

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA**

Sentencia 2740/2011, de 23 de mayo de 2011

Sala de lo Social

Rec. n.º 305/2011

SUMARIO:

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe. Libertad de expresión. Trabajadores que hacen uso de la cuenta de correo electrónico de la escuela para difundir información a los usuarios de los servicios, no relacionada con las finalidades para las cuales se facilitó, provocando una situación de descrédito a la empresa, además de que la información fue filtrada a la prensa y recogida en un blog. Improcedencia. Los hechos no revisten la gravedad que la empresa les recrimina y no puede achacarse a los actores la difusión al medio de comunicación.

PRECEPTOS:

Constitución Española, arts. 20.1 y 24.1 a).

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 5.º 1 a), 20.2, 54.1 y 2d) y 55.5.

Ley Orgánica 15/1999 (Protección de Datos de Carácter Personal), arts. 10 y 11.

PONENTE:

Doña Rosa María Rodríguez Rodríguez.

T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL

PLAZA DE GALICIA

Tfno: 981184 845/959/939

Fax:98118 4853/2155/2211

NIG: 27028 44 4 2010 0001015

402250

TIPO Y N° DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000305 /2011 MCR

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEM : 0000306 /2010 del JDO. DE LO SOCIAL nº: 003 LUGO

Recurrente/s: ALENTI ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES SL, Julio , Zaira

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

Recurrido/s: MINISTERIO FISCAL

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

ILMA. SRA. D. ROSA RODRIGUEZ RODRIGUEZ

ILMO. SR. D. EMILIO FERNANDEZ DE MATA

ILMA. SRA. D. PILAR YEBRA PIMENTEL VILAR

En A CORUÑA, a veintitrés de Mayo de dos mil once.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0000305 /2011, formalizado por el/la D/Dª XERMAN VAZQUEZ DIAZ, MANUEL VEIGA ONEGA, GLORIA HERNANDEZ LOPEZ, en nombre y representación de Julio , ALENTI ORGANIZAICON DE EVENTOS SOCIALES SL, Zaira contra la sentencia número 400 /10 dictada por JDO. DE

LO SOCIAL N. 3 de LUGO en el procedimiento DEMANDA 0000306 /2010, seguidos a instancia de Julio , Zaira frente a ALENTI ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES SL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª ROSA RODRIGUEZ RODRIGUEZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

D/Dª Julio , Zaira presentó demanda contra ALENTI ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 400 /10, de fecha veintiséis de Julio de dos mil diez .

Segundo.

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

PRIMERO. Los actores han prestado servicios para la demandada, cuyo objeto social es la prestación de servicios de organización, gestión y ejecución de eventos de carácter cultural, artístico y empresarial, gestión de espacios públicos y privados para realización de eventos o actividades de cualquier tipo y consultoría técnica y asesoramiento de gestión y organización de eventos (folio 53), con las siguientes circunstancias laborales: D. Julio prestó servicios para la demandada al amparo inicial de un contrato de obra o servicio determinado desde el 13 octubre 2008 en que se reflejó como objeto contractual "la realización de tareas como formador ocupacional dentro del contrato de Servicios "Prestación Integral de las Actividades de Animación Socioculturales de los Centros Sociales Municipales del Concello de Lugo" en los siguientes Talleres y con la siguiente distribución horaria ..." (se da por reproducido el documento al folio 126) (folios 124 a 126) . Se notificó fin de contrato el 13 mayo 2009 con efectos de 29 mayo 2009 (folio 127), practicándose liquidación y finiquito (folios 129 y 130). Se suscribió nuevo contrato de obra el 7 julio 2009, don duración inicial hasta el 30 septiembre 2009, con la categoría de formador ocupacional, auxiliar no docente (folio 131) indicando como objeto del contrato "realización de tareas inherentes a la categoría profesional del trabajador durante los cursos de verano de la "Casa das Linguas", indicando como convenio colectivo de aplicación el "9908825-enseñanza no reglada" (folio 131 vuelto)

