

# Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 733/2024 de 26 Mar. 2024, Rec. 233/2024

Ponente: Iturri Gárate, Juan Carlos.

Nº de Sentencia: 733/2024

Nº de Recurso: 233/2024

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES:TSJPV:2024:76

17 min

Despido improcedente de trabajadora que falseó una factura por requerimiento de sus superiores

DESPIDO IMPROCEDENTE. Imputación de conducta grave consistente en contribuir y facilitar que se presentase una factura manipulada, fijándose una justificación de gasto superior al que realmente tuvo lugar con ocasión del servicio prestado. La alteración de la factura fue por indicación de sus superiores. Aunque es cierto que se siguen actuaciones penales por esa presentación del documento modificado al cliente no consta que obtuviese ganancia o favor alguno por ello. Nada consta de la existencia de un código de conducta y que puede obedecer a causas diversas a la connivencia en la conducta pretendidamente ocultada esa falta de queja por el tipo de orden o la ausencia comunicación a otros responsables de la empresa.

El TSJ País Vasco estima el recurso de suplicación formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Bilbao, anulándola para declarar improcedente el despido.

## TEXTO

**RECURSO** N.º: Recursos de Suplicación, 0000233/2024 NIG PV  
4802044420230000550 NIG CGPJ 4802044420230000550

SENTENCIA N.º: 000733/2024

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. don Juan Carlos Iturri Garate, Presidente en funciones, don Florentino Eguaras Mendiri y doña Maite Alejandro Aranzamendi, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

## **SENTENCIA**

En el recurso de suplicación interpuesto por doña **Delfina** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Bilbao, de fecha 16 de octubre de 2023, dictada en los autos 49/2023 en proceso sobre DESPIDO DISCIPLINARIO, y entablado por doña Delfina frente a la mercantil **SACYR FACILITIES SAU**.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Juan Carlos Iturri Garate, quien expresa el criterio de la Sala.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

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

"PRIMERO.- La demandante Delfina con DNI NUM000 viene prestando servicios para SACYR FACILITIES S.L. con una antigüedad desde el 30/05/2013, en virtud de contrato indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de técnico de diseño y con una retribución bruta anual de 24.073,28 €, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias por su trabajo.

SEGUNDO.- Las relaciones laborales entre la trabajadora y la empresa se rigen por el Convenio Colectivo Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

TERCERO.- El 21/12/2022 la empresa comunica a la trabajadora despido por causas disciplinarias, con efectos de ese mismo día 21/12/2022 con el siguiente contenido:

*"Estimado Sra. Delfina:Mediante la presente carta, que le entregamos en mano y en el día de la fecha, le comunicamos la decisión de nuestra Compañía de proceder a su despido disciplinario, con fecha de efectos de hoy, 21 de diciembre de 2022.*

*Y ello, por los hechos que seguidamente le exponemos y que, a nuestro juicio, justifican sobradamente esta decisión empresarial, toda vez que constituyen una conducta muy grave y culpable de la transgresión de la buena fe contractual, así como un quebrantamiento del Código de Conducta existente en el Grupo Sacyr, aplicable a todas y cada una de las empresas y unidades de negocio que lo integran.*

*Previo a exponer con detalle los hechos, es necesario indicar que la Compañía forma parte de la división de Servicios del Grupo Sacyr y, por tanto, le resulta de aplicación su Código de Conducta, según Ud. conoce y ha aceptado expresamente su cumplimiento, habiendo, además recibido diferentes acciones formativas relacionadas con el mismo, desde que comenzó a prestar servicios para nosotros.*

*bien, los hechos a que nos referimos y que justifican la presente decisión son los que pasamos a exponerle a continuación:*

### *1. Hechos*

Ud. viene prestando servicios como Técnico en la Delegación conocida internamente como Delegación Zona Norte, que incluye los diferentes servicios que nuestra división tiene en País Vasco y La Rioja, entre otros, para las actividades de limpieza, facility management, gestión de residuos, etc., apoyando y dando el soporte que le pueda ser requerido por parte de los Gerentes responsables de los correspondientes servicios, así como el delegado de la Zona Norte, D. Jesús Manuel.

