



Roj: **STSJ GAL 1099/2026 - ECLI:ES:TSJGAL:2026:1099**

Id Cendoj: **15030340012026100735**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **23/02/2026**

Nº de Recurso: **4648/2025**

Nº de Resolución: **800/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE ANTONIO MERINO PALAZUELO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Vigo, núm. 1, 14-07-2025 (proc. 219/2025),
STSJ GAL 1099/2026**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 00800/2026

-

Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

PLAZA DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA

Tfno:981-184972

Fax:---

Correo electrónico:sala1.social.tsxg@xustiza.gal

NIG:36057 44 4 2025 0001498

Equipo/usuario: IG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0004648 /2025-IG

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000219 /2025

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Raúl

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:FRANCISCO JAVIER REGO MARTINEZ

RECURRIDO/S D/ña:STELLANTIS ESPAÑA SL, FOGASA

ABOGADO/A:MARIÑA VAZQUEZ RODRIGUEZ, LETRADO DE FOGASA

PROCURADOR:,

GRADUADO/A SOCIAL:,

ILMO. SR. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA

ILMA. SRª Dª MARTA LÓPEZ-ARIAS TESTA

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO MERINO PALAZUELO

En A CORUÑA, a veintitrés de febrero de dos mil veintiséis.

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

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0004648/2025, formalizado por el Graduado Social, D. Francisco Javier Rego Martínez, en nombre y representación de D. Raúl, contra la sentencia número 322/2025 dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 de VIGO en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000219/2025, seguidos a instancia de D. Raúl frente a STELLANTIS ESPAÑA SL y FOGASA, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/ Sra D/Dª JOSE ANTONIO MERINO PALAZUELO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D/Dª Raúl presentó demanda contra STELLANTIS ESPAÑA SL y FOGASA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 322/2025, de fecha catorce de julio de dos mil veinticinco.

SEGUNDO:En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: Primero.- El demandante D. Raúl, mayor de edad y con documento nacional de identidad número NUM000, vino prestando servicios para la empresa Stellantis España, S.L. desde el día 9 de marzo de 1999, con la categoría profesional de **operario** especialista polivalente y percibiendo un salario mensual de 2.648 euros, incluido prorrateo de pagas extraordinarias. Segundo.- Previa tramitación de expediente sancionador con intervención del sindicato al que estaba afiliado el actor, sindicato que hizo alegaciones, el día 3 de febrero de este año la empresa les notificó al trabajador y al comité de empresa carta de igual fecha acordando la extinción del contrato de trabajo del primero por despido disciplinario, carta del tenor siguiente:

Tercero.- De los hechos imputados al actor en la carta de despido ha resultado acreditado que el día 10 de enero de este año sobre las 18:30 horas el vigilante de la empresa Ilunion Sr. Jesús Carlos, número NUM001, estaba haciendo la ronda en el centro de trabajo de Stellantis y entró en el vestuario BC de la nave 1, que a esa hora debía estar sin personal, y oyó un fuerte ruido metálico en la zona de taquillas y accedió a la misma y encontró al trabajador frente a la taquilla número NUM002 que estaba abierta y, al ver al vigilante, intentó ocultar algo en la espalda, siendo requerido por el vigilante para que lo mostrase, negándose en un principio alegando que no llevaba nada y mostrando finalmente una botella de plástico que contenía electrodos de cobre usados. Además, el vigilante pudo constatar que en dicha taquilla, que luego se comprobó que no estaba asignada a ningún trabajador de Stellantis, había: botellas y bolsas llenas de electrodos de cobre usados que luego se constató que pesaban unos 56 kilos, 2 mangueras de cobre, tramos de manguera eléctrica, 1 caja de tornillería sin usar y tramos de funda eléctrica. Y en la taquilla número NUM003, que estaba abierto y también se constató luego que no estaba asignada a ningún trabajador de Stellantis, el actor tenía pertenencias suyas y también contenía electrodos usados. El demandante le pidió al vigilante que lo "dejase pasar" y no diese parte porque tenía hijos, pero el vigilante solicitó la comparecencia de un compañero del equipo de bomberos que hacía labores de responsable de fábrica, así como del responsable de seguridad del centro, a los que el actor manifestó que el material que llevaba consigo y estaba en dichas taquillas o recogía por el taller para luego llevarlos al punto de reciclaje, reciclaje que retira el personal de mantenimiento y los coloca en contenedores que existen al efecto en la factoría de Stellantis. Cuarto.- Presentada papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el día 24 de febrero de este año, la misma tuvo lugar el día 17 de marzo con el resultado de sin avenencia. Quinto.- El demandante no es ni fue durante el último año representante legal de los trabajadores, pero estaba afiliado al sindicato independiente de los trabajadores de la empresa..