El salario de D. Julio asciende 952,92 euros mensuales brutos y prorrateados y no ha ostentado cargo representativo alguno, estando afiliado a la C.I.G. (hecho conforme)

Dña. Zaira prestó servicios para la demandada desde el 7 julio 2009, con categoría de auxiliar no docente-formador ocupacional y salario mensual bruto y prorrateado de 952,92 euros y no ha ostentado cargo representativo alguno (hecho conforme). La prestación se formalizó al amparo de un contrato de obra que expresó como objeto del contrato "realización de tareas inherentes a la categoría profesional del trabajador durante los cursos de verano de la "Casa das Linguas", indicando como convenio colectivo de aplicación el "9908825-enseñanza no reglada" (folio 165 vuelto)

SEGUNDO. Obra en autos circular informativa sobre protección de datos y acuerdo de confidencialidad en la empresa demandada, suscrita por D. Julio (folios 132 a 134), que se dan por reproducidos.

TERCERO. Con fecha 18 marzo 2010 y efectos de la misma fecha les fue entregada a los actores carta de despido del siguiente tenor literal (folios 149 y 167) "Por medio del presente escrito y de conformidad a lo establecido en el artículo 55.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa se ha encontrado con la obligación de prescindir de sus servicios y proceder a extinguir su contrato de trabajo de manera unilateral y por decisión de despido disciplinario con afectos del día de hoy.

En concreto, los hechos en que se sustenta la presente decisión y que motivan su despido por causas disciplinarias son los que se relacionan a continuación:

La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo tipificados en el Art. 54,2 del Estatuto de los Trabajadores , en el hecho reconocido por usted y probado documentalmente de difundir información incierta de la empresa a través de un comunicado a los usuarios del servicio municipal de "A CASA DAS LINGUAS", de fecha 09 de Marzo de 2010, utilizando para tal fin la cuenta de correo electrónico del centro, añadiendo información referida a otros asuntos no relacionados con las finalidades para las cuales dichos usuarios han facilitado sus direcciones de correo, provocando una situación de descrédito de la empresa. Habiendo por tanto incumplido entre otras normativas las establecidas a los Art. 10, 11.1 de la LOPD 15/1999 , así como del art. 5.1.a del Estatuto de los Trabajadores .

Tales hechos constituyen, por su parte, un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones como trabajador, mereciendo la calificación como falta muy grave.

Sirva este escrito para comunicarle que se emprenderán todas las actuaciones legales contra usted para resarcirse de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que como consecuencia de los hechos expuestos ALENTI ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES S.L.U. se vea obligada a satisfacer, al ser usted responsable de cualquier acto y perjuicio que pudiera derivarse.

Es obvio, pues, a la vista de los hechos expuestos, que no podemos actuar de ninguna otra forma, sino procediendo a su despido disciplinario, a la vista de su reprochable conducta que ha supuesto la quiebra definitiva, además de irreversible, de la buena fe contractual y la confianza depositada en usted.

Le comunico asimismo, que queda a su disposición en las oficinas la cantidad correspondiente a la liquidación de haberes calculada hasta la fecha de la extinción. Atentamente y rogándole firme el duplicado a efectos de recibí y constancia".

CUARTO. Los actores enviaron a los alumnos de la Casa das Linguas con los que participaban en actividades un correo electrónico, el 8 marzo 2010, del siguiente tenor literal: "Asunto: break-to-rule

Hola a todos: hasta que no se arreglen los desacuerdos que tenemos con la empresa respecto a nuestras nóminas, nuestro labor en la CDL consistirá EXCLUSIVAMENTE en lo acordado en el convenio colectivo de Enseñanza no reglada para la categoría profesional que figura en nuestro contrato, es decir, estaremos presentes en las actividades pero no participaremos activamente en ellas.

Por mi parte (Julio) no realizaré ninguna actividad hasta que el dinero de la nómina se haga efectivo en mi cuenta del banco.

Si tenéis alguna duda, mandadnos un mail y procuraremos aclararla de la mejor forma posible. Sentimos las molestias que pueda causaros esto.

