



Roj: **STSJ M 6523/2024 - ECLI:ES:TSJM:2024:6523**

Id Cendoj: **28079340042024100384**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **16/05/2024**

Nº de Recurso: **259/2024**

Nº de Resolución: **376/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ALICIA CATALA PELLON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34002650

**NIG:** 28.079.00.4-2023/0086436

#### **Procedimiento Recurso de Suplicación 259/2024**

#### **ORIGEN:**

Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid Despidos / Ceses en general 821/2023

**Materia:** Despido

M.A

**Sentencia número: 376/2024**

#### **Ilmas. Sras**

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME

Dña. ALICIA CATALÁ PELLÓN

En Madrid, a dieciséis de mayo de dos mil veinticuatro, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, 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

#### **S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación 259/2024, formalizado por la LETRADA Dña. INMACULADA MARTINEZ LOPEZ en nombre y representación de Dña. Erica , contra la sentencia de fecha 15 de enero de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 821/2023, seguidos a instancia de Dña. Erica contra AD SMURAI SL, en reclamación por Despido, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. DOÑA ALICIA CATALÁ PELLÓN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

*"PRIMERO. - El demandante Doña Erica ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada mediante contrato de trabajo desde 26 de junio de 2019, con la categoría profesional actual de GRUPO B NIVEL II en el puesto de ACCOUNT MANAGER, devengando un salario mensual con prorrata de pagas extraordinarias de 2.537,50 euros (no controvertido).*

*SEGUNDO. - Mediante carta de fecha 12 de julio de 2023, con fecha de efectos del mismo día la entidad demandada le notifica al actor carta de despido que obra unido a las actuaciones y que se da íntegramente por reproducida.*

*TERCERO. - Resulta de aplicación a la relación laboral de las partes el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (no controvertido).*

*CUARTO. - Se inicia expediente sancionador el 4 de julio de 2023: "Mediante la presente la*

*Dirección de esta Empresa le comunica el INICIO DE EXPEDIENTE SANCIONADOR, al amparo de lo previsto en el artículo 24.3 del Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, el cual prevé la instrucción de expediente en la imposición de sanciones en aquellos casos en los que así sea decidido por la Dirección de la Empresa.*

*A los efectos ilustrativos que procedan se relata a continuación el puesto de trabajo y funciones que usted ocupa en esta Compañía, descripción de los hechos, los motivos por los que esta Dirección ha tomado la decisión de iniciar el presente expediente de imposición de sanción, así como la tipificación y calificación que la Dirección de esta*

*Empresa consideran de aplicación al presente supuesto.*

*Su antigüedad en esta Empresa es de 17 de junio de 2019, ocupando en la actualidad el cargo de "Acoyunta Lead", siendo usted una de las figuras más senior de la Oficina de Madrid, siendo usted el punto de contacto principal entre el cliente y partes de la cuenta.*

*Sus funciones consisten en identificar y entender necesidades del cliente, organigrama interno, su vertical y la competencia del cliente y trasladar esta información al equipo de trabajo. Con esta información usted detecta las oportunidades de negocio, gestiona las expectativas del cliente; hace crecer su inversión, "Cross-sello Up-sell".*

*Añadido a lo anterior usted gestiona la estrategia de las cuentas, siendo la persona encargada de coordinarse con el equipo de especialistas para asegurarse de que la implementación va acorde con ella; presentar resultados de las campañas a cliente,*

*trasladar aprendizajes e "insights" cualitativos y propone next steps para próximas ocasiones (análisis de las cuentas): se encarga de la facturación; es el responsable de hacer seguimiento del contrato, así como de asegurarse que se cumple con los requisitos y condiciones.*

*Este mismo mes de junio de 2023 esta Compañía le promociona a "Business Lead" pasando usted a ser la Figura de referencia para el colectivo de Accounts del departamento de Service, con las siguientes funciones:*

*Seguimiento y crecimiento de cartera de clientes del HUB (estado salud cuenta, satisfacción de clientes, reuniones estratégicas, on/offboarding, retención, teorización, conflictos...).*

*Seguimiento forecast HUB.*

*Gestión de crisis con clientes del HUBs si fuera necesario (overspends, etc).*

*Coordinación y apoyo a Sales (propuestas new business, ...).*

*Alineamiento con partners (relacional, objetivos, betas...).*

*Seguimiento objetivos de negocio (volumen, diversificación, ....).*

*Set up y seguimiento Business Plan HUB.*



*Proceso de recruiting para nuevos Account Managers.*

*Coaching y liderazgo de los Account Manager.*

*Coordinación con otros departamentos de la casa para cross-sell.*

*Seguimiento facturación HUB.*

*Descripción de los hechos.*

*A continuación, se relatan los hechos de los que esta Empresa ha tenido conocimiento y que han dado lugar a iniciar el presente expediente sancionador.*

*En fecha 30 de junio de 2023, esta Compañía tuvo conocimiento mediante el Responsable de*

*la oficina de Madrid que usted y otros dos miembros de su equipo, concretamente la Sra. Reyes y la Sra. Erica, han estado realizando comentarios despectivos y vejatorios de empleados y empleadas de esta Empresa, en un grupo de chat dentro del canal corporativo de comunicación oficial.*

*Este grupo de Chat está integrado por usted, la Sra. Reyes, la Sra. Erica y la Sra. Teodora.*

*Usted ha realizado comentarios despectivos y vejatorios hacia sus compañeros y compañeras de trabajo en diversas fechas.*

*Algunos de los comentarios realizados por usted han sido los siguientes:*

*"Lerda, lerda más que lerda..."*

*"Primera dama de su coño moreno y gracias"*

*" Herminio ni pincha ni corta"*

*- "El día que este chat se publique me echan"*

*- "El Jacinto real se hubiese metido a estirarle del pelo"*

*- ...Tu ganando y dejándola por los suelos*

*- ".....Indica ser un puto mierdas", "cobarde"*

*- " Que feo es el vestido de Ángela, smp, aunque más fea es ella por dentro, ya he hecho mi comentario hater del día"*

