

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 16 Oct. 2023, Rec. 1449/2023

Ponente: Vega Pedraza, María Laura.

Nº de Recurso: 1449/2023

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: *ES:TSJCL:2023:3930*

14 min

Despedido por gastar una broma a un compañero provocándole la baja médica

DESPIDO DISCIPLINARIO. Comisión de una falta calificada de muy grave. Colocó la cinta adhesiva para "gastar una broma" a sabiendas del intenso tráfico de carretillas que esos días abordaba la empresa, obviando las nefastas consecuencias a que ello podría haber dado lugar. De este modo, un trabajador resultó afectado, llegando incluso a iniciar un periodo de baja laboral por accidente de trabajo. Su conducta, no solo supone un abuso de confianza en sus funciones, y una desatención a las directrices de la empleadora, sino que resulta temeraria en cuanto a la inobservancia de las consecuencias que ello pudo tener. El TJS Castilla y León estima el recurso de suplicación formalizado frente a la sentencia del Juzgado de lo Social de Palencia, en el procedimiento de despido y declara la procedencia del despido.

TEXTO

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01542/2023

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

Tfno: 983458462

Fax: 983254204

Correo electrónico: tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG: 34120 44 4 2022 0000316

Equipo/usuario: ADC

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001449 /2023

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000156 /2022

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña SIRO AGUILAR S.L.

ABOGADO/A: IVAN CANABAL PORRES

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Jaime

ABOGADO/A: ROCIO BLANCO CASTRO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. José Manuel Riesco Iglesias

D^a. María Laura Vega Pedraza/

En Valladolid, a dieciséis de octubre de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1449 de 2023, interpuesto por SIRO AGUILAR S.L. contra sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Palencia, en el procedimiento de despido/ceses en general n° 156/2022, de fecha 5 de mayo de 2023, en demanda promovida por D. Jaime contra referido recurrente, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D^a. MARÍA LAURA VEGA PEDRAZA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de marzo de 2022, se presentó en el Juzgado de lo Social de Palencia Número 2 demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase

sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

" **PRIMERO.-** El actor, D. Jaime, con DNI NUM000, ha prestado servicios laborales para la empresa Siro Aguilar S.L desde el 21/09/09, con la categoría profesional de Técnico MOD Nivel 3 y percibiendo un salario bruto mensual de 2.158,80 euros brutos, incluida prorratea de pagas extras.

SEGUNDO.- El día 18 de febrero de 2022, la empresa comunicó al actor su despido disciplinario mediante carta que se adjunta, por la comisión de una falta calificada por la empresa de muy grave, consistente en síntesis en los siguientes hechos: que el día 11 de febrero de 2022 el actor se encontró prestando servicios en el turno de mañana, con horario comprendido desde las 06:00 hasta las 14:00 horas, ocupando su puesto habitual de robotero en la línea 4 de galletas. Ese mismo día sobre las 13:15 horas D. Modesto, Jefe de cadena de suministro, avisó telefónicamente a D. Nazario, Jefe de Fábrica, que un compañero, D. Ovidio se había caído de la carretilla del tipo, hombre a bordo, al pasar por el portón de acceso de las carretillas de la zona de robot de galletas a la zona del almacén de la antigua línea 1 de pan, siendo la causa de la caída, una cinta adhesiva transparente colocada por el actor de marco a marco del portón y que al no ser visible había hecho que D. Ovidio se enganchara con ella a la altura del cuello, provocando que cayese de espaldas de la carretilla, golpeándose contra el suelo. Se avisó al encargado de turno, D. Maximo, que le solicitó que acudiese a las oficinas para explicar lo sucedido, acudió con un representante legal de los Trabajadores. D. Segundo y al preguntarle por los hechos acontecidos, reconoció que había colocado una cinta adhesiva transparente desde un lado a otro para gastar una broma, reconociendo que no tenía justificación. Dando el resto de la carta por reproducida.

TERCERO.- La empresa había informado a los trabajadores a través de pantallas de TV, correos electrónicos, Whatsapp y de viva voz que durante los días 11,12 y 13 de febrero, habría un tráfico intenso de carretillas desde el almacén AG3 a la antigua línea de pan. Como peatones: máxima atención a la distancia de seguridad a máquinas y respetemos las zonas de paso peatonal. Documentos 13 al 15 de la demandada. Se aporta fotografía como documento nº 16 en la que se puede observar una cinta adhesiva transparente colocada por el actor de marco a marco del portón.