*Dentro de estas funciones, has realizado tareas de apoyo relacionadas con el servicio que presta nuestra Compañía a la Tesorería General de la Seguridad Social en Guipúzcoa (en adelante, TGSS o "el cliente"), "Expediente NUM001" consistente en el mantenimiento de diversos sistemas e instalaciones del edificio ubicado en CALLE000 de San Sebastián, sede de las Direcciones Provinciales de la TGSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) de Guipúzcoa, así como de las administraciones - Unidad de Recaudación Ejecutiva de Tolosa y Eibar, y de los almacenes de Lezo e Irún, dependientes de la TGSS de Guipúzcoa.*

*Pues bien, en relación con este servicio, se recibió en nuestra Compañía un Oficio fechado el 19 de octubre de 2022, por parte de la Brigada Central de Delincuencia Económica y Fiscal de la Dirección General de la Policía, en relación con una investigación en curso que observaba la existencia de una relación comercial de Sacyr Facilities con la sociedad Traeco Medioambiental, por un servicio de mudanzas de Eibar a Lezo.*

*En dicho oficio se solicitaba toda la información respecto al contrato suscrito con TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L., y de todas las empresas que hubiesen intervenido en la mudanza de la Administración de Éibar al almacén de Lezo. Y, en concreto, se solicitan (i) factura emitida de TXARAKA KONTENEDEROEAK S.L. a TRAECO MEDIOAMBIENTAL, s.L.; de TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L a SACYR FACILITIES, S.L.; (ii) justificante del pago realizado por SACYR FACILITIES, S.L. a*

*TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L.; (iii) y cualquier otro documento que justifique este servicio y el importe abonado.*

*Dicho requerimiento fue trasladado a la Unidad de Cumplimiento Normativo del Grupo Sacyr (en adelante "UCN"), con fecha 4 de noviembre de 2022, la cual procedió a la apertura del correspondiente expediente, al tener atribuidas, en virtud del Código de Conducta, las funciones de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de medidas en relación con cualquier infracción del Modelo de Cumplimiento Normativo.*

*A su vez, por parte de la citada Brigada Central de Delincuencia Económica y Fiscal de la Dirección General de la Policía, se requirió la identificación de un representante de nuestra Compañía, a fin de proceder a la toma de declaración como investigada por un presunto delito de falsedad documental y estafa, la cual tuvo lugar el pasado día 29 de noviembre de 2022, por parte de D. Augusto. Dicha investigación que traía causa de una denuncia presentada ante dicha Brigada por parte de la Dirección Provincial de la TGSS de Guipúzcoa, de fecha 16 de septiembre de 2022.*

*Pues bien, en el curso de estos acontecimientos, el pasado día 9 de diciembre de 2022, la UCN ha trasladado a la Dirección de la Compañía sus conclusiones y la recomendación de la investigación preliminar llevada a cabo, siendo estas las siguientes:*

*1 0 .- En el pliego de Prescripciones Técnicas del contrato del servicio de mantenimiento con la TGSS de Guipúzcoa se define una bolsa económica por importe de 8.784,60 €, Iva incluido, para actuaciones relacionadas con trabajos de albañilería, jardinería, pintura, cristalería, carpintería, traslado de equipos informáticos, mesas, armarios, etc.*

*2 0 .- En base a esta bolsa económica, se contrató por parte del cliente a nuestra Compañía una mudanza en la Administración de Éibar, para la retirada de mobiliario descatalogado a un vertedero y traslado de documentación de la oficina a un almacén de la TGSS en Lezo, que se realizó en dos jornadas (29-07-2022 y 01-08-2022), por parte de las empresas que fueron contratadas al efecto.*

*3 0 .- Dicha mudanza fue gestionada por el área en el que Ud. presta servicios, facilitando un presupuesto de las empresas que iban a ser subcontratadas para acometer el trabajo, que se fue ajustando hasta el presupuesto definitivo que ascendía a 4.589,75 e.*

4 0 .- Como justificación de esta mudanza, se ha podido comprobar que, por parte del equipo de trabajo involucrado en la gestión y documentación de este servicio, esto es el Gerente del Servicio, en aquel momento D. Braulio, tras el soporte que le fue facilitado por Ud., con conocimiento por parte del delegado, D. Jesús Manuel, se facilitó al cliente la siguiente factura emitida en fecha 3 de agosto de 2022 con núm. NUM002 por TXARAKA KONTENEDEROEAK S.L., con CIF 820890265:

**"se da por reproducida la factura incorporada al no permitir el sistema su inclusión"**

En la descripción de esta factura se detalla la cantidad de veinte euros (20 € ) como precio unitario del "Transporte de un contenedor de 9 m3-Tratamiento de voluminosos Obra: Zezenbide, 5 Eibar".