Si consideráis oportuno presentar una queja contra nosotros, podéis dirigiros a la empresa que figura como gestora de la CDL: Alenti Soluciones para eventos: Rúa do Teatro NO3 20 A Lugo.

Julio y Zaira " (folio 136, interrogatorio y testifical)

QUINTO. El 13 marzo 2010 la empresa propuso firmar a los actores un documento del siguiente tenor literal:

" Muy Srs. nuestros:

A causa de las erróneas interpretaciones que se están publicando a raíz de la difusión por nuestra parte de un comunicado a los usuarios del servicio municipal "A casa das Linguas" el pasado día 9 de marzo de 2010, queremos dar constancia de los siguientes puntos:

1.- En ningún momento se quiso dar lugar a la interpretación de que la empresa ALENTI ORGANIZACIÓN DE EVENTOS SOCIALES, S.L.U. no hubiera abonado los salarios de los trabajadores, ya que hasta el día de hoy han sido abonados todos mensualmente.

2.- Que ni el Concello de Lugo ni la empresa ALENTI ORGANIZACIÓN DE EVENTOS SOCIALES, S.L.U. tenían conocimiento ni del contenido ni de la existencia del comunicado.

3.- Que el envío del comunicado no buscó en ningún momento crear un perjuicio al Concello de Lugo ni a ALENTI ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES, S.L.U." (interrogatorio, sin que se cuestione el texto, reproducido en las demandas, por la demandada y folio 195)

SEXTO. D. Julio había comentado a la empresa en repetidas ocasiones que le convenía cobrar su salario antes del día 5 de cada mes, lo que no conseguía porque la empresa solía expedir los "pagarés" en dichos primeros 5 días, pero el actor trabajaba con un banco distinto y la ejecución para el cobro de ellos tardaba en su banco más de dos días. Incluso se había comentado también que en el caso de Dña. Zaira al trabajar con otro banco distinto del del actor, la gestión del cobro era con dicho banco un día más rápida. Con dichos comentarios a la empresa, los actores pidieron que se les pagase por transferencia, pero la empresa se negó al ser su política el pago mediante cheque, sugiriéndoles, a efectos de rapidez en el cobro, que podían abrir una cuenta en el banco con el que la empresa operaba (interrogatorio, testifical y documental a los folios 185 a 192).

Tercero.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que debo estimar en parte la demanda presentada por D. Julio y Dña. Zaira y en virtud de ello declaro la improcedencia de los despidos de los actores y condeno a ALENTI ORGANIZACIÓN DE EVENTOS SOCIALES S.L.U. a que en el plazo legal de cinco días opte en la forma legal entre readmitir a los actores en las condiciones anteriores al despido o indemnizarles en la cuantía legal, que asciende para d. Julio a 2142,11 euros y para Dña. Zaira a 1073,01 euros con abono, cualquiera que sea el sentido de la opción de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido, 18 de marzo 2010 hasta la de la opción, a razón de 31,76 euros diarios.

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por ALENTI ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES SL, Julio , Zaira formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL en fecha 24/1/11.

Sexto.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 23/5/11 para los actos de votación y fallo.
A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1- La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda y declara despedido improcedente el despido de los demandantes llevado a cabo el 18-3-2010 .

Frente a ella el propio demandado y los demandantes interponen recurso de suplicación estos para pedir la declaración de despido nulo y la empresa la procedencia del mismo y al amparo del art. 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral pretende esta última la revisión de los hechos declarado probados y en concreto la adición de un nuevo hecho probado con la siguiente redacción: "Que la información enviada por los trabajadores en los referidos correos electrónicos se filtró a la prensa, reflejándose en el blog que, en El Progreso digital, tiene Carlos Francisco , y cuya literalidad es la que sigue: Hace nada que ha empezado a funcionar la llamada Casa das Linguas; promovida por el Ayuntamiento a ella acuden personas que tienen interés en conversar en diferentes idiomas. El lunes y el martes no ha tenido actividad; los profesores avisaron a los alumnos de que ellos, los profesores, acudirían al centro pero no realizarían ninguna actividad; ¿los motivos?; muy fácil de explicar: no les habían pagado su trabajo; en principio las culpas las llevó el Ayuntamiento, padre del invento, pero alguien me ha soplado que los profesores dependen de una empresa que es la que tiene que pagarles y que el Ayuntamiento a su vez le paga a esta empresa. Si es así se me ocurren algunas preguntas: ¿La empresa no ha pagado porque el Ayuntamiento no le ha pagado a la empresa? ¿El ayuntamiento le pagó a la empresa, pero la empresa no pagó a sus trabajadores? ¿Estamos ante un nuevo ejemplo de que ciertas privatizaciones generan problemas?"