*Motivos que justifican el inicio del presente expediente sancionador*

*El motivo por el que se ha iniciado el presente expediente sancionador es que esta*

*Compañía no puede tolerar que se hagan comentarios despectivos y vejatorios como los que*

*ha realizado usted respecto de algunos de sus compañeros y compañeras de trabajo, principalmente porque constituye una gravísima falta de respeto y ocasiona un grave perjuicio moral contra las personas que han sido objeto de dichos comentarios.*

*Como bien usted sabe los valores de esta Compañía son contrarios a este tipo de comportamientos, por lo que no puede tolerar bajo ningún pretexto que en el seno de la Compañía se hagan comentarios, manifestaciones, como los que usted ha dicho.*

*A mayor abundamiento, usted ocuparía recientemente la figura de "Bussines Lead", posición o cargo que debe ser un referente para el resto del equipo, es decir para las personas que están bajo su supervisión. Por este motivo, aún es menos tolerable, si cabe, que este tipo de comentarios y manifestaciones, provengan de un trabajador que debe ser referente para el resto del equipo.*

*Tipificación y calificación de los hechos.*

*Los hechos descritos en el presente comunicado, constituyen por su parte la comisión de la falta tipificada en el artículo 24.1.c) del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, prevé que constituye falta muy grave lo siguiente:*

*\*. los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.*

*Asimismo, el último párrafo del artículo 24.2.c) del Convenio Colectivo de aplicación a esta Empresa, el de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, dispone que: "Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa*

la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa."

La Dirección de esta Empresa considera que la falta por usted cometida constituye un incumplimiento grave y culpable por su parte, y constituye una clara falta grave de respeto hacia compañeros de trabajo, sin ningún tipo de duda.

Por su parte el artículo 24.3 del Convenio Colectivo de aplicación dispone lo siguiente:

La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes 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 la persona afectada. En caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos."

La Dirección de esta Empresa, en fecha 30 de junio de 2023 procedió a comunicarles con carácter preventivo, la aplicación de suspensión de empleo y sueldo, a la vista de la gravedad de los hechos de los que tuvo conocimiento el mismo día 30 de junio.

La aplicación de dicha medida preventiva de suspensión de empleo y sueldo se llevó a cabo con la finalidad de cortar de raíz los hechos sucedidos y porque se consideró que no procedía bajo pretexto alguno que usted acudiera el lunes día 3 de julio a su puesto de trabajo, habiendo usted incurrido (supuestamente) en la comisión de la falta muy grave anteriormente indicada. Dicho esto, se le pone de manifiesto que será oportunamente regularizada dicha suspensión de empleo y sueldo, y le será comunicado en la resolución final de este expediente sancionador, con la finalidad que no sea usted sancionado doblemente, si fuere el caso.

Por lo anteriormente indicado, y teniendo en cuenta las circunstancias que nos ocupa, esta Dirección ha considerado necesaria la iniciación del presente expediente sancionador, y en este sentido se cumple con las formalidades indicadas en el artículo 24.3 del indicado Convenio Colectivo. Por todo ello:

1.- Se inicia mediante la presente comunicación el expediente por escrito y con indicación detallada de los hechos que han motivado el mismo, el cual se le notifica en fecha de hoy día

4 de julio de 2023.

2.- Con motivo del inicio de la investigación interna de los hechos que se le comunicó el día 30 de junio de 2023 y hasta su finalización, se le ha suspendido de empleo y sueldo a partir del día 1 de julio de 2023, lo que según se le ha puesto de manifiesto más arriba será oportunamente regularizado.

3.- Se designa como Instructor y Secretario del presente procedimiento a:

Instructor/a: D/Da Eva María

Secretario/a: D/D° Tania

4.- Se cita para el día 6 de julio del 2023 a los efectos de tomarle declaración en la cafetería

Mallorca (Calle Génova, nº 12) a las 12:30h.

5.- Se le concede un plazo de 5 días laborables a contar a partir del día siguiente a esta comunicación, a los efectos que usted pueda formular las alegaciones que considere pertinentes y aportar las pruebas que considere usted oportunas en relación a los hechos, así como a los efectos de hacer valer el derecho a su propia defensa.

6.- La Dirección tomará declaración asimismo a los testigos que tengan conocimiento de los hechos relatados en el presente comunicado.

Se le comunica que una vez tramitado el proceso indicado, la Dirección procederá a resolver tomando en cuenta toda la información recabada respecto al mismo, así como de su declaración y la de los testigos concedores de los hechos, esto es siguiendo todas las garantías legalmente establecidas.



*Se le ruega firme la presente comunicación a los efectos de tener constancia de su recepción, la cual se le hace entrega en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de la misma*

*(documento número 3).*

*QUINTO. - La demandante Erica prestó declaración el 6 de julio de 2023, en el expediente sancionador: "Reconozco los hechos mencionados en el expediente, reconozco*

*que he formado parte del chat y de las conversaciones mencionadas.*

*Reconozco que nos hemos confundido, no supimos separar la parte personal de la profesional. Aunque el grupo se crea para comentar los temas del día a día, los temas más operativos de las tareas que realizamos, poco a poco empezamos a hablar de temas más personales.*

*Nosotros ya eramos amigos antes de la creación inicial del chat. Sí que es verdad que nos fuimos dando cuenta que el chat iba recogiendo cada vez más comentarios de carácter personal. Por ese motivo íbamos cambiando el nombre del chat de tanto en tanto, con la finalidad de que no se pudiera encontrar y proteger nuestra intimidad, dado que eran 4 amigos hablando, donde se mezclaba lo personal y lo profesional.*

*Los mensajes de carácter personal fueron incrementando y reconozco que los últimos meses hemos sido más activos. Han ocurrido más situaciones en la oficina que creaban inquietud entre los compañeros, tanto a nivel personal como profesional.*

