

El control funcional de la suplicación en el despido disciplinario: el margen de apreciación judicial como límite entre los hechos probados y la calificación jurídica.

María Emilia Casas Baamonde

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional

Resumen: La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears aplica el doble control propio de los recursos limitados: revisa la pretensión de la empresa recurrente de que se alteren los hechos probados y de que la valoración del juzgado de instancia sea considerada ilógica, y determina que no hay un error fáctico evidente que justifique modificar el *factum* de su sentencia; confirma la calificación de improcedencia del despido de la sentencia de instancia, que efectúa una interpretación jurídica posible y razonable de la insuficiente gravedad y culpabilidad del incumplimiento contractual de la trabajadora despedida.

Palabras clave: Despido disciplinario. Improcedencia. Recurso de suplicación. Hechos probados. Inmediación. Incumplimiento contractual. Valoración de su gravedad. Margen de apreciación judicial. Políticas internas empresariales. Código de conducta. Conflictos de intereses. Dispositivos digitales empresariales.

Abstract: The judgment of the Labour Chamber of the High Court of Justice of the Balearic Islands applies the twofold review characteristic of limited appeals: it examines the appellant company's request to alter the established facts and to deem the trial court's assessment illogical, and determines that there is no evident factual error warranting modification of the *factum* of the lower court's judgment. It upholds the lower court's finding of unfair dismissal, which provides a possible and reasonable legal interpretation of the insufficient seriousness and culpability of the dismissed employee's contractual breach.

Keywords: Disciplinary dismissal. Unfair dismissal. Appeal for judicial review. Established facts. Principle of immediacy. Contractual breach. Assessment of its seriousness. Judicial margin of appreciation. Internal company policies. Code of conduct. Conflicts of interest. Corporate digital devices.

I. Introducción

La sentencia de suplicación comentada constituye un referente judicial en el análisis de los límites del control revisor en el recurso de suplicación y sobre la distribución de competencias entre los órganos judiciales de instancia y de suplicación en la calificación de un despido disciplinario. La cuestión litigiosa se centra en determinar si el incumplimiento de normas internas empresariales que formalizan políticas empresariales dirigidas a ser cumplidas por los trabajadores —de evitación de

conflictos de intereses, sobre el uso de los medios telemáticos empresariales, y el código de conducta— ostenta la gravedad y culpabilidad suficientes exigidas por el art. 54.1 y 2.d) del Estatuto de los Trabajadores para justificar el despido. El núcleo del conflicto trasciende la mera legalidad de las prohibiciones empresariales para adentrarse en el examen de la proporcionalidad de la sanción disciplinaria extintiva.

En este contexto, la sentencia permite examinar dos principios rectores del proceso laboral:

- La inviolabilidad fáctica de la instancia: la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo establece que el órgano de suplicación, como el de casación, debe respetar los hechos probados fijados por el juzgado de lo social conforme a su plena inmediación en la práctica de la prueba (reciente STS, Sala de lo Social, Pleno, de 14 de noviembre de 2024, con cita de otras muchas)^[1], salvo que se demuestre un error de hecho evidente mediante prueba documental o pericial, en el recurso de suplicación [art. 193.b) LRJS]. Este caso obliga a definir dónde termina el relato fáctico del juez de la inmediación y dónde comienza la calificación jurídica del tribunal superior.

- El alcance de la calificación jurídica: la sala de suplicación posee la función indelegable de revisar la subsunción de los hechos en el Derecho (la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo). La jurisprudencia ha matizado que esta revisión no puede sustituir la valoración razonada de la gravedad de la conducta realizada en la instancia, especialmente cuando dicha valoración se inscribe dentro de un margen de apreciación jurídicamente sostenible. Aquí radica el aspecto de mayor interés de la sentencia.