Y que apoya en la documental de autos folio 138, en el que figura impreso el contenido de un blog de Carlos Francisco que tiene en el progreso digital.

La adición no se admite no solo porque no es cierto que lo recoja la sentencia recurrida en el fundamento de derecho segundo, ya que en el mismo solo se hace referencia a lo que fueron las alegaciones de la empresa, sino porque no es prueba, ni documento en sentido estricto, y porque su contenido no son hechos probados sino manifestaciones de quien lo escribe y de las que desconocemos su veracidad o no; y porque no añaden nada nuevo a los hechos imputados al no estar acreditado que la difusión o el filtrado a la prensa fuera hecha por los actores.

2- Por lo que se refiere al Recurso de suplicación de los demandantes, al amparo del Art. 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral se denuncian la infracción de los dispuesto en los artículos 24.1 de la Constitución por vulneración de la garantía de la indemnidad ya que al no querer firmar la rectificación se les despidió, y el artículo 20.1 de la de la Constitución en relación con el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores en demanda del despido nulo por la también vulneración del derecho a la libertad de expresión.

Entendemos al igual que la sentencia recurrida que no prospera la denuncia jurídica porque, este Tribunal en sentencia de 11-3-05 R. 534-05, recuerda a propósito de la denominada «garantía de indemnidad» que el Tribunal Constitucional entiende - STC 198/2001, de 04/Octubre , que se remite a la STC 140/1999 (22/Julio), y al ATC 219/2001, de 18/Julio - que el «derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 7/1993 , 14/1993 y 54/1995). Y al efecto se decía en STC 7/1993 (18/Enero) que «si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción... por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al

reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula». Y como destacan esa misma Sentencia y otras posteriores -SSTC 7/1 993 , de 18/Enero; 14/1993, de 18/Enero ; 54/1995, de 24/Febrero ; 197/1998, de 13/Octubre , 140/1999, de 22/Julio ; 101/2000, de 10/Abril ; 196/2000, de 24/Julio ; y 199/2000, de 24/Julio -, la prohibición del despido... u otra medida empresarial, como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5.c del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo que expresamente excluye de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo «el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes». Asimismo, el despido o otra decisión patronal dirigida contra el empleado en estos casos supondría el desconocimiento del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al art. 4.2 g) ET , que configura como tal «el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo». E igualmente cabe citar, por último, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22/09/98 (TJCE 1998\207; Asunto C-1 85/1 997), la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la Directiva 76/207/CEE , declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales.

En fin, señala el TC, la garantía de indemnidad insita en el art. 24.1 CE cubre no sólo el ejercicio de la acción judicial, sino también los actos preparatorios o previos a la misma, toda vez que, según doctrina igualmente consolidada, el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa o de la conciliación previa, según proceda. Los mencionados actos previos no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, pues, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho (por todas, las SSTC de 14/1993, de 18/Enero ; 140/1999, de 22/Julio ; y 168/1999, de 27/Septiembre). A lo que añadir -ya en el ámbito de la jurisdicción ordinaria- que para la doctrina unificada la tutela judicial efectiva excluye toda lesividad por el ejercicio de una acción ante los Tribunales (STS 22/09/00 Ar. 8213).

De todo lo expuesto la Sala entiende que los actores no fueron despedidos por no firmar la carta y retractarse sino por difundir hechos que la empresa considera que desprestigian su imagen. Y estos hechos no suponen ni constituyen reclamación judicial ni reclamación previa alguna en defensa de sus derechos laborales a lo que se pueda proteger con la garantía de la indemnidad, porque insistimos son despedidos por remitir los correos electrónicos a los usuarios de los servicios prestados por la empresa, y a través de ellos no están reivindicando nada a la empresa sino efectuando unas quejas a los usuarios que posteriormente la empresa conoce y considera que supone una deslealtad frente a la misma.

Y por lo que se refiere a la violación de la libertad de expresión la Sala entiende que esta tampoco se ha producido y no determina el despido nulo, porque si bien el indicio de la vulneración existe, la empresa prueba que el despido tiene causa y como dice en la carta de despido se ejercita por la existencia de una "trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo tipificados en el Art. 54,2 del Estatuto de los Trabajadores , en el hecho reconocido por usted y probado documentalmente de difundir información incierta de la empresa a través de un comunicado a los usuarios del servicio municipal de "A CASA DAS LINGUAS", de fecha 09 de Marzo de 2010, utilizando para tal fin la cuenta de correo electrónico del centro, añadiendo información referida a otros asuntos no relacionados con las finalidades para las cuales dichos usuarios han facilitado sus direcciones de correo, provocando una situación de descrédito de la empresa.

Las libertades que proclama el art. 20.1 a CE posibilitan la opinión pública libre, cuyo ejercicio tiene en todo caso los límites impuestos por la propia CE y entre ellos el respeto al honor de las personas [también consagrado como derecho fundamental]. Y en caso de conflicto habrá de procederse a una adecuada y casuística ponderación de bienes y derechos en juego, teniendo en cuenta que la dimensión constitucional de tales libertades convierte en insuficiente el tradicional criterio del «animus iniuriandi» [SSTC 120/1983, de 15/Diciembre ; 104/1986, de 17/Julio ; 107/1988, de 08/Junio ; 51/1989, de 22/Febrero] (STS 11/06/90 Ar. 5051).

Este derecho es ejercitable también en el marco de la relación de trabajo, que no es el vínculo de fidelidad personal en el que hayan de disolverse los derechos y libertades del trabajador en cuanto persona y en cuanto ciudadano [SSTS 13/11/86 Ar. 6336 ; 24/11/86 Ar. 6500]. Pero la libertad de expresión no es un derecho ilimitado, sino que ha de mantener un necesario equilibrio con otros derechos fundamentales, como el derecho al honor [STS 06/03/86 Ar. 1211]. La valoración de los límites de la libertad de expresión ha de hacerse de acuerdo con el principio de buena fe, que presenta condicionamientos particulares en las relaciones laborales [STC 120/1983, de 15/Diciembre ; STS 17/02/88 Ar. 734] derivados del respeto al interés del empresario y a las exigencias mínimas de la convivencia en el medio de trabajo (STS 11/10/90 Ar. 7542).

Tratándose de manifestaciones críticas, en el ámbito de la relación laboral, han de ponderarse tanto la garantía del derecho de los trabajadores a expresar libremente sus opiniones, como el respeto a la dignidad y al honor de las personas jurídicas que integran la empresa, [SSTC 120/1983, de 15/Diciembre ; 88/1985, de 19/Julio], determinando los límites de la libertad de expresión en función del análisis de las expresiones utilizadas, la

finalidad perseguida y los medios en que aquélla se producen [STS 06/03/86 Ar. 1211] (SSTS 07/06/89 Ar. 4549 VFL ; 28/02/90 Ar. 1248).

Y esos límites son los que la empresa entiende traspasados ya que del contenido del correo electrónico parece deducirse que hay un impago de salarios cuando la realidad era otra, y por ello la empresa sanciona la conducta por entender que se han superado los límites de la buena fe y del derecho a la libertad de expresión y por ello la Sala entiende que no ha habido vulneración de tal derecho por que tanto el derecho a la libertad de expresión [art. 20.1.a CE], como el derecho a la información [art. 20.1.d CE], revisten matices específicos cuando su ejercicio se realiza en el ámbito de la relación laboral, pues la buena fe o la especial confianza recíproca entre el trabajador y el empresario inherente al vínculo contractual que les une actúa como límite adicional a ese ejercicio

3.- En el recurso de la demandante Zaira con amparo procesal correcto se denuncia la infracción del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y se pretende subsidiariamente el despido improcedente por carecer de los requisitos de forma suficientes y que exige el citado artículo.

Entendemos que no procede su estudio porque la sentencia recurrida declara el despido improcedente y su examen resulta innecesario, y además porque los requisitos de forma se4 han cumplido ya que ...los requisitos que haya de expresar la comunicación escrita al trabajador son una garantía que la Ley otorga al trabajador para que si impugna el despido lo haga con conocimiento de los «hechos» que se le imputan a fin de preparar su defensa, lo que obliga a exigir que el contenido de la carta o comunicación sea inequívoco, es decir, suficientemente claro y expresivo, para evitar toda duda o incertidumbre en cuanto a las imputaciones de la empresa" (sentencia de 3-noviembre-1982 en interés de ley, lo que se reitera en la sentencia de 7-julio-1986 en interés de ley); en interpretación del art. 55 ET , en el que se establece que «el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos», se declara que esta exigencia "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -Sentencias de 17 diciembre 1985 , 11 marzo 1986 , 20 octubre 1987 y 19 enero y 8 febrero 1988 -, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador", doctrina que se sintetiza en la STS/Social 3-octubre-1988 y se reafirma en las sentencias de fechas 22-octubre-1990 , 13-diciembre-1990 , 9-diciembre-1998 (recurso 590/1997) y la más reciente de fecha 21-mayo-2008 (recurso 528/2007), entre otras. Y en el caso enjuiciado está claro y no hay duda de que los demandantes conocen los hechos imputados y motivos del despido.

4.- Como segundo motivo del recurso la empresa al amparo del art. 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral pretende la revocación de la sentencia y la desestimación de la demanda denunciando como infringidos los artículos 54.1 y 54.2 d) en relación con el 5.a) y 20.2 todos del Estatuto de los Trabajadores por entender que se ha producido una clara e indubitable transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo por parte de los demandantes que justifica la decisión del empleador de dar por extinguida la relación laboral existente entre ambos.

Para la resolución del supuesto enjuiciado se ha partir de los siguientes extremos que la sentencia de instancia declara probado:

Con fecha 18 marzo 2010 y efectos de la misma fecha les fue entregada a los actores carta de despido del siguiente tenor literal (folios 149 y 167)

"Por medio del presente escrito y de conformidad a lo establecido en el artículo 55.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa se ha encontrado con la obligación de prescindir de sus servicios y proceder a extinguir su contrato de trabajo de manera unilateral y por decisión de despido disciplinario con afectos del día de hoy.

En concreto, los hechos en que se sustenta la presente decisión y que motivan su despido por causas disciplinarias son los que se relacionan a continuación:

La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo tipificados en el Art. 54,2 del Estatuto de los Trabajadores , en el hecho reconocido por usted y probado documentalmente de difundir información incierta de la empresa a través de un comunicado a los usuarios del servicio municipal de "A CASA DAS LINGUAS", de fecha 09 de Marzo de 2010, utilizando para tal fin la cuenta de correo electrónico del centro, añadiendo información referida a otros asuntos no relacionados con las finalidades

para las cuales dichos usuarios han facilitado sus direcciones de correo, provocando una situación de descrédito de la empresa. Habiendo por tanto incumplido entre otras normativas las establecidas a los Art. 10, 11.1 de la LOPD 15/1999 , así como del art. 5.1.a del Estatuto de los Trabajadores .

Tales hechos constituyen, por su parte, un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones como trabajador, mereciendo la calificación como falta muy grave.

Los actores enviaron a los alumnos de la Casa das Linguas con los que participaban en actividades un correo electrónico, el 8 marzo 2010, del siguiente tenor literal: "Asunto: break-to-rule

Hola a todos: hasta que no se arreglen los desacuerdos que tenemos con la empresa respecto a nuestras nóminas, nuestro labor en la CDL consistirá EXCLUSIVAMENTE en lo acordado en el convenio colectivo de Enseñanza no reglada para la categoría profesional que figura en nuestro contrato, es decir, estaremos presentes en las actividades pero no participaremos activamente en ellas.

Por mi parte (Julio) no realizaré ninguna actividad hasta que el dinero de la nómina se haga efectivo en mi cuenta del banco.

Si tenéis alguna duda, mandadnos un mail y procuraremos aclararla de la mejor forma posible. Sentimos las molestias que pueda causaros esto.

Si consideráis oportuno presentar una queja contra nosotros, podéis dirigiros a la empresa que figura como gestora de la CDL: Alenti Soluciones para eventos: Rúa do Teatro NO3 20 A Lugo.

Julio y Zaira " (folio 136, interrogatorio y testifical.

D. Julio había comentado a la empresa en repetidas ocasiones que le convenía cobrar su salario antes del día 5 de cada mes, lo que no conseguía porque la empresa solía expedir los "pagarés" en dichos primeros 5 días, pero el actor trabajaba con un banco distinto y la ejecución para el cobro de ellos tardaba en su banco más de dos días. Incluso se había comentado también que en el caso de Dña. Zaira al trabajar con otro banco distinto del del actor, la gestión del cobro era con dicho banco un día más rápida. Con dichos comentarios a la empresa, los actores pidieron que se les pagase por transferencia, pero la empresa se negó al ser su política el pago mediante cheque, sugiriéndoles, a efectos de rapidez en el cobro, que podían abrir una cuenta en el banco con el que la empresa operaba (interrogatorio, testifical y documental a los folios 185 a 192).

EL art.54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores señala como motivo para apreciar el incumplimiento contractual por el trabajador "la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

El Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que la buena fe en su sentido objetivo «constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible o, mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos [...], con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza» (SSTS 22/05/86 Ar. 2609 ; 25/06/90 Ar. 5515 ; 04/03/91 Ar.1822).

Las reglas más elementales que deben regir la convivencia humana -entre ellas, el principio de buena fe normado en el art. 7 del Código Civil - han de ser más escrupulosamente observadas en el ámbito donde el hombre pasa la mayor parte de su existencia, pues sólo, así podrá respetarse debidamente la dignidad de cuantos intervienen en la organización empresarial (SSTS 25/01/88 Ar. 42 ; 24/01/90 Ar. 206).

El deber de mutua fidelidad es consustancial al contrato de trabajo, como exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible, y la deslealtad implica siempre conducta totalmente contraria a la que ha de observar el trabajador [SSTS 02/06/86 Ar. 3437 ; 27/12/87 Ar. 9042 ; 07/06/88 Ar. 5240] (STS 03/10/88 Ar. 7498). La buena fe contractual, que el artículo 54.2.d) del ET cuida de guardar, es la que deriva de los deberes de conducta y del comportamiento que el artículo 5 .a) en relación con el artículo 20.2, ambos del ET , impone al trabajador, buena fe en su sentido objetivo que, como declaró la sentencia de de 22 de mayo de 1986 (RJ 1986\2609).

Y justifica el despido, porque la causa implica un serio quebrantamiento del principio de la buena fe que informa las relaciones jurídicas, vulnerando además el deber de probidad que impone el servicio para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, con repercusión en el buen orden laboral y en el de los intereses del Empresario (SSTS 30/09/88 Ar. 7153 ; 13/03/91 Ar. 1852)

Pero también ha puesto de relieve la jurisprudencia que no toda trasgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por ser grave y culpable suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador (SSTS de 4 de marzo de 1991 [RJ 1991\1822] y 25 de junio de 1990 [RJ 1990\5513] entre otras), todo ello en consonancia con el artículo 54.1 del ET que exige un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador para justificar la resolución de su contrato por despido disciplinario.

También el T.S. en sentencia de 2-4-92 señala que "las infracciones que tipifica el artº 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, para erigirse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario,

análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado artº 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente.

