la hija de D^a. Santiago, le realizó una entrevista de trabajo para un puesto que se encontraba vacante en ese departamento, si bien no fue contratada.

SEXTO.- La política de conflictos de intereses de la empresa, de la que todos los trabajadores tienen conocimiento y que se aplica en todos los departamentos y niveles jerárquicos, establece en su apartado 6.1 lo siguiente:

"6.1 Relaciones personales Stericycle reconoce que los Miembros del equipo pueden tener una relación personal cercana que también trabaja para Stericycle. Estas situaciones se gestionarán de acuerdo con la documentación de bienvenida (Welcome Pack) del Miembro del equipo de Stericycle, según sea aplicable en cada ubicación de Stericycle, y con los siguientes requisitos:

Los Miembro del equipo no deben participar ni tratar de influir en ninguna decisión relacionada con Stericycle ni en ningún negocio que pueda beneficiar, o parezca beneficiar, a ellos mismos o a una relación personal cercana. Esto incluye cualquier decisión de contratar a un pariente personal cercano, o cualquier decisión de contratar, retener, supervisar o pagar a una empresa comercial en la que los Miembros del equipo o sus parientes personales cercanos trabajen o tengan un interés financiero significativo.

Los Miembros del equipo pueden remitir a sus relaciones personales cercanas para puestos de trabajo abiertos en Stericycle, pero no se les permite participar en las decisiones de contratación o compensación relacionadas con ellos.

Los Miembro del equipo deben revelar como COI si tienen una relación personal cercana con alguien que: trabaja actualmente en Stericycle;

en los últimos 24 meses ha actuado como (o trabajado/prestador servicios para un contratista, trabajador contingente, consultor, proveedor, cliente o competidor de Stericycle; o

que en los últimos 24 meses haya desempeñado alguna función como empleado o funcionario público (elegido o nombrado), o que haya trabajado para alguna entidad de propiedad o control gubernamental."

Por su parte, el apartado 6.2 establece:

"6.2 Intereses financieros

Los Miembro del equipo deben estar libres de intereses financieros conflictivos cuando representen a Stericycle en negociaciones, hagan recomendaciones con respecto a los tratos comerciales o traten de cualquier otra manera con socios comerciales o competidores en nombre de Stericycle.

Tenga en cuenta que los intereses financieros en fondos mutuos e indexados que cotizan en bolsa y valores similares, cuando el Miembro del equipo no tiene voz en las inversiones que se incluyen no presentan COI.

Los Miembro del equipo deben revelar las siguientes circunstancias, que no están permitidas sin la aprobación por escrito de la OEC:

cualquier interés financiero en un negocio o entidad que pueda influir o parecer que influye en su lealtad y/o juicio en nombre de Stericycle.

si ellos o un pariente cercano tienen algún interés financiero significativo en un socio comercial o competidor de Stericycle (actual o futuro).

si ellos o una Relaciones personales estrechas toman para sí mismos (o planean tomar) una oportunidad de negocio/inversión existente o potencial que pertenece a Stericycle, o que se descubre o se pone a su disposición a través de su posición en Stericycle.

Esto incluye dirigir cualquier oportunidad de este tipo a una empresa o entidad en la que ellos o sus Relaciones personales estrechas estén involucrados o asociados."

El apartado 8 establece:

"Los Miembros del equipo son responsables individualmente de comunicar cualquier conducta, situación o circunstancia que pueda constituir un COI. Los gerentes de Stericycle deben asegurarse de que los Miembros del equipo en su organización comprendan y se adhieran a esta Política, incluidos sus requisitos de divulgación, y completen cualquier formación relacionada.

El cumplimiento de esta política es obligatorio. Su incumplimiento puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, cuando lo permita la legislación aplicable.

Algunos ejemplos de incumplimientos son:

no revelar rápidamente un COI que existía antes del empleo en Stericycle o que surge durante el curso del empleo en Stericycle;

presentar una declaración incompleta, inexacta o engañosa;

no informar de cualquier cambio en un COI ya revelada; o

el incumplimiento de una condición o resolución elaborada para abordar un COI."

SÉPTIMO. - La "Política de Uso aceptable de Dispositivos personales para acceder a Aplicaciones corporativas", comunicada a todos los trabajadores de la empresa y de obligado cumplimiento para todos los empleados, establece:

"Los empleados que cuentan con Dispositivos personales utilizados para acceder a Aplicaciones corporativas aceptan cumplir con los siguientes requisitos:

Las Aplicaciones corporativas a las que se accede desde un Dispositivo personal solo deben utilizarse con el fin de realizar negocios de Stericycle, y de una manera que sea coherente con el desempeño de sus responsabilidades laborales, o en su calidad de empleado en el entorno de TI de Stericycle.

Toda la información y los Datos de Stericycle que se ingresan o almacenan en las aplicaciones contenidas en el conjunto de Aplicaciones corporativas son propiedad de Stericycle.

Los empleados deben utilizar las Aplicaciones corporativas de forma ética y legal.

Los empleados son responsables de su Dispositivo personal y de todas las actividades realizadas que impliquen cualquier contenido (p. ej., todo el texto, audio, video e imágenes) en el dispositivo mientras utilizan Aplicaciones corporativas, independientemente del usuario del dispositivo.

(...)

Al utilizar Dispositivos personales para acceder a Aplicaciones corporativas, se prohíben las siguientes actividades (aunque está no es una lista exhaustiva):

Almacenar, introducir o transmitir información, datos o contenido en Aplicaciones corporativas que infrinjan cualquier ley federal, estatal o local, la Política de Stericycle o el Código de conducta de Stericycle.

Compartir o divulgar sin autorización la información de propiedad asociada a operaciones comerciales, clientes, servicios o sistemas de Stericycle a cualquier destinatario no autorizado a recibir dicha información ingresar o transmitir Información, Datos o contenidos a las Aplicaciones Corporativas que sean falsos o maliciosos.

Cualquier otro uso no autorizado que infrinja la Políticas de Stericycle de Uso aceptable, de Gestión de Acceso, de Gobernanza de Datos o cualquier política de la compañía relacionada con la discriminación, el acoso o las comunicaciones comerciales.

(...)

Los Usuarios que no cumplan con esta Política de TI están sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido."

OCTAVO. - La demandante tenía almacenadas en su ordenador de empresa dos cuentas de correo personales: DIRECCION000 y DIRECCION001, a las que accedía de manera regular.

En el ordenador de empresa de la actora existían rastros de actividad en el sitio web Wetransfer, cuyo propósito principal es facilitar el envío y recepción de archivos voluminosos.

Asimismo existía constancia de navegación de índole personal, vinculada con el carnaval de Cádiz.

En el teléfono de empresa de la actora, se encontraron conversaciones con los contactos almacenados con el nombre "Aceite Wilson" y "Aceite Worhp Enriq". En las conversaciones mantenidas con estos contactos se observa cómo ambos le remiten potenciales clientes a la actora, en su mayoría talleres de reparación de vehículos, para que ella les realice presupuesto de los servicios de gestión de residuos.

NOVENO. - La demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

DÉCIMO. - Se ha agotado la vía conciliatoria previa.

UNDÉCIMO.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, cuyo artículo 39 establece que son faltas muy graves sancionables con despido:

"39.2.3 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo tres días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave: accidente laboral, perjuicio a las personas, daños la empresa.

i) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

j) La desobediencia continuada o persistente.

k) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

l) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.

m) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

n) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad. o) La reiteración en más de tres veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

p) La reincidencia de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito."

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

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por D^a. Santiago, representada por la Graduada Social D^a. Nerea Mateo Acosta, contra SRCL CONSENUR S.L., representada por el Letrado D. Víctor Ayala de la Rubia, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de la trabajadora demandante, y debo condenar y condeno a SRCL CONSENUR S.L. a que, a su opción, proceda a readmitir a la trabajadora demandante en las mismas condiciones que regían antes de producirse su despido, con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la reincorporación a razón de 72,79 euros diarios, o a indemnizarla en la cuantía de 2.602,24 euros. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina este Juzgado, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución, sin esperar a la firmeza de la



misma, advirtiéndose a la empresa de que, de no ejercitar la opción en el plazo concedido, se entenderá que opta por la readmisión.

TERCERO.-Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de SRCL Consenur SL, que fue impugnado por la representación de la Sra. D^a Santiago .

CUARTO.-Se señaló para la votación y fallo el día 19 de junio de 2025, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La sentencia recurrida estima la demanda presentada que reclamaba la improcedencia del despido disciplinario, condenado a las consecuencias legales derivadas y en caso de ser indemnizada con el pago de 2.602, 24 euros.

Delimita las dos las conductas atribuidas a la trabajadora demandante: 1. Haber ocultado la existencia de una relación sentimental entre ella y su superior jerárquico que existía ya desde antes de su contratación y haber remitido el currículum de su hija para optar a un puesto de trabajo en la empresa, vulnerando con ello la política de conflictos de intereses de la compañía. 2. Haber utilizado los medios informáticos de la empresa para fines particulares o ajenos a sus cometidos laborales, sin autorización.

Recorre la defensa de la empresa alegando que dispone de una política de conflictos de intereses, y que mantenía una relación afectiva con su superior jerárquico, el responsable de la delegación de Baleares, al menos desde el año 2021, quien seleccionó y decidió la contratación de la actora en diciembre de 2022, sin haber comunicado a la empresa la existencia de esa relación afectiva. Y, en segundo lugar, que existe una Política de Uso aceptable de Dispositivos personales que debería tener consecuencias en el caso enjuiciado.

La parte recurrente -en función del apartado b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social- solicita la revisión de los hechos probados.

La primera propuesta consiste en añadir los incisos en cursiva a los hechos:

La demandante mantenía una relación afectiva con su superior jerárquico, el responsable de toda la delegación de Baleares, al menos desde el año 2021. El Sr. Jose Francisco fue quien seleccionó y decidió la contratación de la actora en diciembre de 2022. Ninguno de los dos había comunicado a la empresa la existencia de esa relación sentimental, *influyendo así dicha relación afectiva en el ejercicio diario de la prestación de servicios para ambas personas trabajadoras, particularmente respecto a las valoraciones que como superior jerárquico realizaba el Sr. Jose Francisco de la Sra. Santiago, así como las concesiones respecto a vacaciones y permisos. Todo ello, además, generaba una situación discriminatoria respecto al resto de personas trabajadoras de la Empresa, las cuales debían tolerar las preferencias de la Sra. Santiago por su relación afectiva*".

La segunda propuesta añade como inciso: "La hija de la actora remitió a D. Jose Francisco por correo electrónico su currículum y la supervisora del departamento de administración, *tras haber recomendado su candidatura D. Jose Francisco y sin saber que existía de nuevo un conflicto de interés por cuanto se trataba de la hija de D^a. Santiago*, le realizó una entrevista de trabajo para un puesto que se encontraba vacante en ese departamento, si bien no fue contratada".

Para la revisión de hechos probados conforme al apartado b) del artículo 193 LRJS es reiterada la doctrina jurisprudencial sentada por el Tribunal Supremo que requiere para que los hechos puedan adicionarse, suprimirse o rectificarse concurren las siguientes circunstancias: que sea concretado con precisión y claridad el hecho que haya sido negado u omitido en la resultancia fáctica recurrida; que el hecho resulte de forma patente y directa de la prueba documental o pericial obrante puesto que concurriendo varias divergentes han de prevalecer las conclusiones judiciales elaboradas apoyándose en esas pruebas; y que no ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Respecto a la primera, es cierto y así ha resultado acreditado que la demandante y su superior jerárquico, el responsable de la delegación de Baleares, mantenían una relación de afectividad al menos desde el año 2021, como en su contenido consta, pues la sentencia ya describe la conducta básica y principal relativa a la primera atribución disciplinaria. No obstante, introduce elementos subjetivos que no deben incorporarse al apartado fáctico. Deberían en su caso figurar las valoraciones a favor, las vacaciones y o las concesiones concretas.

Y en cuanto al intento de contratación de la hija de la actora, no viene acreditado una directa participación. Como señala la sentencia aporta un correo electrónico que fue remitido directamente por la hija de la demandante, y la Sra. Matilde declaró que entrevistó a la hija de la demandante sin saber quién era, y que el currículum no sabe cómo le llegó, pero que finalmente no fue seleccionada y no resultó contratada. Por tanto,

sin tuviera intervención directa y personal. Añade la sentencia que no ha sido probado que "haya interferido en modo alguno en la demandante en su desempeño profesional ni haya afectado o interferido en la realización de sus funciones".

Y la tercera, referida a una faceta del despido disciplinario diferente, pide añadir a modo de incisos: "La demandante tenía almacenadas en su ordenador de empresa dos cuentas de correo personales: DIRECCION000 y DIRECCION001, a las que accedía de manera regular *en horario laboral y sin mediar consentimiento expreso por parte de la Empresa para ejercer el uso de dichas cuentas de correo electrónico personales en un dispositivo propiedad de Consenur.*

En el ordenador de empresa de la actora existían rastros de actividad en el sitio web Wetransfer, cuyo propósito principal es facilitar el envío y recepción de archivos voluminosos *y constando acreditado mediante el documento número 21 del ramo de prueba de esta parte múltiples rastros, concretamente los días 6/8/2023, 8/3/2023, 20/6/2023.*

Asimismo, existía constancia de navegación de índole personal, vinculada con el carnaval de Cádiz.

En el teléfono de empresa de la actora, *el cual era propiedad de Consenur*, se encontraron conversaciones con los contactos almacenados con el nombre "Aceite Wilson" y "Aceite Worhp Enriq". En las conversaciones mantenidas con estos contactos se observa cómo ambos le remiten potenciales clientes a la actora, en su mayoría talleres de reparación de vehículos, para que ella les realice presupuesto de los servicios de gestión de residuos. *Sin embargo, dichos potenciales clientes nunca recibieron un presupuesto por parte de Consenur, dado que la Trabajadora era quien gestionaba esos potenciales clientes con el Sr. Jose Francisco para ejercer la prestación de servicios por su propia cuenta e interés.*

Al respecto de las propuestas, indicar que la sentencia describe los hechos esenciales probados, siendo los datos que procura incorporar *-en horario laboral y sin mediar consentimiento expreso, en un dispositivo propiedad de Consenur, los rastros, concretamente los días 6/8/2023, 8/3/2023, 20/6/2023, la inexistencia de un presupuesto-complementarios al contenido declarado probado, siendo factible la referencia de los datos objetivos, pero no de las valoraciones de parte.*

Mas, con valor fáctico la sentencia respecto al uso inadecuado del material informático de la empresa, tras el estudio del material probatorio aportado y de la extensa prueba documental consistente en el volcado del teléfono profesional de la trabajadora e información obtenida tras el análisis su ordenador de empresa, las conclusiones judiciales alcanzadas son:

- "El uso personal para fines ajenos a sus cometidos laborales (búsquedas en internet relativas al Carnaval de Cádiz) es muy residual y meramente anecdótico, sin que pueda alcanzar relevancia alguna como elemento sancionador".
- "No existe constancia de que las conversaciones que la actora mantenía a través de Whatsapp con los contactos almacenados con el nombre "Aceite Wilson" y "Aceite Worhp Enriq" tengan como finalidad la prestación de servicios para terceros ni el uso de información de la empresa para funciones ajenas a la operativa empresarial tal y como se le imputa en la carta de despido. Antes al contrario, del contenido de las conversaciones se desprende que ambos contactos le remitían a la actora potenciales clientes, casi todos talleres de vehículos y también alguna empresa náutica, para que ésta pudiera ofertarles presupuesto para la gestión de sus residuos industriales. Por tanto, se trata de gestiones que encajan totalmente dentro de su labor comercial".
- "Tenía instaladas en su ordenador profesional dos cuentas de correo personales a las que accedía regularmente, pero no existe constancia de que ello haya ocasionado interferencia alguna en la realización de sus cometidos profesionales, ni de que se haya perturbado con ello la actividad normal de la empresa o que con ello se haya causado un gravamen económico o un perjuicio al uso específicamente productivo del instrumento".
- "La utilización de programas tales como Wetransfer o incluso el uso de memorias USB externas (a estas últimas el informe aportado no hace referencia alguna en sus conclusiones) no están prohibidas por la empresa, sino que se delimita su utilización en la "Política de Uso aceptable de Dispositivos personales para acceder a Aplicaciones corporativas", sin que se haya probado que haya incurrido en incumplimiento de dichas prevenciones".

SEGUNDO.-El recurso presentado por la defensa de la parte viene dirigido a la revisión de la normativa aplicada -en atención al artículo 193 apartado c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social- por interpretación errónea de los artículos citados en la sentencia a efectos de revocar el pronunciamiento judicial que estimó la demanda.

La defensa de la empresa subraya la existencia y el incumplimiento por parte de la demandante de las políticas internas, incluyendo:

- Política de conflictos de intereses: Prohíbe el conflicto de interés (COI), ya sea preexistente o surgido durante la relación laboral, incluyendo la presentación de declaraciones incompletas/engañosas, la falta de información sobre cambios o existencia de un COI, y el incumplimiento de condiciones para abordarlo.
- Política de uso aceptable de dispositivos personales para acceder a aplicaciones corporativas: Prohíbe almacenar, introducir o transmitir información que infrinja leyes o políticas de Stericycle (empresa matriz), compartir información propietaria sin autorización, o introducir datos falsos/maliciosos.
- Código de conducta: Establece la obligación de los empleados de seguir las políticas internas para el uso de información, ordenadores, dispositivos móviles y redes, y de reducir al máximo el uso de dispositivos personales durante la prestación de servicios.

Infracción de los artículos 20 y 54 del Estatuto de los Trabajadores: "En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe." "No ha actuado en ningún momento bajo la debida diligencia, incumpliendo además las órdenes y las instrucciones por escrito" de la empresa.

La empresa utiliza sentencias de TSJ para reforzar su argumento de que el incumplimiento de la normativa interna y la transgresión de la buena fe contractual son causas suficientes para un despido disciplinario, independientemente de la existencia de un perjuicio económico directo.

La "infracción de la normativa interna ya genera, per se, motivo disciplinario suficiente" para el despido, más aún cuando las conductas -relación con superior, uso indebido de herramientas, actividad paralela- "han perdurado en el tiempo".

Que ha habido una infracción del código de conducta y una vulneración de los artículos 54 y 20 del ET por haber llevado a cabo "diversas conductas" contrarias a las normas internas, lo que demuestra una falta de lealtad, honorabilidad, probidad y confianza, justificando el despido.

La defensa de la parte recurrida solicita la confirmación de la sentencia y sustenta su posición en el contenido de la propia sentencia, y que no vincula las instrucciones internas de la empresa para sustentar el despido disciplinario.

Y debe señalarse inicialmente que si bien es cierto como algunos de los hechos podrían conllevar por el incumplimiento de las normas internas de la empresa la procedencia del despido, no menos cierto -en cuanto a la entidad apreciada judicialmente- constan los factores contenidos en la sentencia con valor fáctico antes indicados y que han inclinado la resolución judicial hacia la estimación de la demanda y que por no evidencian un patente error en la valoración judicial razonada de modo que deben comportar la desestimación del recurso.

En efecto, el examen del recurso debe partir de los principales e inalterados hechos probados principales y que judicialmente han sido descritos, no resultando procedente a efectos de estimación del recurso la valoración de referencias con perfil fáctico que no vengan estrechamente relacionadas con la descripción fáctica contenida en la sentencia recurrida.

El artículo 97.2 de la LRJS dispone que judicialmente serán apreciados los elementos de convicción, concepto más amplio que el de prueba, declarando expresamente en la sentencia, los hechos que estime probados. En la instancia judicial existe una amplia facultad para valorar todo el material probatorio practicado, de modo que puede obtener y deducir una interpretación distinta a aquella que obtiene la parte, y que, ante posibles contradicciones, debe prevalecer el criterio del órgano jurisdiccional que actúa de manera imparcial y objetiva frente al interés de una parte, correspondiendo a la facultad judicial la valoración de todas las pruebas aportadas al proceso.

Procede la confirmación de la sentencia en la medida que la resolución judicial examinada no comete las infracciones normativas ni de jurisprudencia alegadas en el recurso.

El recurso decae por permanecer los razonamientos jurídicos contenidos en la sentencia recurrida en función de los hechos declarados probados. No existiendo modificación de los hechos probados, siendo cometido judicial esencial en la instancia judicial examinar las pruebas practicadas, debe mantenerse el pronunciamiento judicial, salvo que concurra en un error puesto de manifiesto de forma evidente, no siendo posible aceptar que haya sido producido.