La empresa, tras la declaración de la improcedencia del despido en la instancia, recurre en suplicación a fin de que el tribunal superior modifique la calificación jurídica de improcedencia del despido sobre la base de que la conducta de la trabajadora de incumplimiento de normas internas, aún sin daño económico, quebrantó la buena fe contractual. El tribunal de suplicación, al desestimar el recurso, traza con rigor los límites de su función revisora: por un lado, la sentencia afirma el principio de inmediación, declarando la intangibilidad de los hechos probados y de la valoración fáctica de la instancia ante la ausencia de un error evidente. Por otro lado, la sala ejerce su función de control de legalidad al confirmar que el relato fáctico del juzgado de instancia —que la conducta de la trabajadora era de insuficiente gravedad— constituye una «valoración judicial razonada» y, por ende, supuso la aplicación jurídica válida de la regulación del despido y su calificación de improcedencia, que no debe ser sustituida por el criterio alternativo del órgano revisor.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia Illes Balears, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 344/2025, de 7 de julio.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de suplicación núm. 185/2025.

ECLI:ES:TSJBAL:2025:674.

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Alejandro Roa Nonide.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema reside en determinar si, tras denegar la revisión de los hechos probados, la valoración del juzgado de instancia sobre la insuficiente gravedad de la conducta de la trabajadora despedida, cuyo despido calificó de improcedente, constituye una valoración judicial razonada que deba ser respetada por el tribunal de

suplicación, o si, por el contrario, implica un error de Derecho que debe ser corregido para declarar la procedencia del despido.

1. Hechos

Según los hechos probados de la sentencia de instancia:

La trabajadora despedida mantenía una relación afectiva con su superior jerárquico, responsable de la delegación de Baleares de la empresa SRC L CONSENUR S.L., con anterioridad a su contratación por aquel, relación sentimental que ni la trabajadora, ni su superior que la contrató, comunicaron a la empresa, cuya actividad consiste en la gestión de residuos industriales y gestión de residuos médicos (AH 1.º, 1.º y 4.º).

La hija de la trabajadora despedida envió al responsable por correo electrónico su currículum. Fue entrevistada, para la cobertura de un puesto vacante del departamento de administración, por la supervisora de dicho departamento, que no conocía esa relación de parentesco, y no fue contratada (AH 1.º, 5.º).

La trabajadora fue despedida, previo procedimiento de investigación y tramitación de expediente contradictorio, por incumplimiento de la normativa interna de la empresa y la transgresión de la buena fe contractual (AH 1.º, 2.º y 3.º).

La empresa tiene una política propio de conflictos de intereses, de aplicación a todos los departamentos y niveles jerárquicos, conocida por todos los trabajadores, que prohíbe a los «miembros del equipo» «participar ni tratar de influir en ninguna decisión relacionada» con la empresa «ni en ningún negocio que pueda beneficiar, o parezca beneficiar, a ellos mismos o a una relación personal cercana», lo que «incluye cualquier decisión de contratar a un pariente personal cercano, o cualquier decisión de contratar, retener, supervisar o pagar a una empresa comercial en 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 la empresa, pero pueden «participar en las decisiones de contratación o compensación relacionadas con ellos». Además, los miembros del equipo «deben revelar como COI si tienen una relación personal cercana con alguien que [...] trabaja actualmente» en la empresa (apdo. 6.1). «Los Miembros del equipo son responsables individualmente de comunicar cualquier conducta, situación o circunstancia que pueda constituir un COI [...]. 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 [empresa matriz de la empresa recurrente] o que surge durante el curso del empleo en Stericycle...» (apdo. 8) (AH 1.º, 6.º).

La empresa también tiene una «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 (AH 1.º, 7.º).

La trabajadora despedida tenía almacenadas en su ordenador de empresa dos cuentas de correo personales, a las que accedía con regularidad.

En el ordenador de empresa puesto a disposición de la trabajadora existían rastros de actividad en el sitio web *Wetransfer*, que facilita el envío y recepción de archivos voluminosos, de navegación de índole personal relacionada con el carnaval de Cádiz.

En el teléfono de empresa de la trabajadora, se encontraron conversaciones con los contactos almacenados con el nombre «*Aceite Wilson*» y «*Aceite Worhp Enriq*», en las que le remiten potenciales clientes, en su mayoría talleres de reparación de vehículos, para que realizara presupuesto de los servicios de gestión de residuos (AH 1.º, 8.º).