*En la oficina, el ambiente cada vez es más tenso por diferentes causas: mucha carga de trabajo, los equipos desbordados, equipos desequilibrados a nivel de nº de personas y de clientes, muchas horas en la oficina, falta de visibilidad de muchos cambios en la estructura y en la gestión (entre otras). Todo esto se ha intentado escalar varias veces. Además de todo lo profesional detallado anteriormente, empiezan a surgir situaciones en la oficina de carácter personal:*

*No incluirme, ni al resto del equipo, en actividades que se realizaban en la oficina. A uno de mis compañeros lo dejaron solo comiendo en la cocina mientras el resto estaba disfrutando del afterwork en la terraza (fueron a buscar al resto personalmente dejándolo de lado). En una comida con un partner fueron a buscar a todos los compañeros que estaban invitados a la comida menos a este mismo compañero, por lo tanto, llegó tarde a la comida.*

*Estos son solo algunos ejemplos.*

*Una compañera de Service disfruta de tratos de favor es la representante de la oficina en un evento (vendo todo el día cuando el resto de los compañeros solo podían ir unas horas según el rol), poder seguir participando en una guild aunque ya no sea specialist más facilidad para cambiar de cliente o de rol que otros compañeros*

*Todo esto teniendo en cuenta que varios compañeros de varios equipos que han tenido relación estrechamente profesional han mencionado que tenían problemas porque no prioriza el trabajo importante, habla mal al cliente, no colabora con el resto de compañeros, etc.*

*No hice una reflexión profunda al hecho de que alguien externo pudiese acceder y revisar las conversaciones que estaban teniendo lugar en el chat. Al ser una conversación de 4 integrantes y con un nombre estudiado, contábamos con que teníamos cierta privacidad.*

*Nunca fue mi intención herir a nadie con mis comentarios. Eran fruto de malestar ante situaciones que se estaban viviendo en la oficina. No queríamos ni pretendíamos que nada de lo que se decía saliera del chat. No supimos escalar según qué comportamientos porque algunos atañían al responsable de la oficina y no queríamos saltarnos ningún eslabón ni causar problemas profesionales a ningún compañero.*

*Asumo el error y reconozco que no está nada bien la actitud con la que he afrontado esto, considero que se nos fue de las manos.*

*Afirmó que Teodora es menos participativa en el chat. En el último periodo ha estado más retraída por temas personales de los que todo el equipo es consciente. Aun así, nos ha trasladado que está cómoda en el equipo y mostramos apoyo tanto a nivel profesional como personal. Reitero mis disculpas. Los mensajes de ese chat no definen como soy.*

*Siempre me he mostrado colaborativa, he intentado promover el compañerismo, ayudar a otros equipos y fomentar el engagement en la compañía. Nunca he tenido un conflicto en estos 4 años que llevo trabajando para Adsmurai y siempre he hecho míos los valores de la empresa" (doc. 4 de la demandada).*

*SEXTO. - Durante la tramitación del expediente prestó declaración el Don Jacinto el 6 de julio de 2023, y hace constar: reconozco los hechos mencionados en el expediente, reconozco que he formado parte del Chat de*



las conversaciones mencionadas. Reconozco que nos hemos confundido. Utilizamos un canal interno de la empresa, como si fuera un Chat de amigos y no supimos separar la parte personal de la profesional.

El canal inicialmente para comentar temas operativos del día y resolver dudas sobre las tareas que realizamos. Por la confianza que tenemos entre nosotros las conversaciones de carácter personal han ido aflorando cada vez más de manera orgánica, siempre dentro de una expectativa de privacidad. Con el fin de evitar que terceras personas pudieran acceder al Chat decide cambiar el nombre del mismo en varias ocasiones.

En los últimos meses han ido sucediendo ciertas situaciones y comportamientos en la oficina que han enrarecido el ambiente. Como respuesta impulsiva esta situación es el fruto del malestar que nos ha generado, surgen los comentarios citados en el expediente.

Estas situaciones y comportamientos afloran una relación personal, responsable de la oficina y una compañera especialista del equipo de servicio. Observo entre otras situaciones:

Tratos de favor. Acude, en representación de la agencia, a eventos organizados por partners. Disfruta de más oportunidades profesionales: más facilidades para elegir proyecto, se le ofrece un cambio de rol de Paid Specialist a Account Manager habiendo compañeros mucho

más cualificados.

Acceso a información confidencial. En dos ocasiones, dicha compañera ha compartido información sensible con los equipos. Concretamente, que mi equipo no es rentable y que se

iba a trasladar la gestión del cliente a la oficina de Barcelona.

También tiene acceso a documentos de acceso limitado como la lista de suministros de la oficina, tarea de la cual es owner el responsable de la oficina y en la que yo le doy apoyo.

Situaciones de carácter personal. Ni a mí ni al resto del equipo nos involucra de manera deliberada cuando organiza sesiones de afterwork en la oficina, busca hacernos sentir desplazados cuando estamos en conversaciones o actividades en grupo, entre otros.

La falta de imparcialidad por parte del responsable de la oficina, así como su indiferencia ante los comportamientos que he citado arriba, de los cuales es plenamente consciente, me han decepcionado tanto a nivel personal como profesional. A pesar de ello, me he esforzado por mantener una actitud positiva y colaborativa.

En cualquier caso, siento no haber sabido escalar a otros responsables/departamentos estas situaciones que tanto malestar estaban causando de manera generalizada en la oficina. No quería saltarme a ningún manager ni causar problemas laborales a nadie.

Me gustaría puntualizar que, aunque mi rol actual en Adsmurai es el de Account Lead, a mediados del mes de abril el CEO ya me había trasladado su intención de promocionarme a Business Lead y durante los meses siguientes mantengo varias conversaciones al respecto con la Directora del departamento de Service, con mi actual Team Lead y con el responsable de la oficina de Madrid para ir definiendo la transición hacia mi nueva posición.