TERCERO:En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Que desestimando la demanda interpuesta por D. Raúl, debo declarar y declaro procedente el despido de que fue

objeto el mismo con fecha 3 de febrero de este año por parte de la empresa Stellantis España, S.L. y declaro extinguida la relación laboral que unió a las partes sin derecho para el trabajador a indemnización ni salarios de tramitación, absolviendo como absuelvo a dicha sociedad de las pretensiones contra ella deducidas..

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D. Raúl formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 7/10/2025.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló 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.- *Delimitación del objeto del recurso.*

1. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de A Coruña desestimó la demanda interpuesta por el actor, en la que suplicaba se declarase la nulidad o subsidiariamente la improcedencia de su despido, así como al pago de una indemnización en concepto de daños morales por vulneración de derechos fundamentales en la cantidad de 15.888 €.

2. Recurre en suplicación el trabajador demandante desde la doble perspectiva que autorizan los apartados b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -LRJS-, para suplicar la revocación o anulación de la sentencia y que se resuelva conforme al *petitum* del escrito de demanda.

3. El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada, que suplica su desestimación y la confirmación de la recurrida, remitiéndose, en esencia, a esta última. El actor recurrente ha formulado alegaciones sobre tal impugnación.

4. Sobre las alegaciones que efectúa el demandante al escrito de impugnación presentado por la empresa demandada, como quiera que las alegaciones que pueden hacerse en relación con el escrito de impugnación, tal y como previene el artículo 197.2 de la LRJS, se ciñen a los motivos de inadmisibilidad del recurso, eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, y siendo así que el escrito de impugnación no contiene ninguno de estos extremos, no cabe tener por efectuadas las indicadas alegaciones, en cuanto ajenas al ámbito contemplado en el artículo 197.2 LRJS.

SEGUNDO.- *Configuración general del recurso de suplicación.*

1. Con carácter preliminar, conviene recordar que la suplicación se configura como un recurso de naturaleza extraordinaria, cuasi casacional, de objeto limitado, en el que el tribunal *ad quem* puede valorar *ex novo* toda la prueba practicada ni revisar de oficio el Derecho aplicable. A diferencia de lo que ocurre en la apelación civil, recurso de carácter ordinario, no existe en el proceso laboral una doble instancia que permita traer la cuestión objeto de la resolución impugnada al pleno conocimiento de un órgano superior, puesto que los Juzgados de lo Social conocen en única instancia (artículo 6 de la LRJS) de todos los procesos atribuidos al orden social de la jurisdicción, salvo de los procesos atribuidos en única instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículos 7, 8 y 9 de la LRJS, respectivamente), lo que, por otra parte, es plenamente acorde con el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución, toda vez que la doble instancia, salvo en el orden penal, no forma parte necesariamente del contenido del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, por lo que el sistema de recursos es de configuración legal, pudiendo el legislador determinar los supuestos en que cada uno de ellos procede y los requisitos que han de cumplirse en su formalización (STC 160/1993, de 17 de mayo).

En definitiva, en la jurisdicción social se está en presencia de un proceso de instancia única, tal y como se desprende de los artículos 6, 97.2 y 193 de la LRJS, siendo el juez *a quo* soberano en la valoración de la prueba practicada ante su presencia, constituyendo la suplicación un recurso extraordinario cuyo objeto es la revisión de la sentencia de instancia por los motivos tasados en la ley, no de una apelación o segunda instancia cuyo objeto es todo el litigio que se vio en la primera instancia y en que la Sala puede revisar toda la prueba.