CUARTO.- El trabajador D. Ovidio, fue atendido el 14 de febrero de 2022 por la Mutua Ibermutuamur, refiriendo contusiones y dolor en el cuello al realizar cualquier movimiento de cabeza, tramitando ésta la baja médica por accidente de trabajo.

QUINTO.- Es de aplicación el II Convenio Colectivo Siro Aguilar S.L U.

SEXTO.- La empresa SIRO AGULAR S.L comunicó al trabajador en fecha 18 de febrero de 2022, que en fecha 14 de febrero de 2022 se había procedido a dar audiencia previa al Comité de Empresa con efectos cautelares, para que en el plazo de 3 días naturales, alegasen lo que entendiesen oportuno, habiendo transcurrido dicho plazo sin que se hayan presentado las mismas.

SÉPTIMO.- La parte actora presentó papeleta de conciliación en fecha 3/03/22 celebrándose en fecha 17/03/22 el acto de conciliación con SIRO AGULAR S.L. resultando el mismo intentado sin avenencia."

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la empresa demandada fue impugnado por la parte actora. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sentencia nº 180/2023, de 5 de mayo de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Palencia en el procedimiento de despido/ ceses en general nº 156/2022, estima la demanda formulada por D. Jaime, contra la empresa "SIRO AGUILAR S.L.", declarando " *que con fecha 18/02/22 el actor ha sido objeto de un despido improcedente, y condeno a la empresa SIRO AGUILAR S.L, a que, en el plazo de cinco dias, opte entre la readmisión en las condiciones anteriores al despido, con abono, en tal caso, de los salarios de tramitacion, a razon de 70,97 euros diarios, o el abono al actor de una indemnizacion en cuantia de 31.335,13 €, que determinaria la extincion del contrato de trabajo, que se entenderia producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo*".

Frente a dicha resolución, se alza en Suplicación la representación procesal de la empresa SIRO AGUILAR S.L invocando un motivo de recurso al amparo del [art. 193 apartado C\) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#). Por la representación del actor se formuló escrito de impugnación en el que se opuso a los motivos formalizados de contrario instando la confirmación de la sentencia recurrida por sus propios argumentos.

SEGUNDO.- El motivo del recurso se centra en la censura jurídica sustantiva. Formalizada al amparo procesal del apartado C) del [art. 193 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y al objeto de propiciar de esta Sala un estudio de la infracción que señala, entiende la recurrente que la sentencia de instancia vulnera los [arts. 5 \(LA LEY 16117/2015\), 20.2 \(LA LEY 16117/2015\), 54.2 \(LA LEY 16117/2015\) Y 58 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), arts. 51 Y 52 del II Convenio Colectivo Siro Aguilar S.L.U. y diversa doctrina judicial y jurisprudencial que se nombra.

Considera la mercantil recurrente que la falta cometida por el trabajador se encuentra tipificada como muy grave, al tratarse de un supuesto de transgresión de la buena fe contractual grave y culpable defendiendo el carácter procedente del despido.

El escrito de impugnación se centra en la vinculación de los hechos probados y la fundamentación de la sentencia.

Para resolver el motivo, la Sala debe partir del siguiente marco legal y jurisprudencial:

En primer lugar, el [art. 5 del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) establece como DEBERES laborales: "Los trabajadores tienen como deberes basicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. b) Cumplir las ordenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas ..."

Y el Artículo 54 del mismo cuerpo legal : "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: b) *La indisciplina o desobediencia en el trabajo*; d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

Mas concretamente, y en segundo término, el Convenio Colectivo de Empresa Siro Aguilar SLU, en sus arts. 51 y 52, tipifica las faltas muy graves "e) La desobediencia o inobservancia a las ordenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricacion e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevencion de Riesgos Laborales, incluida la no utilizacion de los Equipos de Proteccion Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador/a haya recibido la informacion y formacion sobre la orden o instruccion de trabajo causa de la falta".

Como puede observarse, el [artículo 54.2.d\) del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) , faculta al empresario a extinguir el contrato de trabajo por despido, sobre la base de un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerando incumplimiento contractual, entre otros, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, debiendo el trabajador cumplir con las obligaciones anejas a su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe, [artículos 5 a \) y 20. 2 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) , habiendo declarado la jurisprudencia que dicha transgresión constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que debe presidir la correcta ejecución del contrato; que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, pues su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, que se traduce en una exigencia de comportamiento ético, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; que la esencia de su incumplimiento no está en la causación de un daño, sino en el quebranto de los anteriores valores, por lo que a pesar de la inexistencia de perjuicio alguno a la empresa, a pesar de ser un elemento a considerar y ponderar en orden a su gravedad, no se enerva la transgresión, para cuya consideración también deben valorarse las condiciones personales y profesionales del trabajador y la confianza depositada en el mismo; que tampoco es necesaria la concurrencia de dolo en la conducta entendida como conciencia y voluntad en su realización, pues basta que los hechos se produzcan de manera culposa, si la culpa es grave e inexcusable, para estimar cometida la infracción de la norma, siendo sentencias del Tribunal Supremo que expresan la anterior doctrina, las de 18 de mayo de 1.987, 30 de octubre de 1.989, 14 de febrero de 1.990 y 26 de febrero de 1.991.