En numerosas ocasiones me he acercado al responsable de la oficina con el objetivo de agilizar mi cambio de rol, aunque fuese de manera extraoficial hasta que pudiera dejar mi posición actual, y siempre he encontrado una negativa por su parte.

Me llama la atención que esto ocurra en un contexto en el que los equipos no se sienten escuchados y echan en falta acompañamiento, visibilidad y liderazgo. Considero que en esta

situación yo podría haber sido una figura en la que el responsable de la oficina podría haberse apoyado si hubiese delegado en mí algunas responsabilidades. Pero la realidad es que cada vez más siento que él no quiere que yo asuma mi nuevo rol.

El chat se elimina el 28/06/2023 para evitar que terceras personas puedan acceder al mismo.

La decisión de eliminar el grupo es unánime y es la Service Manager del equipo quien la hace efectiva.

Me sorprende que esto aflore el 30/06/2023 (2 días después la eliminación del chat) cuando pocos días antes le traslado al responsable de la oficina el plan de reestructuración del equipo y los posibles cambios para materializar mi salida y asumir mi nuevo rol. Este plan vendría a comunicarlo presencialmente a la oficina la Directora del departamento de Service el martes siguiente (04/07/2023).

Por otro lado, afirmo que Teodora no ha participado de manera tan activa en el



*Reitero mis disculpas y reconozco mi equivocación. Los mensajes de ese chat no me definen como persona ni se corresponden con mis valores. Nunca he tenido intención de que estas conversaciones trascendieran ni tampoco quise herir a nadie con mis comentarios.*

*En los 4 años que llevo en Adsmurai siempre he intentado dar lo mejor de mí. Me he implicado al 100% en los proyectos en los que he estado involucrado, fomentando el compañerismo, ayudando a otros equipos, construyendo relaciones a largo plazo con cliente*

*y fomentando el engagement con la compañía. Estoy seguro de que cualquier Samurai que haya trabajado conmigo estará encantado de corroborarlo" (doc. 4 de la demandada).*

*SÉPTIMO. - Se da por reproducido el grupo documental 6 de la aportado por la parte demandada relativa a la herramienta corporativa Rocket, en el que constan:*

Sobre Tania .

" Jacinto @ DIRECCION000 16:25

tenemos

*cuidemos un poquito los nombres y el critikeo que está Tania y parece que no pero igual pone la oreja (yo soy el primero que me caliento, soy consciente jaja)*

Reyes @ DIRECCION001 16:26

*lo he pensado"*

Sobre Amalia :

Jacinto @ DIRECCION000 11:18

*te pone cachonda?*

Reyes @ DIRECCION001 11:19 Amalia ?

Jacinto @ DIRECCION000 11:19

*me pone hasta a mi*

Teodora @marinagonzalez 11:19

*un poco sí la verdad*

*jeje*

Jacinto @ DIRECCION000 11:19

*con el pelito corto esta mas mona la verdad*

Reyes @ DIRECCION001 11:19

JAJAJAJA

*esta guapisima y con las gafas*

Reyes @ DIRECCION001 11:19

JAJAJAJA

*esta guapisima y con las gafas*

Erica @ DIRECCION002 11:19

*a mi me parece mona*

Jacinto @ DIRECCION000 11:19

*en la cama seguro que es un poco catwoman*

Sobre Estibaliz :

*pero no se llama Reyes libertad de las virtudes?*

*que ahora dice que se llama Estibaliz yo de vdd tengo miedo real*

Erica @ DIRECCION002 17:29

JAJAJAJA



Reyes @ DIRECCION001 17:30

*me meo tío*

ke pasa con Estibaliz

Jacinto @ DIRECCION000 17:30

*que cualquier día comete un asesinato en serie*

Erica @ DIRECCION002 17:30

QUE DICE QUE SE LLAMA Estibaliz

Jacinto @ DIRECCION000 17:30

*y a mi no me sorprendería la vdd*

Erica @ DIRECCION002 17:31 que dice tengo nombre compuesto

*"ha manendas divo mario lihartad?"*

*Sobre María Inés o " Ángela " o " Begoña " (testifical);*

Erica @ DIRECCION002 11.35

" Begoña le esta organizando el cotarro a alez.

*que mona*

*para ahorrarle faena*

Jacinto 1135

*la doctora liendre*

*es que lo siento pero no la soporto*

Erica @ DIRECCION002 1135 yo ya no puc

Reyes @ DIRECCION001 1136

*eskreceee*

*me cae fatal*

Jacinto @ DIRECCION000 1139

*este tico es nuevo*

Jacinto @ DIRECCION000 11.39

21 juny 2023 1139 prg (115.97 k) (c)

Sobre María Inés :

Reyes 1252PM y paso desde la cocina para irse

Teodora 12.56PM

*desde la puerta de la cocina?*

Erica 12:56PM

*sip*

Reyes 12:56 PM

*yes*

*mongólica*

Jacinto 12:56 PM

*es tremendo*

*el nivel de patio de colegio que estamos*

*alcanzando*

*pero de que va? jaja*





*lerda*

*mas que lerda*

*no la voy a insultar pero lei*

Erica es que me gustaria sat

Reyes es que no entiendo que

Jacinto

*mira, yo lo he estado refica y no hay nada que pueda has hablado de ella*

*que justifique este comportamiento*

*es una tía que sabe que o la adoras o la odias*

Sobre María Inés

Erica 10:32 AM

Jacinto me ha dicho Palmira que Aurelio fue invitado sorpresa en tu clase y que se porto super bien