Como recuerda la STS/IV de 24.01.2023, rcud. 3851/2019, la naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación -cuasi casacional y de objeto limitado- fue prontamente afirmada por la jurisprudencia en razón a su configuración legal, expresamente reconocida en la exposición de motivos de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 12 de enero de 1989, en su propia regulación y en las normas comunes a los recursos de casación y suplicación. En la STS/IV de 06.04.2022, rcud. 1370/2020, se hace referencia a ese



reconocimiento por el Tribunal Supremo desde la Sentencia de 26.01.1961 y por el Tribunal Constitucional, entre otras, en Sentencias 3/83, de 25 de enero, 17/86, de 13 de octubre, y 79/85, de 3 de julio.

La doctrina constitucional, en pronunciamientos posteriores, reitera el alcance limitado del recurso especial de suplicación, *"en el que los términos del debate vienen fijados por el escrito de interposición del recurrente y la impugnación que del mismo haga, en su caso, el recurrido (SSTC 18/1993, de 18 de enero, FJ 3 ; 218/2003, de 15 de diciembre, FJ 4 ; 83/2004, de 10 de mayo, FJ 4 , y 205/2007, de 24 de septiembre , FJ 6)..."* (STC 169/2013, de 7 de octubre).

Y precisamente atendiendo a ese carácter extraordinario y cuasi casacional entiende justificado el diseño legislativo de los requisitos procesales, aunque advirtiendo también que, como dijo la STC 18/1993, *"desde la perspectiva constitucional, en último extremo lo relevante 'no es la 'forma' o 'técnica' del escrito de recurso, sino su contenido, esto es, que de forma suficientemente precisa exponga los hechos o razonamientos que estime erróneos y cuáles los que debieran ser tenidos por correctos ... desde esta perspectiva, resulta obligado concluir que el órgano judicial, según una interpretación flexibilizadora y finalista de las normas disciplinarias del recurso, no debe rechazar a limine el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte"* (STC 105/2008, de 15 de septiembre).

2. En este orden de ideas, el artículo 193 de la LRJS establece que el recurso de suplicación tendrá por objeto: a) Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión. b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, y c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, siendo así, continúa el artículo 196.2, que en el escrito de interposición del recurso, junto con las alegaciones sobre su procedencia y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos, se expresarán, con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos.

TERCERO.- Revisión de los hechos probados.

1. Por el cauce del artículo 193 b) de la LRJS, manifiesta la parte recurrente su discrepancia con el relato de hechos probados.

Los requisitos de la revisión fáctica los encontramos en reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS/IV 28.05.2013 (rec. 5/20112), 03.07.2013 (rec. 88/2012), 25.03.2014 (rec. 161/2013), 02.03.2016 (rec. 153/2015), 22.02.2022 -Pleno- rec. 232/2021, y de 17.07.2024, rec. 278/2022, respecto a la revisión en casación de los Hechos Probados, con doctrina plenamente aplicable al recurso de suplicación (añadiendo a la documental como prueba habilitante la pericial):

a) El recurrente debe expresar si pretende la modificación, supresión o adición de hechos. En los dos primeros casos, debe señalar concretamente qué apartado o apartados de la relación fáctica de la sentencia, quiere revisar, y en todos los casos debe manifestar en qué consiste el error, y ofrecer la redacción que se estime pertinente.

b) Debe citar con precisión el documento o pericia, obrante en autos, en que se funde su alegación de error, no siendo admisible la remisión genérica a la prueba documental, ni menos la cita de otras pruebas de distinta naturaleza (interrogatorio de las partes, declaración de testigos, etc.) ni de actuaciones procesales (resoluciones, actos de comunicación, ni el acta del juicio, que no constituyen "documento" en el sentido de los art. 193.b y 196.3). Es rechazable, por ello, la mera alegación de que no hay prueba en autos que sustente la conclusión del juzgador.