6 0 .- Lo diferencia en la cifra total entre ambas facturas, se deduce claramente si se procede a la lectura del propio código QR que incluía la factura (identificada en la presente carta como factura NUM003) que fue remitida al cliente como justificación del gasto, a través del cual se puede hacer una comprobación de los datos de la factura, tales como Identificador, NIF Emisor, Serie, Núm. de factura, importe y fecha de emisión.

Y, efectivamente, al realizar esta comprobación se puede observar el importe de SEISCIENTOS SESENTA EUROS (6600, que coincide con la factura original (identificada en la presente carta como factura NUM004), según el siguiente justificante que se descarga tras escanear el código QR:

TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L., con CIF B20951810/ que ascendía al importe de MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS (1.254€):

**"se da por reproducida la factura incorporada al no permitir el sistema su inclusión"**

En la descripción de esta factura se detalla la cantidad de CINCUENTA EUROS (50€) como precio unitario del "Transporte de un contenedor de 9 m3-Tratamiento de voluminosos Obra: Zezenbide, 5 Eibar".

5 0 .- Sin embargo, se ha podido constatar que la factura original que fue emitida por TXARAKA KONTENEDEROEAK S.L. a TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L en fecha 3 de agosto de 2022 con núm. NUM002, lo fue por importe de SEISCIENTOS SESENTA EUROS (660€ IVA incluido), siendo esta la siguiente:

**"se da por reproducida la factura incorporada al no permitir el sistema su inclusión"**

7 °.- En definitiva, todo lo anterior evidencia que Ud., junto con el que era el Gerente del Servicio en aquel momento, D. Braulio, y con el conocimiento del delegado de la Zona Norte, aportaron una factura en la que modificaron el precio del servicio realizado, pasando de SEISCIENTOS SESENTA EUROS (6600, a MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS (1.254€). Lo que suponía, por tanto, un incremento de hasta un 90% del precio acordado con el subcontratista TXARAKA KONTENEDEROEAK, S.L., encargada de ejecutar el servicio de mudanza contratado a razón de un importe unitario de 20 € por m3, en lugar de los 50 € que figuran en la factura que se facilitó al cliente, como reporte y documentación soporte para la justificación de los servicios prestados bajo el contrato administrativo "Exp. NUM001".

*Así pues, nos encontramos que Ud. ha incurrido en un incumplimiento muy grave en el desempeño de sus cometidos laborales, totalmente contrario a los principios y deberes que deben seguirse como empleada nuestra Compañía, al contribuir y facilitar que se presentara al cliente una factura manipulada como justificación de un gasto mayor del que realmente tuvo lugar por los servicios de mudanza que nos fueron contratados.*

*Lo que constituye la comisión por su parte de una falta muy grave de trasgresión buena fe contractual y abuso de confianza. Como comprenderá, estos hechos han generado, como no puede ser de otra manera, una pérdida absoluta de confianza en la manera de llevar a cabo*

*sus tareas y funciones, siendo la confianza mutua un elemento esencial para el mantenimiento de la relación laboral.*

## *2. Tipificación de la conducta y sanción:*

*Como consecuencia de lo anterior, la Compañía no puede actuar de otro modo que no sea procediendo a su despido disciplinario con efectos económicos y laborales del día de hoy, 21 de diciembre de 2022, al constituir tales hechos incumplimientos muy graves y culpables de sus obligaciones laborales, de conformidad con la tipificación recogida en el apartado c) del artículo 27 del XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, así como el apartado d) del artículo 54.2 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre \(LA LEY 16117/2015\)](#), por el que se regula el texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#):*

*Artículo 27 del Convenio Colectivo sector, apartado:*

*d) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas,*

Artículo 54 Estatuto Trabajadores (LA LEY 16117/2015). Apartado:

*e) La transgresión de la buena fe contractual, así como e/ abuso de confianza en e/ desempeño del trabajo.*

*Por último, le informamos que, en este mismo acto, ponemos a su disposición la liquidación final de haberes que le corresponde.*

*Sin otro particular, y rogándole firme el recibí de la presente comunicación a los meros efectos de acreditar su contenido y recepción, reciba un cordial saludo."*

**CUARTO.** - El artículo 27 del Convenio Colectivo sobre las faltas y sanciones:

*"1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.*

*A) Se considerarán faltas leves:*

*Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.*

*La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.*

*Falta de aseo y limpieza personal.*

*Falta de atención y diligencia con los clientes.*

*Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.*

*Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.*

*La embriaguez ocasional.*

*B) Son faltas graves:*

*Faltar dos días al trabajo sin justificación.*

*La simulación de enfermedad o accidente.*

*Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.*

*Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.*

*Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.*

*La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.*

*El abandono del trabajo sin causa justificada.*

*La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.*

*C) Son faltas muy graves:*

*Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.*

*El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.*

*El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.*

*La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de*

responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015).