Jacinto 10:33 AM

*es que*

justo le estaba diciendo yo esto de viva voz a Erica

*es feurte eh*

*pensamos lo mismo*

se metio Aurelio

*a hacer preguntas en plan capullo de vdd*

Erica 10:33 AM

*sorpresa? ninguna*

Reyes 10:34 AM

*BUF*

*Que pereza me da*

Erica

*que necesidad*

Jacinto

Erica 10:34 AM

*que necesidad? de hacerselo pasar mal*

Jacinto 10:34 AM

*es luego él seguia y le dije tio*

*que la pobre estaba súper nerviosa y me dice ya, ya me he dados y se reía*

*O empatia vaya IA BAhiA*

*You are in preview mode*

Jacinto @ DIRECCION000 10:29

*aupa txiqui*

JAJJAJAAJAJAJA

Jacinto @ DIRECCION000 10:29

*acaba con ella*

Reyes @ DIRECCION001 10:29

*Uy Erica kas mandau*



Clipboard - 23 de junio de 2023 10.29png (19.77k u (c))

June 26,2023

Erica 10:03 AM

*que caballero*

Jacinto 10:04 AM

*espero que en la cama tambien*

Erica 10:04 AM

*tiene pinta de que si o es lo que yo quiero creer*

Jacinto 10:10 AM

*yo tambien quiero creerlo*

*hoy está Ezequias aqui tambien*

*para hacernos el lunes un poquito mas sabroso*

Erica

*ay no lo he visto*

Jacinto 101

*está sentado en la mesa de Ángela Justo enfrente sus*

(...)

*(Doc 6 demandada)*

*OCTAVO. - Estibaliz , Tania , Amalia María Inés o " Ángela " o " Begoña son empleados de la compañía en la oficina de Madrid (testifical).*

*NOVENO. - En las declaraciones de 6 de julio de 2023 Erica , Reyes reconocen los hechos del expediente (doc. 7 y 8) se reproducen.*

*DÉCIMO. - Se reproduce la declaración de Teodora del 4/7/2023 que reconoce que hay cambios de nombres del chat para ocultar el canal (doc. 9 demandada).*

*UNDÉCIMO. - Se reproduce declaración de Herminio de 6/7/2023: "NO QUIERE QUE SE COMPARTA ESTE DOCUMENTO EN LAS CONCLUSIONES, EXPLÍCITAMENTE COMO ESTÁ MENCIONADO EN ESTE DOCUMENTO.*

*EL sábado 24 de junio, yo tuve conocimiento de los hechos porque María Inés me dio visibilidad de la existencia del grupo de chat a través de unos pantallazos de diferentes conversaciones. Procedo a revisar el chat, las conversaciones de los últimos días y me encuentro que era una constante crítica hacia diferentes personas de la oficina de Madrid.*

*El lunes y el martes, sigo revisando los mensajes para entender la magnitud de los comentarios y me planteo si debo escalar o como debo proceder ante dicha situación. Como responsable de equipo, decidí reportarlo dado la gravedad de los comentarios y los cambios*

*estructurales que se estaban planteando; La formalización del rol de Jacinto como Business Lead (Responsable de los perfiles accounts).*

*Comparto los pantallazos y las conversaciones con la Responsable de Recursos Humanos y la Directora del Departamento. Quería evitar que pudiera estallar por otras vías, por ejemplo, un afterwork en la oficina y que afectará al ambiente de Madrid.*

*Creo que el chat fue eliminado el miércoles 28 de junio porque empiezan a sospechar que puede ser conocido por más personas o que haya sido leído por alguien. Yo he ido notando un cierto aislamiento los últimos meses, por parte de este equipo y ciertas personas de la oficina de Madrid, ahora considero que podía estar relacionado con este chat.*

*Ellos ( Jacinto , Erica y Reyes ) siempre se buscaban para comentar lo que ocurría en el día a día de la oficina. En relación a los comentarios que os han trasladado en sus declaraciones entorno al posible mal ambiente,*

quiero aclarar que nunca había recibido ningún comentario ni por su parte ni por el resto de compañeros sobre un posible mal ambiente en la oficina de Madrid o fricción entre los integrantes de la misma.

En relación a los comentarios de trato de favor hacia el perfil de María Inés, quiero aclarar que no ha sido así. Respecto a las tareas del día a día de la oficina, se abre el espacio para que voluntariamente los integrantes de la oficina de Madrid participen. María Inés junto con otros compañeros se ofrecieron a colaborar en tareas tales como: Listado de suministros

oficina, decoración oficina, mantenimiento de las plantas y espacios comunes etc.

Concretamente en este listado de voluntarios también estaba Jacinto.

Respecto a la participación de eventos organizados por Partners, ella acude como representante de la Agencia a un evento de Tic Tok, dado que en ese momento ella era la responsable de la Guild interna de esta plataforma. Además, la invitación a acudir al evento

fue decisión de Aurelio, Director del área de Partnership en ningún caso yo tuve nada que ver en esta decisión.

En relación a la posibilidad de que ella tuviera más opciones que el resto para escoger proyecto o cambiar de rol, en ningún caso es así. Todos los miembros del equipo de Service, pasan por revisiones bianuales en relación a la ejecución de sus tareas, según el resultado de estas evaluaciones yo planteo a la Directora de Service una serie de cambios o reestructuración y es ella siempre la que toma la decisión final. En el momento de cambio de rol de María Inés de Specialist a Account, otros compañeros también fueron promocionados bajo los mismos criterios.

En relación a situaciones de aislamiento del equipo de Pull por parte del resto de miembros, nunca se ha tenido un trato diferente hacia ellos, sino todo lo contrario, aunque fuera un equipo que dependía de Barcelona por el tipo de cuenta, siempre se les ha involucrado en las dinámicas de equipo, afterworks y actividades oficiales que se han hecho en la oficina.

Mismo trato que al resto de compañeros.

En relación al posible acceso a documentación confidencial que mencionan que ha tenido María Inés, en ningún momento esto ha ocurrido. Concretamente que ella fuera conocedora de la situación de la cuenta de Pull entorno a la rentabilidad de esta o su posible traslado a la oficina de Barcelona, era una información que había surgido en un teambuilding de inditex (con más de 20 personas) en Barcelona y ella por la cercanía y amistades que tiene en dicha oficina se enteró. Como pasa normalmente en organizaciones que son grandes y surgen informaciones que van circulando por las diferentes sedes" (doc. 10 y testifical).