c) El error debe apreciarse directamente y de modo evidente a partir del contenido manifiesto del documento o pericia, mostrando el recurrente esa conexión inmediata, pero sin necesidad de deducciones, razonamientos, interpretaciones o conjeturas del recurrente. Por ello, no es admisible el intento de valoración conjunta de todo o gran parte del material probatorio, ni la cita de documentos o pericias ya valorados por el juzgador, o contradichos por otras pruebas, pues ello implicaría la sustitución del criterio valorativo del órgano judicial por el del recurrente.

d) Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo, debiendo la parte razonar la influencia de la alegada equivocación judicial en el resultado decisorio del litigio.

e) Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

2.No todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquellos que resulten trascendentes para el fallo (por todas, STS/IV, Pleno, de 15.05.2021, rec. 68/2021, y las citadas en ella).

3.De esta forma, el Juzgador ostenta una amplia facultad para valorar todo el material probatorio practicado en la instancia, de modo que puede obtener y deducir una interpretación distinta a aquella que obtiene la parte, ya que, ante posibles contradicciones, debe prevalecer el criterio del órgano jurisdiccional que actúa de manera imparcial y objetiva frente al interés de una parte, salvo error patente, correspondiendo al juzgador la facultad privativa sobre la valoración de todas las pruebas aportadas al proceso, de acuerdo con el artículo 97.2 de la Ley de procedimiento laboral (STS/IV de 18.11.1999, rec. 9/1999).

Tal y como argumenta la STS/IV, Pleno, de 23.07.2020, rec. 239/2018: *"Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario [...] en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente"*.

4.Solicita el recurrente:

a)Modificación del HP 3.º, al final del primer párrafo, donde se indica *"mostró finalmente una botella de plástico que contenía electrodos de cobre usados"*.

Hace referencia a lo que entiende "insuficiencia probatoria sobre el objeto supuestamente ocultado, y ello sobre la base su particular interpretación de la prueba testifical practicada. Indica que la afirmación contenida en el HP carece de sustento probatorio real y vulnera el principio de presunción de inocencia, de la carga probatoria del empleador e **"in dubio** por reo".

No se acoge la revisión (consistente en realidad en la supresión del extremo indicado). El apartado b) del artículo 193 LRJS es un motivo que cabe calificar de "cerrado", en cuanto únicamente puede fundarse en la prueba documental o pericial que demuestre el error probatorio (artículo 196.3 LRJS). La prueba testifical en cuya particular valoración funda el recurrente la revisión, no puede servir de cobertura para la revisión fáctica ex artículo 193 b). Por otro lado, es claro que en el acto del juicio se ha practicado prueba que permite llegar a la indicada convicción del juzgado, como pone de manifiesto en el FJ 1.º de la sentencia (documental y testifical).

b)Modificación del HP 3.º para añadir el siguiente párrafo: *"El trabajador manifestó, tanto al personal de seguridad como en el acto del juicio, que recogía dicho material con la intención de depositarlo en el punto de reciclaje interno, siguiendo lo que creía era una práctica habitual en la empresa, sin ánimo de apropiación",y que "En el acto de juicio, el vigilante de seguridad manifestó haber redactado un parte de servicio sobre lo ocurrido, que entregó a la empresa, sin que dicho documento conste previamente en autos. Igualmente, reconoció no haber presenciado que el trabajador introdujera los objetos en las taquillas".* También se interesa se aclare o corrija la redacción del HP 3.º en su segundo párrafo, en el sentido de que la verificación del peso (56 Kg) del material hallado en las taquillas se realizó en fecha posterior a la intervención del vigilante, sin presencia del actor ni control por parte del representante sindical o legal.

Señala la grabación de la vista, en concreto el testimonio del vigilante de seguridad, añadiendo que ninguno de los testigos de la empresa, ni el vigilante de seguridad ni el responsable de seguridad del centro, pudieron afirmar haber visto al actor introducir material alguno en las taquillas n.º NUM002 y NUM003 , reconociendo expresamente en el acto del juicio que no presenciaron tal circunstancia.