Es de aplicación a la empresa el convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, cuyo art. 39.2.3 relaciona y define las faltas muy graves sancionables con el despido, entre otras: ... «c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados;[...]» [...] «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» [...] (AH.1.º,11.º).

2. Antecedentes

La sentencia n.º 305/24, 22 de octubre de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Palma, en sus autos DSP 110/24, declaró improcedente el despido de la trabajadora demandante, condenando a la empresa en los términos legales y, en caso de ser indemnizada, al pago de 2.602, 24 euros. Delimita las dos 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».

La empresa formalizó recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario.

IV. Posición de las partes

En su recurso de suplicación, la empresa solicita la revisión de los hechos probados [art. 193.b) LRJS] para la constancia de que la relación sentimental de la trabajadora con su superior jerárquico, ocultada a la empresa, influía diariamente en la prestación de servicios de ambas personas trabajadoras, en las valoraciones del trabajo de la trabajadora despedida y en la concesión de vacaciones y permisos por su superior jerárquico, con discriminación del resto de personas trabajadoras, que «debían tolerar las preferencias» hacia la trabajadora despedida por su relación afectiva. En cuanto al nuevo conflicto de intereses causado por el episodio de la contratación fallida de la hija de la trabajadora despedida, la empresa propone adicionar el hecho de que el responsable había recomendado su candidatura a la supervisora del departamento de administración, que hizo la entrevista de trabajo. También entiende la empresa que los hechos probados sobre la vulneración por la trabajadora de su política de uso de aplicaciones corporativas habían de incorporar datos adicionales sobre el acceso a las cuentas personales de la trabajadora, en horario laboral, sin consentimiento expreso de la empresa propietaria del dispositivo, y las fechas de los rastros; y sobre las conversaciones grabadas en su teléfono con potenciales clientes, que esos potenciales clientes nunca recibieron un presupuesto por parte de la empresa al gestionar esas solicitudes la trabajadora con su responsable jerárquico “para ejercer la prestación de servicios por su propia cuenta e interés».

La empresa denuncia el incumplimiento por parte de la trabajadora demandante de sus políticas internas sobre conflictos de intereses, uso de dispositivos personales en aplicaciones corporativas, y del código de conducta y de los arts. 20 y 54 ET. La trabajadora no ha actuado en ningún momento bajo la debida diligencia, incumpliendo además las órdenes y las instrucciones por escrito de la empresa.

La empresa recurre a sentencias de TSJ con el fin de sostener que la vulneración de las normas internas de la empresa y la quiebra de la buena fe contractual constituyen por sí mismas causa suficiente de despido disciplinario, sin que sea necesaria «la existencia de un perjuicio económico directo».

Considera que la infracción de la normativa interna, en que ha incurrido la trabajadora, genera, *per se*, motivo suficiente para su despido disciplinario, más aún

cuando las conductas -relación sentimental con su superior jerárquico inmediato, uso indebido de herramientas informáticas, actividad paralela- «han perdurado en el tiempo». La infracción del código de conducta supone una vulneración de los arts. 20 y 54 del ET al materializarse en la realización por la trabajadora de «diversas conductas» contrarias a las normas internas, lo que demuestra una falta de lealtad, honorabilidad, probidad y confianza, justificando su despido.

La trabajadora recurrida interesa la confirmación de la sentencia de instancia y basa su posición en el propio contenido de ésta, argumentando que las instrucciones internas de la empresa no resultan vinculantes para sustentar el despido disciplinario.

V. Normativa aplicable al caso

Estatuto de los Trabajadores:

«Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

2. 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».

[...]

- «Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

[...]

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo»

[...]

Ley reguladora de la jurisdicción social:

«Artículo 97. Forma de la sentencia

[...]

2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo»

[...]

«Artículo 193. Objeto del recurso de suplicación

El recurso de suplicación tendrá por objeto:

[...]

b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia».

VI. Doctrina básica

La sentencia de suplicación recoge la jurisprudencia sobre la revisión de hechos probados [art. 193.b) LRJS], que «requiere para que los hechos puedan adicionarse, suprimirse o rectificarse que 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».

Desestima el motivo del recurso de la empresa por considerar que dicha revisión pretende la introducción de elementos subjetivos de parte, complementarios y ajenos a la resultancia fáctica, hechos no acreditados, no probados (FD 1.º, al que remito).

Respecto del uso inadecuado del material informático de la empresa, imputado por la empresa a la trabajadora despedida, la sentencia hace suyas las conclusiones «con valor fáctico» de la sentencia de instancia, obtenidas tras la amplia prueba practicada (volcado del teléfono profesional de la trabajadora e información obtenida del análisis del contenido de su ordenador de empresa):

- El uso personal del ordenador de la empresa para fines ajenos al trabajo «es muy residual y meramente anecdótico, sin que pueda alcanzar relevancia alguna como elemento sancionador».
- «No existe constancia» de que las conversaciones a través de *whatsapp* con los contactos almacenados con el nombre «Aceite Wilson» y «Aceite Worhp Enriq» tuvieran como finalidad la prestación de servicios para terceros, ni el uso de información de la empresa para funciones ajenas a la operativa empresarial; al contrario, sus contactos enviaban a la trabajadora potenciales clientes a fin de que les remitiera presupuesto para la gestión de sus residuos industriales, lo que eran «gestiones que encajan totalmente dentro de su labor comercial».
- La trabajadora accedía regularmente a sus cuentas de correo personales instaladas en el ordenador de la empresa, pero no consta que ese acceso hubiera afectado al cumplimiento de sus funciones, ni alterado la actividad normal de la empresa o causado perjuicio económico alguno a la empresa «o al uso específicamente productivo del instrumento».
- El uso de programas como *Wetransfer* o de memorias USB externas no está prohibido por la empresa, sino delimitado en la 'Política de uso aceptable de dispositivos personales para acceder a aplicaciones corporativas', sin que se haya acreditado incumplimiento alguno de sus determinaciones.

Sobre la calificación del despido, la sentencia admite que el incumplimiento de las normas internas de la empresa podría llevar a la procedencia del despido, pero se atiene a «los factores contenidos en la sentencia con valor fáctico», ya indicados, que la condujeron a la declaración de su improcedencia. No incurriendo «la valoración judicial razonada» en un «patente error», esos factores fácticos de la sentencia impugnada «deben comportar la desestimación del recurso».

El examen del recurso de suplicación ha de ceñirse a los estrictos límites de su enjuiciamiento que ha de partir de los «inalterados hechos probados principales» de la sentencia de instancia, tras la libre valoración de la prueba y apreciación de los elementos de convicción, que corresponde exclusivamente a la instancia (art. 97.2

LRJS). La sentencia afirma que la de instancia no comete las infracciones normativas, ni de jurisprudencia, alegadas por la empresa, y que se mantienen intactos sus fundamentos jurídicos **-no se han modificado los hechos probados-**, salvo que incurran en un «error puesto de manifiesto de forma evidente», que en el caso no se ha producido. Ha fracasado el motivo del art. 193.b) LRJS. En cuanto al fondo, el tribunal de suplicación, no sustituidos los hechos probados, debe mantener la calificación de improcedencia del despido sustentada en una valoración jurídicamente razonable y desestima el recurso de suplicación de la empresa [art. 193.c) LRJS).

Respecto de la relación sentimental de la trabajadora con su superior jerárquico, la Sala constata que la resolución de instancia reconoció la existencia de una contravención de determinadas instrucciones internas de la empresa; sin embargo, también apreció que no se había acreditado que la relación personal de la trabajadora despedida con su superior hubiera interferido en su desempeño profesional, ni afectado a la ejecución de sus funciones, siendo la única consecuencia hipotética de su comunicación un cambio de superior jerárquico inmediato. En cuanto al uso personal de los medios informáticos, el órgano *a quo* lo valoró como residual —referido a búsquedas puntuales de carácter ajeno al trabajo—, y consideró que las conversaciones mantenidas con los contactos «*Aceite Wilson*» y «*Aceite Worhp Enriq*» podían vincularse a su actividad comercial habitual. Asimismo, estimó que el uso de cuentas personales en el equipo profesional no había generado interferencia alguna en el cumplimiento de sus cometidos, ni perjuicio económico o productivo a la empresa.