En definitiva, que la relación laboral exige una confianza entre las partes que se quiebra por la realización de conductas que denotan engaño u ocultación, o malicia, en la medida en que hacen tambalear los cimientos de esa confianza.

En el desarrollo de la relación de trabajo son deberes laborales básicos del trabajador los de cumplir tanto "con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia" ([art. 5.a ET \(LA LEY 16117/2015\)](#)), como "las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas" ([art. 5.c ET \(LA LEY 16117/2015\)](#)); igualmente están configuradas estatutariamente como obligaciones del trabajador la de "realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue" ([art. 20.1 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#)), debiendo "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 aquél 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" (art. 20.2 ET (LA LEY 16117/2015)), proclamándose el correlativo derecho del empresario, con la exclusiva finalidad de verificar el cumplimiento de tales deberes y obligaciones laborales, a poder "adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana..." (art. 20.3 ET (LA LEY 16117/2015)).

Igualmente la norma estatutaria regula las facultades o "potestades" empresariales sancionadoras por incumplimientos laborales, ateniéndose a la tipificación y graduación legal o convencional de las correspondientes faltas y sanciones ("Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable" - art. 58.1 ET (LA LEY 16117/2015)), la que podrá ejercitarse exclusivamente dentro de los plazos de prescripción legalmente establecidos ("las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido" - art. 60.2 ET (LA LEY 16117/2015)), ajustándose a los procedimientos legal o convencionalmente previstos (arg. ex arts. 55.1 ET (LA LEY 16117/2015), 108.1 y 114.2 LPL) y sin poderse imponer sanciones configuradas como ilegales ("reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber" - art. 58.3 ET (LA LEY 16117/2015)), pero pudiendo imponerse la más grave sanción de despido siempre que se base "en un incumplimiento grave y culpable del trabajador" ((art.54.1 ET (LA LEY 16117/2015)).

La más grave sanción de despido, que comporta la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, para poder ser declarada judicialmente como procedente se exige estatutariamente que la falta imputada y acreditada como cometida consista en "un incumplimiento grave y culpable del trabajador" (art. 54.1 ET (LA LEY 16117/2015)), considerándose legalmente, entre ellos, "La indisciplina o desobediencia en el trabajo" (art. 54.2 b ET (LA LEY 16117/2015)) y, en cuanto ahora más directamente afecta, "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo" (art. 54.2.d ET (LA LEY 16117/2015)).

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

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

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

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

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

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

En esta misma dirección se pronuncia entre otras la sentencia del T. Supremo de 3-11-2011, rec. 7/2010 (LA LEY 287371/2011): "...en aplicación de la teoría gradualista, teniendo en cuenta las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, sin perjuicio de que el comportamiento del trabajador pudieran resultar acreedor de una sanción, que en su caso pudiera imponerle el empresario, no es acreedora de la imposición de la sanción de despido, que es la más grave que existe en el ámbito laboral. La valoración efectuada por la Sala..., sobre la gravedad del comportamiento del trabajador y aplicación de la teoría gradualista en relación a la falta cometida, es una interpretación coherente y razonable de los preceptos y jurisprudencia aplicables, que en modo alguno cabe configurar como errónea en el sentido jurisprudencial antes indicado-".

La doctrina jurisprudencial inveterada - sentencias de esta Sala de lo Social de 28 de enero de 1984, 18 y 21 de junio de 1985, 12 y 17 de julio, 13 y 23 de octubre y 11 de noviembre de 1986, 21 de enero y 13 de noviembre de 1987, 7 de junio, 11 de julio y 5 de diciembre de 1988, 15 de octubre de 1990, y 2 y 23 de enero, 20 de febrero y 3 y 19 de abril de 1991- la de que en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso

concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas.

TERCERO.- Descendiendo al supuesto de autos, nos encontramos con un trabajador que presta servicios para la empresa Siro Aguilar S.L. con la categoría profesional de Técnico MOD Nivel 3. El día 11 de febrero de 2022, mientras se encontraba prestando servicios en el turno de mañana, ocupando su puesto habitual de robotero en la línea 4 de galletas, decidió gastar una broma a sus compañeros y colocó una cinta adhesiva de marco a marco del portón y que al no ser visible hizo que otro trabajador, D. Ovidio, se enganchara con ella a la altura del cuello, provocando que cayese de espaldas de la carretilla, golpeándose contra el suelo.

Dicho trabajador, fue atendido el 14 de febrero de 2022 por la Mutua Ibermutuamur, refiriendo contusiones y dolor en el cuello al realizar cualquier movimiento de cabeza, tramitando la baja médica por accidente de trabajo.

Por estos hechos, el actor fue requerido por el encargado de turno para explicarlos, acudiendo con un representante legal de los trabajadores, reconociendo que había colocado una cinta adhesiva transparente desde un lado a otro para gastar una broma, admitiendo que no tenía justificación.

Consta que la empresa había informado a los trabajadores a través de pantallas de TV, correos electrónicos, Whatsapp y de viva voz que durante los días 11,12 y 13 de febrero, habría un tráfico intenso de carretillas desde el almacén AG3 a la antigua línea de pan. Como peatones: máxima atención a la distancia de seguridad a máquinas y respetemos las zonas de paso peatonal.

Por estos hechos, la empresa comunicó al actor su despido disciplinario mediante carta el día 18 de febrero de 2022, por la comisión de una falta calificada de muy grave.

Aplicando el marco legal y doctrinal expuesto *Ut Supra*, resulta como falta muy grave tipificada en el art. 51 e) del Convenio Colectivo, tratándose de una desobediencia e inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, siendo que el trabajador/a había recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.

En efecto, y del conjunto de todo el relato fáctico, concluimos que *el actor, en una conducta no dolosa, pero sí negligente, quiso gastar una broma a sus compañeros y colocó una cinta adhesiva transparente de portón a portón provocando que otro*

trabajador se enganchase con ella por el cuello y cayese de espaldas al suelo. Dicho trabajador fue atendido refiriendo contusiones y dolor en el cuello al realizar cualquier movimiento de cabeza, tramitándose la baja medica por accidente de trabajo.

Consta, asimismo, que la empresa habia informado a los trabajadores a traves de pantallas de TV, correos electronicos, Whatsapp y de viva voz que durante los dias 11,12 y 13 de febrero, habria un trafico intenso de carretillas desde el almacen AG3 a la antigua linea de pan. Como peatones: maxima atencion a la distancia de seguridad a maquinas y respetemos las zonas de paso peatonal.

El trabajador, desatendiendo la advertencia y orden de la empresa, *colocó la cinta adhesiva para "gastar una broma" a sabiendas del intenso tráfico de carretillas que esos días abordaba la empresa, obviando las nefastas consecuencias a que ello podría haber dado lugar. De este modo, un trabajador resultó afectado, llegando incluso a iniciar un periodo de baja laboral por accidente de trabajo. Su conducta, no solo supone un abuso de confianza en sus funciones, y una desatención a las directrices de la empleadora, sino que resulta temeraria en cuanto a la inobservancia de las consecuencias que ello pudo tener. Piénsese en el amplio número de carretillas, la velocidad que podrían alcanzar, el carácter rígido y tamaño amplio de la cinta adhesiva y el alto número de trabajadores que pudieron sufrir diversos accidentes al resultar invisible.*

En consecuencia, la causa del despido resulta debidamente tipificada y acreditada e incluso, con aplicación de la doctrina gradualista, el despido ha de calificarse como procedente.

Por todo ello, la causa del despido resulta debidamente acreditada por la mercantil y la Sala debe acoger el motivo formalizado, declarando la procedencia del despido formalizado como despido disciplinario en fecha 18 de febrero de 2022.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 235.1 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), dada la estimación del recurso, no procede efectuar condena en costas.

VISTOS los preceptos legales citados y demas de general y pertinente aplicación,

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS el recurso de Suplicación formalizado por el Letrado la empresa Siro Aguilar S.L.U. frente a la Sentencia nº 180/2023, de 5 de

mayo de 2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Palencia, en el procedimiento de despido/ ceses en general nº 156/2022, y, en consecuencia, revocamos la resolución de instancia y declaramos la procedencia del despido.

Sin condena en costas y con restitución de consignaciones y depósitos.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el [artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#).

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 1449/23 abierta a nombre de la Sección 2 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de Valladolid del Banco SANTANDER, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.