No se acogen las indicadas revisiones. Como ya se ha indicado, la revisión fáctica no puede fundarse en la prueba testifical, debiendo recordarse que las actuaciones procesales (así, la grabación de la vista), no constituyen "documentos" en el sentido de los art. 193.b y 196.3). Por otro lado, consta dentro de la prueba documental aportada por la empresa demandada el parte de servicio de 10.01.2025 (Acontecimiento 56 del expediente judicial electrónico, folio 66 o página 64). Finalmente, en cuanto al último extremo, ha de indicarse que es requisito de la revisión fáctica, cuando se trata de la modificación o adición, proponer una concreta redacción del hecho, no que se corrija o aclare.

CUARTO.- Infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

Con amparo en el apartado c) del artículo 193 LRJS denuncia el recurrente:

1.Infracción del artículo 24 CE sobre vulneración del derecho de defensa: indefensión material.

Alega que no se le garantizó su plena defensa al no permitírsele conocer ni debatir debidamente los elementos probatorios hasta el acto del juicio, con cita de la STS/IV de 20.06.2006 (RJ 2006/4792).

Con ello, parece sostener que los elementos probatorios en los que la empresa sustenta los hechos que le imputa en la carta de despido, deben serle aportados con anterioridad al acto del juicio. Sin embargo, lo que exige el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es que el despido le sea notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Tampoco se ha hecho constar que el Convenio Colectivo aplicable contemple formalidad adicional en este aspecto. No existe norma alguna que obligue a la empresa a "acreditar" tales causas a la entrega de la comunicación escrita o con anterioridad a la celebración del juicio, sin perjuicio de la carga de su prueba que sobre la misma recae, para el éxito del despido, en sede judicial de ser impugnadas por el trabajador, siendo así que, como es conocido, la carta de despido delimita las únicas causas justificadoras del despido y por ende del debate litigioso (artículo 105.1 y 2 de la LRJS). No se acoge, pues, el motivo.

2. Infracción del artículo 24 CE sobre vulneración del derecho a la defensa (art. 24.2 CE): presunción de inocencia en solicitud de declaración de nulidad del despido.

Alega que la sentencia vulnera el derecho fundamental a la presunción de inocencia, en tanto que declara la procedencia del despido con base en una prueba insuficiente y meramente indiciaria partidista.

Como se pone de manifiesto en la STS/IV de 12.11.2025 (rec. 73/2024), *"la presunción de inocencia se aplica cuando el Estado u otra Administración pública ejercita el «ius puniendi» (derecho a castigar) penal o administrativo. No se aplica a los incumplimientos del contrato de trabajo por una empresa privada"*. Asimismo, la STS/IV de 27.11.2025 (rec. 3/2025), al resolver una demanda de revisión, argumenta que el principio de presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal: *"como ha reiterado el Tribunal Constitucional, rectificando su inicial jurisprudencia -entre otras, STC 18-marzo-1992 - la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque 'de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente [...]. Por todas 544/2022 de 14 junio (revisión 14/2018)"*, haciendo referencia posteriormente, en punto a las peculiaridades de la jurisdicción penal respecto de la social, a que *"Esta valoración diferente de los hechos podría encontrar explicación y justificación, alternativa o acumulativamente, en la distinta actividad probatoria desplegada en uno y otro orden jurisdiccional, o en el distinto grado de convicción judicial que exige la condena en el orden penal, en el que hay que atenerse a principios, como la presunción de inocencia y el "in dubio pro reo", que no son de aplicación en la calificación de las conductas de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales"*.

No resultando aplicable la presunción de inocencia al despido, el relato histórico en el que se concreta la convicción judicial en la sentencia recurrida parte de la valoración que el juzgador a quo, conforme a las reglas de la sana crítica, realiza de la prueba documental y testifical practicada en el acto del juicio, a la que tuvo acceso la parte demandante y sometida a efectiva contradicción, con independencia de la divergente interpretación que de la misma realiza el recurrente. Tampoco se acoge el motivo.