Y así, a pesar del reconocimiento judicial de la contravención de alguna de las instrucciones de la empresa, no ha sido probado que la relación haya interferido en el desempeño profesional ni haya afectado a la realización de sus funciones. La consecuencia de haberlo comunicado habría sido un cambio en el superior jerárquico inmediato. Respecto del uso indebido de medios informáticos de la empresa, personal, para fines ajenos al trabajo -búsquedas del Carnaval de Cádiz- fue considerado residual. Sobre las conversaciones con "Aceite Wilson" y "Aceite Worhp Enriq", determinó que en relación a una finalidad profesional, cabría que fueran potenciales clientes para que ofertar presupuesto para la gestión de sus residuos industriales, dentro de su labor comercial. Por otra parte, sobre las cuentas personales en el ordenador profesional, pero sin constancia de que haya ocasionado interferencia en la realización de sus cometidos profesionales y con ello la actividad normal de la empresa o causado un gravamen económico o un perjuicio al uso específicamente productivo del instrumento.

La valoración judicial de la prueba practicada en instancia ha sido emitida conforme al principio de inmediación que conlleva una mayor cercanía a la prueba practicada en el juicio oral con oralidad y concentración, en orden a la búsqueda de la realidad a subsumir en la normativa de aplicación.

No es procedente sustituir con estas premisas el criterio judicial fundamentado en el conjunto de las pruebas practicadas por la visión de la parte recurrente. Desde el plano jurídico, una vez decaída la falta de incorporación de hechos probados relevantes, tampoco cabe la estimación del recurso.

En suma, los defectos atribuidos por la parte recurrente en cuanto a la valoración judicial contenida en la sentencia no pueden conllevar la revocación de la sentencia.

Por consiguiente, en nombre del Rey y la autoridad conferida por la Constitución, la Sala ha decidido,

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la representación de SRCL CONSENUR SL contra la sentencia nº 305/24 de fecha 22 de octubre de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Palma, en sus autos DSP 110/24, seguidos a instancia de D^a Santiago, y en consecuencia, confirmar la sentencia recurrida.

Se acuerda la pérdida de depósito constituido por la entidad recurrente, y se la condena en costas en la cantidad de 726€ (IVA incluido) a favor del letrado impugnante D. Claudio, dándose a las cantidades consignadas su destino legal una vez firme la presente resolución.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por abogado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos **218 y 220** y cuya forma y contenido deberá adecuarse a los requisitos determinados en el artº. **221** y con las prevenciones determinadas en los artículos **229 y 230** de la **Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social**.

Además si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en el **Santander**, sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-65-0185-25** a nombre de esta Sala el **importe de la condena** bien aval bancario indefinido pagadero al primer requerimiento, en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander IBAN ES55 0049-3569-9200-0500-1274**, y en el campo "Beneficiario" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el órgano "Sala de lo Social TSJ Baleares".

Conforme determina el artículo 229 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregando en esta Secretaría al tiempo de preparar el recurso la consignación de **un depósito de 600 euros**, que deberá ingresar en la entidad bancaria **Santander**, sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, cuenta número **0446-0000-66-0185-25**.

Conforme determina el artículo 229 de la LRJS, están exentos de constituir estos depósitos los trabajadores, causahabientes suyos o beneficiarios del régimen público de la Seguridad social, e igualmente el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales. Los sindicatos y quienes tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

En materia de Seguridad Social y conforme determina el artículo 230 LRJS se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando el oportuno resguardo. El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad social del capital costa o importe del recargo correspondiente.
- b) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso si bien deberá presentar certificación acreditativa del pago de la prestación conforme determina el precepto.
- c) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena en la forma establecida en el artículo 230.1.

Conforme determina el art. 230.3 LRJS los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constituir del depósito necesario para recurrir en su caso, en el momento de la preparación del recurso de casación o hasta la expiración de dicho plazo, aportando el oportuno justificante. Todo ello bajo apercibimiento que, de no verificarlo, podrá tenerse por no preparado dicho recurso de casación.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrese testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvanse los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.

Así se acuerda y firma.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.