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la jefatura de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado o interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015)".

**QUINTO.** - La trabajadora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

**SEXTO.** - Intentado el preceptivo acto de conciliación se certifica que el mismo se celebró sin avenencia."

**SEGUNDO.-** La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:"Que DESESTIMANDO LA DEMANDA formulada por Delfina contra SACYR FACILITIES S.L. DEBO DECLARAR Y DECLARO EL DESPIDO CAUSADO A LA DEMANDANTE COMO PROCEDENTE, absolviendo al demandado de cuanto en la demanda se reclamaba."

**TERCERO.-** Doña Delfina formalizó en tiempo y forma recurso de suplicación contra tal resolución, recurso que fue impugnado por la mercantil Sacyr Facilities S.L., también en tiempo y forma.

**CUARTO.-** En fecha 30 de enero se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el 8 de febrero de 2024, acordándose -entre otros extremos- que se

deliberara y se decidiera el recurso el día 19 de marzo de 2024 y siendo que algunos de los Magistrados asistentes a la deliberación tenían autorizada la ausencia ese día, se procede a deliberar en el día de la fecha, conforme lo indicado en la providencia de señalamiento indicada.

Habiéndose llevado a cabo tal deliberación, de inmediato se dicta esta sentencia.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Doña Delfina formula recurso de suplicación contra la sentencia que declara procedente el despido disciplinario que SACYR FACILITIES, S.A.U. acordó de la misma con fecha de efectos del día 21 de diciembre de 2022, al entender que la misma cometió una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual y del código de conducta existente en la empresa al hacer una factura por importe de 1.254 euros que se giró a un cliente para hacer un servicio de mudanza a nombre de Txaraka Kontenedoreak, S.L. cuando resultó que la misma había presentado una factura por tal servicio por importe de 660 euros y fijando el precio unitario de veinte euros por el porte en cuestión, cuando en la factura que se realizó por la demandante se fijaba el mismo a cincuenta euros.

Se partía en la carta de despido que la demandante prestaba servicios en la Delegación Norte, como técnico de diseño, "apoyando y dando el soporte que le pueda ser requerido por parte de los Gerentes responsables de los correspondientes servicios", así como el delegado de la zona Norte. Ese apoyo incluía aquel servicio, imputándole que contribuyese y facilitase que se presentara esa factura manipulada.

La juzgadora considera ajustado a derecho tal despido, considerando probado que la demandante modificó aquella factura, doblando el importe real de la misma, asumiendo que así lo hizo por indicación de sus superiores, no cuestionando ese proceder, ni notificando esa conducta a nadie. Considera que existen actuaciones penales en curso y concluye en esa condición de procedencia de tal despido.

La parte recurrente pretende que se revoque tal sentencia y se considere improcedente tal despido, junto con las consecuencias legales correspondientes al mismo.

Para ello plantea dos motivos de impugnación, respectivamente enfocados por la vía prevista en los apartados b y c del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social ([Ley 36/2011, de 10 de octubre \(LA LEY 19110/2011\)](#)).

Con el primer motivo de impugnación se pretende añadir al hecho probado cuarto de la sentencia que la demandante hizo aquella alteración del soporte documental a enviar al cliente siguiendo las instrucciones de sus superiores.

En el segundo, aduce la infracción de los [artículos 54 \(LA LEY 16117/2015\)](#), [55 \(LA LEY 16117/2015\)](#) y [56 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y de los artículos 87, 89 y 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social.

El recurso es impugnado por la demandada, que se opone a ambos motivos de impugnación. En cuanto al primero, indica que en el fundamento de derecho cuarto de la sentencia ya se contiene el añadido que se pretende de aquel hecho probado cuarto, aparte de que en el hecho probado tercero de la sentencia recurrida ya se indica que la demandante modificó, junto con el gerente y el conocimiento del delegado de la zona norte, aquella factura. Considera correcto lo decidido en la sentencia recurrida. Termina pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida.

**SEGUNDO.** Entendemos que el primer motivo de impugnación ha de ser rechazado, pero no así el segundo.

En cuanto al primero, porque con independencia del contenido del documento número 7 del ramo de prueba de la demandada en que se apoya la recurrente, lo que se pretende añadir ya consta como probado y se asume expresamente en el fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida, como asume la parte impugnante.