3. Infracción del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores: vulneración del derecho a la defensa.

Aduce que la carta de despido no identifica al instructor del expediente ni se acredita su competencia expresa, limitándose la empresa a mencionar que lo firma "Relaciones Sociales y Humanas", sin individualización ni acto de apoderamiento acreditado.

El Código de Conducta Laboral que consta como Anexo al Convenio Colectivo aplicable (Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra de 29.07.2024) no recoge la exigencia de formalidad adicional a la prevenida en el artículo 55.1 ET. El "expediente" al que se hace referencia no es sino el trámite de audiencia prevenido en el artículo 55.1, último párrafo, del ET, y el artículo 10.3.3.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a la Sección Sindical del Sindicato al que estaba afiliado el actor (HP 2.º). Los citados preceptos establecen que el empresario o la empresa dará tal audiencia previa. Pues bien, en el presente caso se dio el trámite de audiencia a través de "Relaciones Sociales y Humanas" de la empresa, al igual que se comunicó la carta de despido, sin que conste elemento alguno que permita cuestionar que haya sido efectivamente la empresa la que haya realizado tales actos, pues no se discute que el despido haya tenido lugar y así se desprende de la propia intervención de la demandada en la conciliación previa en el presente procedimiento. No se acoge, en consecuencia, el motivo.

4. Infracción del artículo 54 del ET: infracción del principio de proporcionalidad en la sanción conforme a la jurisprudencia aplicable.

Subsidiariamente, aun admitiendo la existencia de un incumplimiento, este nunca podría calificarse como hurto ni justificar la sanción máxima del despido.

La sentencia recurrida argumenta que ante un hurto no se valora su valor o importe porque, por pequeño que sea, la empresa pierde su confianza en el trabajador.

En la interpretación y aplicación del art. 54.1 y 2.d) ET, sobre la determinación de los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador" fundado en la "transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo de despido disciplinario, la STS/IV de 19.07.2010, rcud. 2643/2009, matizando la doctrina anterior que cuestionaba la aplicación de la doctrina gradualista en materia de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, ha sentado los siguientes criterios:

1) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo 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.

2) 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.

3) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reproachable del trabajador, por una parte, o, por otra, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tienen 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.

4) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que este 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.

5) 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.

6) 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.

7) También cuando se trata de supuestos de transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo "articulados como motivo de despido disciplinario no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, son que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un "incumplimiento grave y culpable del trabajador" por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias

concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

Sobre estas bases hermenéuticas y a partir del relato histórico reflejado en la sentencia de instancia (HP 3.º), del que se desprende la apropiación por parte del trabajador de los elementos de la empresa referidos (electrodos de cobre usados, botellas y bolsas llenas de electrodos de cobre usados que luego se constató que pesaban unos 56 kilos, 2 mangueras de cobre, tramos de manguera eléctrica, 1 caja de tornillería sin usar y tramos de funda eléctrica), la Sala comparte que se trata de una conducta que transgrede de forma notoria la buena fe contractual y cuya gravedad pone de manifiesto que la ruptura de la confianza a que razonablemente da lugar difícilmente puede ser objeto de recomposición. Tampoco se acoge el motivo.

5. Infracción del artículo 54.2.d) del ET: ausencia de gravedad suficiente y falta de intencionalidad.

Alega que la conducta imputada al trabajador no revela ánimo de lucro ni intención de apropiarse de material.

Tampoco se acoge, por las razones indicadas en el anterior motivo.

6. Infracción del artículo 54.2.d): Vulneración del principio *in dubio pro operario* y *pro reo*.

Aduce que ante la duda razonable sobre la intencionalidad del trabajador y la naturaleza exacta de los hechos, debe aplicarse el principio "**in dubio pro operario**" en la interpretación del artículo 54.2.d) ET, así como el principio "**in dubio pro reo**" en materia de valoración probatoria.