DUODÉCIMO.- En cuanto a las herramientas corporativas: "Rocket (chat.adsmurai.com) es la herramienta de chat oficial única de Adsmurai.

b. Rocket debe usarse solamente para uso profesional, y mantener las conversaciones personales en otras plataformas fuera del horario laboral.

Debe configurarse con el nombre y al menos un apellido, y añadir una fotografía identificativa.

d. Se pueden crear los grupos públicos que se necesiten (se recomienda uno por equipo).

e. Sólo se marcarán como privados esos canales que contengan información confidencial de clientes bajo demanda (doc. 16 de la demandada) es un grupo público al que puede tener acceso cualquier empleado de la compañía (testificales).

DÉCIMOTERCERO. - El trabajador no ha ostentado la condición de delegados de personal, miembro del comité de empresa, o han sido delegados de personal.

DÉCIMOCUARTO. - El actor presentó demanda de acto de conciliación ante el SMAC, teniendo lugar el acto de conciliación, con el resultado que obra en autos."

**TERCERO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda formulada por Doña Erica frente ADSMURAI SL, debo declarar y declaro procedente el despido del actor convalidando la extinción que con aquel se produjo sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación y en consecuencia absuelve a la empresa demandada de todos los pedimentos de la demanda."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante Dña. Erica, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.



**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 01/04/2024, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día 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

**PRIMERO.** - La cuestión que se debate en este recurso radica en determinar qué calificación merece el despido del que la trabajadora fue objeto con efectos de 12 de julio de 2023: si improcedente, como ella postulaba en la demanda o procedente, como ha decidido la sentencia de instancia en el fallo que ahora es recurrido en suplicación, por el cauce previsto en los apartados b) y c) del artículo 193 LRJS.

El recurso ha sido impugnado por la representación Letrada de la empresa.

**SEGUNDO.** - En el primer motivo y a través del cauce previsto en el artículo 193 b) LRJS, se insta la eliminación de los hechos probados sexto, octavo y noveno del relato factico, argumentándose que, tal y como está confeccionado, infringen lo dispuesto en los artículos 24 C.E., 90.2, 92, 94 y 97.2 LRJS, 283.3, 324, 326, 360, 361, 365, 367, 382 y 384 LEC y 11.1 LOPJ al haberse vulnerado "las normas en materia de prueba".

La pertinencia de la supresión de los hechos probados 8º y 9º, se justifica por la actora en la circunstancia de que tales hechos dan por reproducidas las declaraciones de determinadas personas que tuvieron lugar los días 4 y 7 de julio de 2023, sin haberse ratificado a presencia judicial, tratándose de manifestaciones personales recogidas en un documento y explicándose que las declaraciones realizadas ante un tercero, solo pueden introducirse en un proceso judicial, a través de la declaración personal, ratificada y sometida a contradicción.

El motivo no se estima, por varias razones.

En primer lugar, porque no es cierto que los hechos probados 8º y 9º, den por reproducidas las declaraciones de determinadas personas realizadas los días 4 y 7 de julio de 2023.

El hecho probado 8º, se limita a referir que una serie de personas son empleadas de la compañía en la oficina de Madrid (hecho ratificado por prueba testifical, habiéndose practicado en el presente procedimiento, dos testificales en las personas de la Sra. Eva María y el Sr. Herminio) y el ordinal 9º, se refiere a las declaraciones de la propia actora y a las de su compañera D<sup>a</sup> Reyes, reconocimiento que, en todo caso, no es novedoso, porque la sentencia ya expresa en el ordinal quinto que la demandante prestó declaración el 6 de julio de 2023, reconociendo los hechos mencionados en el expediente.

Quizá la articulación del recurso adolezca de un error al haber confundido este procedimiento con el tramitado ante el mismo Juzgado de instancia con el nº 820/2023 y que ha sido recurrido ante esta Sala en el Rec. nº 260/2024, deliberado en esta misma Sección y en esta misma fecha.

En segundo lugar, porque por lo que respecta a la supresión del ordinal sexto, manifiesta la recurrente, que se trata de una serie de pantallazos de WhatsApp que no pueden ser admitidos y el problema es que, como antes sucedía, el citado ordinal simplemente refiere que durante la tramitación del expediente prestó declaración otra de las personas intervinientes en el chat, el compañero D. Jacinto, reconociendo igualmente los hechos mencionados en el expediente.

Por todo ello, el motivo no se puede acoger, sin que, por otra parte, avale la supresión de los tres ordinales fácticos que se solicita, el hecho de que el chat se hubiese eliminado el día 28 de junio (extremo ratificado por uno de los testigos, como reconoce) cuando las averiguaciones se iniciaron a partir del 30 de junio, dado que la propia parte actora, deja incólume el hecho probado quinto que refiere el reconocimiento hecho por la demandante en el expediente sancionador o que se insista, como se hiciera en el trámite de conclusiones documentado por escrito, sobre que no se haya dado traslado del documento nº 6 de la empresa a los trabajadores en el expediente disciplinario, porque, reiteramos, la actora ha reconocido los hechos a los que se contrae la tramitación de aquel.

**TERCERO.**- En el motivo segundo del recurso, se denuncia la infracción de los artículos 24 C.E., 97.2, 105 y 108.2 LRJS y 56 ET, razonando que en la comunicación extintiva no constan las personas a las que se refiere, ni el contexto en el que se dicen las frases sueltas que refiere la sentencia, introduciéndose en el debate hechos nuevos, como la supuesta identidad de los presuntos ofendidos y ocasionándose indefensión a la parte actora, la cual es despedida, a consecuencia de una serie de pantallazos sin fecha, no avalados por prueba pericial, indefensión que es más acusada si se tiene en cuenta que tales transcripciones no le fueron exhibidas.