Además el daño o perjuicio patrimonial causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual pero no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, pues pueden jugar otros criterios, como la situación objetiva de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva (SSTS 30/10/89 Ar. 7462 ; 26/02/91 Ar. 875).

Para enjuiciar si en el cumplimiento de dicha obligación el trabajador ha transgredido la buena fe y si dicha conducta merece la máxima sanción de despido, ha de tenerse en cuenta el cargo que en la empresa ocupa y sus circunstancias personales y profesionales (SSTS 17/10/85 Ar. 5152 ; 24/10/89 Ar. 7423). Los deberes de buena fe adquieren especial relevancia y deben ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos singulares y de jefatura en la empresa (SSTS 21/12/87 Ar. 8991 ; 27/12/87 Ar. 9042 ; 29/03/88 Ar. 2404 ; 03/10/88 Ar. 7498). La diligencia que ha de exigirse con mayor rigor en función de la responsabilidad del puesto desempeñado y confianza que en el trabajador depositó la empresa (STS 05/10/90 Ar. 7530).

De los hechos probados que recoge la sentencia recurrida y la doctrina jurisprudencial citada resulta la desestimación del Recurso de suplicación y la confirmación de la sentencia recurrida y ello porque aunque los hechos se han acreditados y la imputación que del correo remitido por los demandantes parece deducirse, de que no se les abona los salarios, lo cierto es que los mismos no revisten la gravedad que la empresa les recrimina, ya que su filtración y difusión por otros medios no puede en modo alguno achacarse a los actores; por ello entendemos que aun tratándose de un incumplimiento contractual, no es grave y no puede llevar aparejada la sanción de despido.

5.- Por ultimo y con igual amparo procesal se denuncia la infracción, inaplicación o interpretación errónea de la jurisprudencia del tribunal supremo relativa a los salarios de tramitación de la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 29 de Abril de 2010, Rec 1113/2009 , toda vez que los contratos que regulaban la relación entre los trabajadores y la empresa era de carácter temporal, amparada en una obra que esta última tenía contratada con el Ayuntamiento de Lugo y que expiró, tal y como quedó acreditada en la prueba realizada en la vista oral el día 1 del mes de Junio de 2010 (folios 111 a 115), siendo por ello, en el caso de ser considerado nulo el contrato, obligación de la empresa, hacer frente a los salarios de tramitación devengados en el presente procedimiento únicamente hasta dicha fecha.

La denuncia no se admite porque la sentencia no contiene dato alguno relativo a este extremo y en todo caso ha de resaltarse que el acta de juicio resulte conocidamente inhábil para fundar una revisión de hechos probados, por no constituir «documento» en el sentido del art. 191.b LPL , alusivo a la prueba documental señalada en el art. 194.2 LPL , y por no tratarse propiamente de un medio de prueba sino de mera síntesis de la que se ha aportado en juicio, en manera alguna modificativa de los medios utilizados en aquél (STS 24/02/92 Ar. 1144; SSTSJ Galicia 27/02/99 AS 5261 , 12/05/00 R. 1748/00 , 07/02/02 R. 6499/01 , 23/12/02 R. 1744/02 ...).

Y por tanto no podemos tomar hecho cierto la fecha de fin de contrato que se alega.

Desprendiéndose de todo ello que la sentencia recurrida es plenamente acorde con el ordenamiento jurídico y en consecuencia no vulnera la normativa que por la parte recurrente se invoca, por lo que procede previa desestimación del recurso dictar un pronunciamiento confirmatorio del impugnado; en consecuencia,

FALLAMOS

Que desestimando los recursos de suplicación interpuestos por Julio , ALENTI ORGANIZAICON DE EVENTOS SOCIALES SL, Zaira contra la sentencia de fecha 26-7-2010 dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo en el Procedimiento nº 306-2010 sobre despido, debemos confirmar y confirmamos íntegramente la sentencia recurrida.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá consignar la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurrir, en la Cuenta de Consignaciones de esta Sala - Sección abierta en BANESTO con el nº 1552 debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código "35 Social Casación ". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio, el código "35 Social Casación ". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si

obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

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

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.