Reiteramos lo ya argumentado en el motivo 2 de censura jurídica respecto de la inaplicabilidad en este ámbito del principio de presunción de inocencia y del **in dubio pro reo**.

En cuanto al principio **in dubio pro operario**, ha de indicarse, como se pone de manifiesto en la STS/IV de 19.12.2025, rcud. 702/2025, que tiene virtualidad exclusivamente por lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos. El criterio **pro operario** solo entra en juego cuando, agotados todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o la incertidumbre, de manera que no cabe su aplicación cuando el sentido de una norma queda esclarecido tras aplicar los criterios interpretativos disponibles (STS/IV de 04.10.2022, rec. 3/2022). En el presente caso no nos hallamos ante una duda en la interpretación de la norma, en los términos explicitados en el anterior motivo 4, de manera que no resulta aplicable. Tampoco se acoge el motivo.

7. Infracción jurisprudencial: Vulneración del derecho a la defensa por práctica probatoria unilateral y falta de contradicción, con cita de la STS de 26.01.2016, rec. 1674/2014.

Realiza su propia interpretación de la prueba testifical practicada indicando que los testigos propuestos por la empresa no pudieron aseverar ni confirmar que el material encontrado en las taquillas fuera introducido por el trabajador. Además, dicha inspección y recogida de objetos se realizó sin presencia del actor, ni de representante legal o sindical alguno, imposibilitando así cualquier control de autenticidad y cadena de custodia sobre la prueba esencial que motiva el despido. Esto supone una limitación sustancial del derecho a la defensa (art. 24 CE) y una clara infracción del principio de contradicción

Empero, ha de reiterarse que el juzgador de instancia realiza una valoración de la prueba practicada, testifical y documental, conforme a las reglas de la sana crítica, destacando que *"el vigilante, que no es empleado de la demandada y fue el primero que vio los hechos, dejó claro en el citado "informe diario de seguridad" y en su declaración en el acto de juicio que el trabajador había asumido el hurto ocultando primero un paquete en la espalda, pidiéndole después que lo dejase pasar porque tenía hijos"*, ponderación efectuada en la sentencia de instancia que en modo alguno se aprecia que sea irracional o arbitraria, con independencia de que la parte, legítimamente, pueda discrepar de la misma. No se acoge, pues, el presente motivo.

8. Infracción jurisprudencial: Vulneración del principio de legalidad disciplinaria y carga probatoria. Cita la STS de 19.12.2001 y del TC 12/1983, además de otra del TSJ de Castilla La Mancha de 01.06.2017 (doctrina de suplicación que no constituye jurisprudencia habilitante del motivo del artículo 193 c) LRJS).

Vuelve a alegar que no consta acreditado que la persona que firma la carta de despido o departamento ostente facultades expresas para el despido disciplinario, ni que actúe por delegación escrita del empleador, pese a que el juzgador de instancia lo considera suficiente por ser habitual.

Se rechaza igualmente, por lo ya argumentado en el motivo 3 de censura jurídica.

9. Infracción jurisprudencial: Vulneración del principio de proporcionalidad.

Aduce que incluso en caso de acreditarse la tenencia de materiales, no se ha acreditado ni perjuicio ni reincidencia, ni una finalidad espuria. El castigo extremo del despido resulta desproporcionado y contrario a la doctrina jurisprudencial sobre la escala sancionadora progresiva y la gradualidad disciplinaria.

Nos remitimos a lo argumentado en el motivo 4 de censura jurídica y, por tanto, también se rechaza.

10. En consecuencia, resultando conforme a derecho la calificación del despido disciplinario como procedente, el recurso ha de ser desestimado, con la consiguiente confirmación de la sentencia.

Por lo expuesto,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D. Raúl contra la sentencia de 14 de julio de 2025 del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vigo, en los autos núm. 219/2025, seguidos en materia de despido, a instancia del recurrente frente a STELLANTIS ESPAÑA, S.L., con intervención del Ministerio Fiscal y del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en consecuencia, confirmamos la indicada sentencia. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37**** ++**).

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 tutelar 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.