También se aduce que la sentencia adolece de incongruencia "extra petita" y falta de motivación, lo que la convierte en arbitraria, porque la representación Letrada recurrente desconocía lo que se razona en el quinto fundamento de derecho.

La denuncia no puede prosperar, no solo porque se hace una serie de alegaciones que, desde luego, no tienen encaje en un motivo de recurso articulado a través del artículo 193 c) LRJS, sin instrumentarse un motivo por el cauce del artículo 193 a) LRJS, nulidad de la sentencia que si por si quedara alguna duda no se pide en el suplico del recurso, sino porque no se puede obviar la circunstancia de que todo lo que se relaciona en el fundamento quinto, es exactamente el contenido del hecho probado séptimo, a cuyo contenido y contra todo pronóstico, se aquieta la recurrente.

**CUARTO.-** En el motivo tercero del recurso, se denuncia la infracción de los artículos 18 C.E., 18, 20 y 20 bis ET, argumentándose que o el contenido del chat es público, en cuyo caso "debemos de alegar la prescripción" por conocer la empresa a través de sus supervisores y jefes de oficina, la existencia y el contenido del chat desde que fue creado en 2022, habiéndolo tolerado o era privado o semi privado, en cuyo caso, carece de trascendencia y gravedad la imputación, habiéndose producido una intromisión ilícita de la empresa en el chat de la actora, porque el grupo fue creado a través de una Rocket chat que es una herramienta de trabajo en la que puede entrar cualquiera que conozca su existencia pero cuyo control no fue advertido por la empresa a ninguno de los trabajadores.

En el motivo cuarto del recurso, se denuncia la infracción de los artículos 60, 54.1 y 56 ET y 7.1. del Código civil, explicándose que debe tenerse por "prescrito el despido" por haber tolerado la empresa la actuación de la trabajadora, resultando llamativo que iniciándose los comentarios supuestamente despectivos el 1 de febrero de 2023, el expediente no se iniciara hasta la denuncia del sábado 24 de junio, pudiéndose, en todo caso, haber interpretado la ausencia de control empresarial acerca del contenido de los chat como una desidia por su parte o como una tolerancia expresa, citando a tal efecto, una sentencia de un TSJ que no constituye jurisprudencia porque solo merece esa consideración la que emana de la Sala IV del Tribunal Supremo.

**QUINTO.** - Sobre la denunciada prescripción de la falta, el artículo 60.2 ET establece que las faltas muy graves, prescribirán 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.

Y como recuerda, entre otras muchas, la STS de 15-7-03, Rec. nº. 3217/02, en dicho precepto "*... existe una doble ... régimen jurídico en relación con la prescripción pues mientras la de los veinte días, conocida como "prescripción corta" comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, la de los seis meses o "prescripción larga" comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma.... La regla de partida para el cómputo del plazo largo de prescripción es, pues, la establecida legalmente de que ésta comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma.*

*Siendo éste el principio y la norma, existen situaciones en las que aplicar esta previsión en su literalidad haría imposible la persecución de determinadas faltas, cual es el caso de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador prevaleciendo de las facultades otorgadas por su situación personal en la empresa. En el caso de las faltas continuadas, conceptuando como tales aquellas que "responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción", dada la unidad de propósito que las mueve, esta Sala ha dicho de forma reiterada que el plazo de prescripción de los seis meses no comienza el día en que se cometió cada falta sino el día en que se cometió la última "pues es a partir de ese último hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción", bien sea por abandono voluntario de dicha conducta, bien por la investigación de tal conducta llevada a cabo por el empresario (...). En el caso de las faltas ocultadas por el trabajador que se prevalece de su condición para impedir que el empleador tenga conocimiento de las mismas se ha considerado, bajo el mismo criterio anterior, que el plazo de los seis meses no puede comenzar a computar sino desde que cesó aquella actividad de ocultación del empleado pues esta conducta en sí misma constituye una falta de deslealtad y un fraude que impide que la prescripción pueda comenzar, razón por la cual "el término de seis meses ha de contarse desde que se dan las circunstancias precisas para que la transgresión sea conocida" (...) más en concreto "desde que cesó la ocultación" (...) aunque también se ha dicho que en estos casos computará la prescripción a partir de los seis meses desde que la empresa tuvo conocimiento de la falta cometida y ocultada (...) siempre partiendo de la base de una ocultación mantenida eludiendo los posibles controles del empresario.*

*Lo que ha hecho la jurisprudencia en estos casos excepcionales referidos a las faltas continuadas y a las faltas ocultadas no es modificar la regla legal de cómputo, como no puede hacer en atención al principio constitucional de legalidad - art. 117.1 CE - sino aplicar las previsiones legales a tal tipo de faltas para entender que en estos*





*casos el día en que fueron cometidas es aquel en el que se cometió la última o en que cesó la deslealtad en que se traducía la ocultación; o, lo que es igual, la Jurisprudencia no ha modificado la regla legal aunque sí que la ha acomodado a las circunstancias de cada caso para aceptar que mientras la falta se esté cometiendo - por continuada o por ocultada - la apreciación por el empresario de su comisión constituye el momento inicial del plazo de los seis meses por cuanto desde entonces, aunque el empleado siga cometiéndola o intentando ocultarla, ya es patente para él y debe sancionarla. Pero partiendo siempre de la base de que el trabajador sigue ocultándola o cometiéndola, pues en el caso de que estas circunstancias no se den el plazo de los seis meses habrá de esperar desde la última falta cometida (en caso de falta continuada) o desde que cesó la ocultación (caso de faltas ocultadas), en aplicación del principio legal...".*

En el caso enjuiciado, el incumplimiento de la actora se produjo, según explicita el fundamento cuarto, con valor de hecho probado, entre los días 21 al 27 de junio de 2023, conociéndolo el Sr. Herminio el día 24 de junio, iniciándose el expediente el 4 de julio y emitiéndose la comunicación de resolución del mismo el día 12 del mismo mes y año.