En cuanto a lo segundo, lo explicamos en los dos siguientes fundamentos de derecho.

**TERCERO.-** Pues bien, en el caso interesa destacar que la demandante era técnica de diseño en la empresa, con un sueldo anual bruto, incluido el prorrateo de pagas de vencimiento superior a un mes, de 24.073,28 euros y que, según se expone en la carta de despido, debía dar apoyo y soporte en lo que fuese requerida por parte de los gerentes responsables de los correspondientes servicios, así como del delegado de la zona norte de la empresa, tal y como se expone en la carta de despido.

*En ella se le imputa contribuir y facilitar que se presentara aquella factura modificada, en cuanto que fue manipulada, fijándose una justificación de gasto superior al que realmente tuvo lugar con ocasión de aquel servicio de mudanza que se subcontrató.*

*También se mencionada en la carta de despido que la demandante había suscrito y asumido un código de conducta realizado por la empresa, el cuál no consta ni mencionado en los otros hechos probados de la sentencia o en su fundamentación.*

Lo que si se asume en la sentencia recurrida es que *la alteración de aquélla la hizo la demandante y que lo hizo por indicación de sus superiores.*

En la sentencia *se le imputa que no cuestionase la orden recibida y no diese conocimiento de la misma en otras instancias (se supone que dentro de la empresa), resaltando que se sigue causa penal por estos hechos.*

*Es cierto que se siguen actuaciones penales por esa presentación del documento modificado al cliente con respecto del previamente emitido por la subcontratada para realizar la operación requerida, pero en la propia sentencia se descarta que la demandante actuase de propia mano, pues lo hizo a requerimiento de sus superiores uno era el gerente al que debía ser soporte en su actividad ordinaria y ello se hizo con el visto bueno del delegado de zona de la demandada.*

De otra parte, *tampoco consta que obtuviese ganancia o favor alguno por ello y queda albur las conjeturas el resto de consideraciones relativas a las razones de ese silencio o falta de comunicación, que es lo que se imputa a la demandante.*

Entendemos que, *debiendo ponderarse la situación de la demandante en la propia delegación, que se le dio esa orden de alteración de la factura por sus superiores ordinarios, que nada consta de aquel código de conducta y que puede obedecer a causas diversas a la connivencia en la conducta pretendidamente ocultada esa falta de queja por el tipo de orden o la ausencia comunicación a otros responsables de la empresa, que se desconoce quienes pudieran ser a reportar fuera de la delegación, el recurso ha de ser estimado.*

No existiendo discusión sobre la antigüedad y salario regulador del despido, partimos de ello para fijar las consecuencias previstas para el despido disciplinario en el [artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social.

**CUARTO.** Dado el contenido de esta sentencia, no procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas del recurso, dado lo dispuesto en el artículo 235, punto 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social, puesto que el demandado obtuvo sentencia a su favor ante el Juzgado y ello impide tal condena, como ya expresó el Tribunal Supremo al interpretar el artículo 233, punto 1 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral, trasunto del cuál es el vigente artículo 235 ya indicado. En tal sentido, sentencias del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de fecha 21 de enero de 2002 y 17 de julio de 1996 ( recursos 176/2001 y 98/1996).

**VISTOS:** los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

## **FALLAMOS**

Que **estimamos** el recurso de suplicación formulado en nombre de doña Delfina contra la sentencia de fecha dieciséis de octubre de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de los de Bilbao en los autos 49/2023, en los que también es parte SACYR FACILITIES, S.A.U.

En su consecuencia, **revocamos** la misma y declarando improcedente el despido disciplinario enjuiciado, condenamos a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a que opte, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia a dicha parte, entre readmitir a la demandante en idénticas condiciones laborales a las que regían con anterioridad a su despido o la indemnice en 20.858,01 euros, opción que deberá actuar dicha demandada en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación de esta sentencia a dicha parte, entendiéndose que, de no actuarse la misma de forma positiva, opta por la readmisión.

Caso de que deba considerarse la opción de readmisión, junto con la misma, así mismo deberá abonar las salarios de tramitación mediante en el periodo que va de aquel despido a la notificación de esta sentencia a dicha parte demandada, a razón de 65,95 euros brutos diarios.

Cada parte deberá abonar las costas del recurso que hayan sido causadas a su instancia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

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

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

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

**ADVERTENCIAS LEGALES.-**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066023324.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066023324.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a

su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.