Partiendo de tales conclusiones fácticas, de «la búsqueda de la realidad a subsumir en la normativa de aplicación» hecha con intermediación por la sentencia de instancia, la Sala de lo Social del TSJ Illes Balears respeta la calificación de improcedencia del despido de la trabajadora de la sentencia de instancia y desestima el recurso: «No es procedente sustituir [...] 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» (FD 2.º).

VII. Parte dispositiva

«Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la representación de SRCL CONSENUR SL contra la sentencia n.º 305/24 de fecha 22 de octubre de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Palma, en sus autos DSP 110/24, seguidos a instancia de [la trabajadora despedida], 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 [...], 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».

VIII. Pasajes decisivos

-«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 [sic] un patente error en la valoración judicial razonada de modo que deben comportar la desestimación del recurso» (FD 2.º).

- «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» (FD 2.º).

- «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» (FD 2.º).

- «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» (FD 2.º).

- «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 examinarlas 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» (FD 2.º).

- «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. 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» (FD 2.º).

- «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» (FD 2.º).

- «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» (FD 2.º).

- «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» (FD 2.º).

IX. Comentario: hechos probados en suplicación y calificación jurídica del despido

La sentencia se construye sobre la función revisora limitada del recurso de suplicación. La premisa argumental de la sentencia es que el examen del recurso de suplicación «debe partir de los hechos probados [...] no procediendo valorar referencias fácticas ajenas a la sentencia recurrida».

1. El límite de los hechos probados [art. 193.b) LRJS]

Sabido es que, conforme al artículo 193 b) de la LRJS, el recurso de suplicación solo permite revisar el relato fáctico de la sentencia de instancia cuando la modificación se apoya en pruebas documentales o periciales que evidencien error. En este caso, la empresa recurrente solicitó la modificación de los hechos probados, pretensión que la sentencia de suplicación rechazó, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo: el recurrente debe solicitar expresamente la revisión; la modificación debe basarse en un error de hecho patente o evidente; el error debe derivar de la prueba documental o pericial que obre en autos, que demuestre de forma incuestionable la equivocación del juzgador.

El tribunal de suplicación no puede introducir nuevas alegaciones fácticas ni revalorar la prueba testifical o indiciaria, en coherencia con la doctrina consolidada sobre los principios de inmediación y valoración conjunta de la prueba. La fijación de los hechos que han quedado probados (*quaestio facti*) es competencia exclusiva y soberana del juzgado de lo social (la instancia). El principio de inmediación atribuye al juez de instancia la potestad exclusiva de apreciar la credibilidad y fuerza de convicción de los medios probatorios. La sala de suplicación solo puede corregir errores manifiestos o revisar el relato fáctico con base documental o pericial, pero no realizar una nueva valoración global de la prueba. Sí le compete, en cambio, examinar los hechos probados y extraer de ellos las consecuencias jurídicas pertinentes, sin alterar su contenido ni introducir elementos ajenos al relato declarado probado.

Son plenamente ajustados a Derecho los razonamientos de la sentencia comentada sobre el alcance limitado del recurso de suplicación en materia fáctica — conforme al art. 193.b) LRJS—, la potestad exclusiva del juez de instancia para valorar la prueba y la necesidad de respetar el contenido de los hechos probados, salvo error evidente acreditado mediante prueba documental o pericial, lo que no ocurre en el caso en que el juzgado de instancia hizo una “valoración judicial razonada” de los hechos. La valoración de la prueba corresponde exclusivamente al juzgador de instancia, no a las partes, y no cabe sustituir su criterio objetivo e imparcial por el juicio subjetivo de la recurrente.

2. La libertad de calificación jurídica del despido; el margen de apreciación del tribunal superior [art. 193.c) LRJS]

La valoración de la gravedad de la conducta imputada a la trabajadora, en cuanto determinante de la procedencia o improcedencia del despido, se incardina en el ámbito jurídico, no en el fáctico. La Sala de suplicación ejerce una función revisora en Derecho, dirigida a verificar la correcta interpretación y aplicación de las normas sustantivas y de la doctrina jurisprudencial sobre despido a los hechos declarados probados en la instancia.

¿Hay, en la sentencia comentada, una autolimitación excesiva del margen de apreciación jurídica del órgano de suplicación con un resultado jurídicamente equivocado? No, en mi particular opinión; se trata de una decisión rigurosa. La sentencia se inserta con naturalidad en los cánones jurisprudenciales sobre la inviolabilidad fáctica y asegura, además de los límites de la competencia funcional del órgano de suplicación, que el recurso de suplicación sea un control de legalidad (revisión del Derecho), y no una tercera instancia de valoración de la prueba.

El tribunal de suplicación no puede crear hechos nuevos, ni valorar nuevamente la prueba. Sí tiene la facultad de interpretar el contenido y alcance de los hechos declarados probados y efectuar la apreciación jurídica o contextual necesaria. Esta función permite al tribunal de suplicación controlar si la subsunción de tales hechos en la norma jurídica (art. 54 ET) y la consiguiente calificación del despido son razonables, lógicas y no contrarias a la jurisprudencia consolidada, esto es, si son ajustadas a Derecho.

En esta línea, lo que la sentencia afirma es que los hechos probados, declarados por el juzgador de instancia, han de permanecer inalterados, y, también, que los

razonamientos jurídicos que la instancia construyó sobre esos hechos son **ajustados a Derecho**, al ofrecer una interpretación razonable y proporcional de «la realidad a subsumir en la normativa de aplicación», que no puede ser sustituida «por la visión de la parte recurrente», por lo que **no existe motivo** para revocar o modificar el fallo de aquella sentencia.

El tribunal de suplicación, en su margen de apreciación de la razonabilidad de la calificación jurídica del despido hecha por el juzgado de instancia, reconoce que, en abstracto, ciertos hechos del caso podrían justificar un despido procedente. Pero señala que, en el caso, la sentencia de instancia ya valoró jurídicamente esos mismos hechos, ponderando su entidad real —gravedad, intencionalidad, perjuicio, etc.—. Y que, como la calificación del despido como improcedente se sustenta en una valoración fáctica razonable, no incurso en el error patente, ilógico o arbitrario que habilitaría su corrección, el Tribunal de suplicación confirma la calificación jurídica de instancia.

La sentencia no niega que el incumplimiento de las políticas internas empresariales o del código de conducta pueda fundar un despido procedente, ni que ese incumplimiento sea bastante para justificar el despido sin precisar de la existencia de la causación de un perjuicio económico directo a la empresa [art. 54.2.d) ET]. Lo que afirma es que, en el caso, la instancia valoró correctamente los hechos y la insuficiencia de su gravedad y culpabilidad para justificar el despido —carácter limitado del incumplimiento contractual, sin perjuicio, sin daño económico a la actividad económica de la empresa, ni a su productividad, en algunos hechos sin prohibición expresa—, y que esa valoración no puede revisarse en suplicación al no existir un error evidente. La sala no revalora la prueba ni la gravedad de los hechos; toma los hechos probados por la instancia y, considerando que no existe base para modificar los hechos (no hay error patente), entiende que tampoco la hay para corregir la subsunción de los hechos en el Derecho realizada por el juzgador de instancia, porque su calificación de la (no) gravedad y culpabilidad de la conducta de la trabajadora se encuentra dentro del margen de la razonabilidad y la legalidad. Desestima el recurso de la empresa – «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»- y confirma la calificación de la improcedencia del despido de la sentencia de instancia.

La verificación de la razonabilidad de la valoración de la (no) gravedad de los hechos del despido constituye el juicio jurídico que realiza el tribunal de suplicación a través del cual respeta la calificación de improcedencia del despido de la sentencia de instancia, que, claro es, la de suplicación avala.

X. Apunte final

El tribunal de suplicación estaba obligado a aceptar que, a pesar del reconocimiento judicial de la contravención de alguna de las instrucciones de la empresa, no fue probado que la relación sentimental de la trabajadora con su superior jerárquico inmediato, no comunicada a la empresa, hubiese interferido en el desempeño profesional de la trabajadora, o hubiese afectado a la realización de sus funciones; que el resultado de esa comunicación a la empresa «habría» recaído sobre el superior jerárquico inmediato, en su cambio, y no sobre la trabajadora; que el uso indebido por la trabajadora de medios informáticos de la empresa para fines ajenos al trabajo -búsquedas del Carnaval de Cádiz- fue residual; que en las conversaciones de la trabajadora con «*Aceite Wilson*» y «*Aceite Worhp Enriq*» «cabría» la comunicación con potenciales clientes dentro de la labor comercial de la trabajadora; que no había constancia de que las cuentas personales de la trabajadora en el ordenador profesional hubieran ocasionado interferencia en la realización de sus cometidos profesionales, ni en la actividad normal de la empresa, ni causado un gravamen económico o un perjuicio al uso específicamente productivo del instrumento. Esta había sido la valoración fáctica de la sentencia de instancia, «conforme al principio de inmediación que conlleva una mayor cercanía a la prueba practicada en el juicio oral con oralidad y concentración».

Siendo «la valoración judicial» de la sentencia de instancia «razonada», el tribunal superior de justicia concluye que la calificación de improcedencia del despido de instancia se sustenta en una valoración jurídicamente razonable de la (no) gravedad y culpabilidad del incumplimiento contractual de la trabajadora: la conclusión del juzgado es una de las posibles interpretaciones jurídicas de la (no) gravedad. El tribunal superior no sustituye esa interpretación por la suya propia y respeta el margen de apreciación de la instancia, al no constatar la infracción normativa alegada. Ciertamente, la sentencia de suplicación hace una valoración propia del Derecho, según la cual concluye que la calificación de instancia es correcta. La sentencia comentada pone todo su énfasis en moverse en los límites del alcance revisor de la suplicación, que permite revocar la instancia cuando se demuestre que esta incurrió en un error evidente de hecho o un error de Derecho; no, si su interpretación del Derecho es razonable, no arbitraria, ilógica, desproporcionada o contrario a doctrina unificada (control de subsunción y proporcionalidad). En este caso, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares concluye que la valoración de la insuficiencia de gravedad de las conductas de la trabajadora en instancia fue una opción jurídicamente sostenible, motivada y no arbitraria, es decir, que se inscribe dentro del margen de apreciación que la ley y la jurisprudencia permiten, respectivamente, al órgano que presenció el juicio y al órgano superior revisor en grado de recurso extraordinario, que, en razón de su criterio propio, respalda el de instancia.

Es doctrina del Tribunal Supremo que, en los casos de transgresión de la buena fe contractual, «el enjuiciamiento del despido debe abordarse *de forma gradualista* buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto», con excepciones a efectos de la unificación de doctrina (por todas, SSTS 683/2018, de 27 de junio de 2018; y 309/2022, de 6 de abril de 2022)^[2]. Respecto de la inexistencia de perjuicios para la empresa o de la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable de la persona trabajadora, sostiene esa jurisprudencia que «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», dentro de la interpretación *restrictiva de la gravedad y de la proporcionalidad del despido* (STS 27/2024, de 9 de enero de 2024^[3], y las allí citadas.

Referencias:

1. [^] [ECLI:ES:TS:2024:5730](#).
2. [^] [ECLI:ES:TS:2018, 3018](#), [ECLI:ES:TS:2022:1446](#)
3. [^] [ECLI:ES:TS:2024:60](#)