Siendo evidente que el instante en el que la empresa conoce la participación de la demandante en el chat se sitúa en el día 24 de junio de 2023 y siendo a partir de ese momento cuando pudo iniciar las averiguaciones necesarias, lo que hizo con el expediente que inició el 4 de julio, resultando que no se consumió el plazo de prescripción de sesenta días, sobre todo, porque no se acredita ni que el chat se creara en el año 2022, ni que la empresa lo tolerara, ni que los comentarios fueran realizados el 1 de febrero de 2023.

**SEXTO.-** Finalmente, en el motivo quinto del recurso, se denuncia la infracción de los artículos 60, 54, 55 y 58 ET y 24 del convenio colectivo estatal de empresas de consultoría en relación con los anteriores preceptos y artículo 82 ET, razonándose, que el despido adolece de falta de tipicidad y de falta de proporcionalidad, dado que la demandante no tenía intención de vejar y humillar a nadie, lo que queda demostrado por el hecho de que en varias ocasiones cambiara el chat de nombre para evitar el acceso de terceros, constituyéndose el canal de comunicación inicialmente para comentar temas operativos del día a día y resolver las dudas que iban surgiendo y que debido a la confianza de los integrantes del chat cada vez fueron aflorando más conversaciones de tipo personal siempre dentro de una expectativa de privacidad, sucediendo que, como ninguna de las personas supuestamente afectadas llegaron a denunciar a la actora, la sanción del despido resulta desproporcionada.

**SÉPTIMO.-** Dado que la recurrente no ataca el relato fáctico, sino en la forma que acabamos de expresar en el fundamento segundo, debemos partir del ya firme conjunto de hechos declarados probados, del que solo uno justifica la sanción impuesta y es el mencionado ordinal quinto del relato en el que se expresa que la trabajadora reconoció los hechos mencionados en el expediente, o sea, los que la sentencia recurrida detalla como imputados a la trabajadora en el extensísimo ordinal cuarto del relato fáctico en el que da cuenta del inicio del expediente sancionador el 4 de julio de 2023, reproduciendo de manera literal el contenido de la comunicación dirigida a la trabajadora, en la que se le explica que el día 30 de junio de 2023, la empresa tuvo conocimiento mediante el Responsable de la oficina de Madrid de que la demandante y otras dos personas habían estado realizando comentarios despectivos y vejatorios sobre otros empleados en un grupo de chat dentro del canal corporativo de comunicación oficial, profiriendo (la hoy demandante) las expresiones y calificativos que la Magistrada de instancia detalladamente describe, como decimos, en el prolijo hecho probado cuarto: ( (...) Lerda, lerda más que lerda (...); primera dama de su coño moreno y gracias; (...) Herminio ni pincha ni corta (...); el día que este chat se publique me echan (...); el Jacinto real se hubiese metido a estirarle del pelo (...)tu ganando y dejándola por los suelos (...); indica ser un "puto mierdas", "cobarde" (...); qué feo es el vestido de Ángela , smp, aunque más fea es ella por dentro, ya he hecho mi comentario hater del día (...)).

A continuación, la empresa le explica que no puede tolerar que se hagan comentarios despectivos y vejatorios (...) porque constituye una gravísima falta de respeto y ocasiona un grave perjuicio moral contra las personas que han sido objeto de dichos comentarios (...) sobre todo en atención al cargo que ocupa ("Bussines Lead"), que (...) debe ser un referente para el resto del equipo, es decir para las personas que están bajo su supervisión...".

Tipificando la conducta de la actora como constitutiva de la comisión de la falta muy grave tipificada en el artículo 24.1.c) del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados) de conformidad con lo establecido en el artículo 24.2.c) del convenio en el sentido de que para la aplicación de las sanciones que anteceden "se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa".



Este reconocimiento por parte de la trabajadora, en cuanto a los hechos que se le achacan y su integración, aunque lo justifique en el hecho de que no supo separar la parte personal de la profesional o en la amistad con los componentes del grupo y ausencia de intención de herir a nadie, hace innecesario que justifiquemos en una prolija motivación, la medida en la que una empresa no puede tolerar un comportamiento de ese calibre porque la falta de respeto de la que la demandante hace gala y ella misma admite, comporta un maltrato a las personas identificadas como destinatarias de la crítica continuada y grupal.

Las expresiones contenidas en el ordinal cuarto del relato, ciertamente despectivas y groseras, suponen un injustificado menosprecio del que la propia demandante se hace cargo al reconocerlas y justifica la sanción impuesta porque, como dice la propia trabajadora en una de las expresiones que reconoce haber proferido, se trata de "comentarios hater" siendo, en consecuencia, atinada la decisión de instancia cuando considera que reúnen las características de gravedad y culpabilidad exigibles para justificar la máxima sanción de despido que, por ello, se califica como procedente.

Dicho reconocimiento resta importancia además al contenido de la carta si la actora asume aquellos a los que se contrajo el expediente, descartándose, igualmente, el denunciado posible atentado a su intimidad porque no fue puesto de manifiesto en la demanda que se limitó a expresar que los comentarios de la trabajadora se produjeron en un entorno estrictamente privado, sin intención de divulgación y sin publicidad en un ambiente de camaradería.

En definitiva: la sentencia ha realizado una muy adecuada ponderación de la conducta denunciada y por ello, el motivo decaea, procediendo la confirmación del atinado fallo recurrido.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada de Doña Erica contra la sentencia de 15 de enero de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid en autos nº 821/2023 promovidos a su instancia contra ADSMURAI S.L., confirmándola íntegramente y en todos los pronunciamientos que contiene.

Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

**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. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0259-24, que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE*, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO*, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA*", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000025924), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art.230.1 L.R.J.S).



Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDO