



Roj: STSJ MU 3252/2013
Id Cendoj: 30030340012013101224
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Murcia
Sección: 1
Nº de Recurso: 443/2013
Nº de Resolución: 1240/2013
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: RUBEN ANTONIO JIMENEZ FERNANDEZ
Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 01240/2013

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 3-5 CODIGO POSTAL 30005 MURCIA

Tfno: 968 22 92 16

Fax: 968 22 92 13

NIG: 30016 44 4 2012 0100238

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000443 /2013

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000076 /2012 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de CARTAGENA

Recurrente/s: GINES HUERTAS INDUSTRIALES S.L., Luis

Abogado/a: FRANCISCO JAVIER ROJAS ARAGON, CARLOS GONZALEZ MARIN

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: GINES HUERTAS INDUSTRIALES S.L., Luis

Abogado/a: FRANCISCO JAVIER ROJAS ARAGON, CARLOS GONZALEZ MARIN

Procurador/a:

Graduado/a Social:

En MURCIA, a diecinueve de Diciembre de 2013

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos Sres D. **RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ**, D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española , en nombre S.M. el Rey, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por la empresa GINÉS HUERTAS INDUSTRIALES S.L., contra la sentencia número 0341/2012 del Juzgado de lo Social número 1 de Cartagena, de fecha 26 de Julio , dictada en proceso número 0076/2012, sobre DESPIDO, y entablado por Luis frente a GINÉS HUERTAS INDUSTRIALES SL.

Actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. **RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ**, quien expresa el criterio de la Sala.

El Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA formula VOTO PARTICULAR CONCURRENTES.

El Ilmo. Sr. D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ formula VOTO PARTICULAR DISCREPANTE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y en el que consta sentencia, en la que figuran declarados los siguientes hechos probados: "PRIMERO. El demandante ha venido prestando servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 1 de abril de 1.989. SEGUNDO. El demandante ostentaba la categoría profesional de oficial 1ª, y percibía un salario diario de 101,96 euros por todos los conceptos. TERCERO. El actor desempeñaba funciones de jefe del almacén de recambios en el centro de trabajo de Cartagena desde marzo de 2.010. CUARTO. Entre los meses de abril de 2.008 y junio de 2.011 el demandante, en varias ocasiones, vendió materiales del almacén a clientes sin cobrar el I.V.A. QUINTO. El importe de dichas ventas, cobradas en efectivo, se guardaba en la oficina y posteriormente se entregaba a la empresa "Mesatrans", a cuyo nombre se emitían albaranes y facturas incluyendo los materiales previamente vendidos, y que pagaba el importe de los mismos en plazos comprendidos entre los 30 y los 90 días. SEXTO. Dichas operaciones se realizaban por el actor, por el jefe de taller y por el de administración, siguiendo instrucciones del gerente del centro de trabajo, D. Valeriano . SÉPTIMO. Por los hechos indicados han sido despedidos, además del demandante, el gerente y el jefe de taller, y ha sido sancionado con suspensión de empleo y sueldo el jefe de administración, además de dos trabajadoras administrativas del taller. OCTAVO. D. Adriano , trabajador de Motor Cartagena, puso en conocimiento de D. Braulio a principios de noviembre de 2011, la realización de unos trabajos efectuados por "Ginés Huertas Industriales, S.L." en los que no se había incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido. NOVENO. Tras la denuncia, se procedió a la comprobación de la facturación del taller y servicio de recambios, así como a efectuar entrevistas con trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo. DÉCIMO. En fecha 2-12-11 la empresa comunicó al actor su despido disciplinario por los hechos que figuran en la carta de despido que ha sido aportada por ambas partes y cuyo contenido se da por reproducido. El demandante se negó a firmar la recepción de la carta, por lo que no se le entregó la misma. UNDÉCIMO. El 5-12-11 la empresa remitió la carta al demandante por medio de burofax. DUODÉCIMO. El demandante no ostentaba en la fecha del despido ni durante el año anterior al mismo cargo alguno de representación sindical o legal de los trabajadores. DECIMOTERCERO. El demandante presentó papeleta de conciliación ante el S.M.A.C., que se tuvo por intentada sin efecto"; y el fallo fue del tenor siguiente: "Que estimando la demanda interpuesta por D. Luis contra la empresa "GINÉS HUERTAS INDUSTRIALES, S.L.", declaro IMPROCEDENTE el despido del actor y condeno a la empresa demandada a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección del empresario, a abonarle la cantidad de CIENTO CUATRO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y UN EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (104.381,55 #) en concepto de indemnización, y con abono en cualquier caso de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (2-12-11) hasta el día de la notificación de la sentencia al empresario, a razón de 101,96 euros diarios".

SEGUNDO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el Letrado don Francisco Javier Rojas Aragón, en representación de la parte demandada, con impugnación del Letrado don Carlos González Marín, en representación de la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTO PRIMERO .- La sentencia de fecha 26 de julio del 2012, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena en el proceso 76/2012, estimó la demanda deducida por d. Luis contra la empresa Gines Huertas Industriales SL, impugnando el despido disciplinario del que fue objeto el día 2 de diciembre del 2011 y declaró la improcedencia del mismo, condenado a la empresa demandada a que, a su opción, bien readmitiera al trabajador, bien diera por extinguida la relación con el pago de una indemnización de 104.381,55 euros, así como al abono, en cualquiera de los casos de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia, Disconforme con la sentencia, la empresa demandada interpone recurso de suplicación contra la misma, solicitando, tanto la revisión de los hechos declarados probados, como la revocación de la sentencia, para que se dicte otra desestimatoria de la demanda que declare la procedencia del despido por la vulneración de los artículos 54.2d), y artículos 52.c y 53 del Convenio Colectivo de la empresa, en tanto no se aprecia la existencia de la falta imputada por transgresión de la buena fe contractual, así como la infracción del artículo 58 del ET , y artículo 14 de la CE y jurisprudencia en relación

al principio de igualdad en la imposición de sanciones, en tanto la sentencia fundamenta la menor gravedad de la falta cometida en el hecho de haber sido sancionados otros trabajadores con una sanción menor.

El trabajador demandante se opone al recurso, habiéndolo impugnado.

FUNDAMENTO SEGUNDO .- Al amparo del apartado b) del artículo 193 de la LJS se solicita la revisión de los hechos declarados probados, con el fin de proceder a la inclusión de uno nuevo.

Se pretende la inclusión de un nuevo apartado que refiera: "D. Luis ostentaba el puesto de trabajo de Jefe de Almacén o Jefe de recambios, puesto de mando intermedio de la base de Cartagena y, como tal, conocía y debía de autorizar todos y cada uno de los movimientos respecto de la facturación y gestión de clientes del Área en el que era responsable.". La adición solicitada debe de prosperar pues se fundamenta, principalmente, en el organigrama de la empresa, en la descripción de las funciones del jefe de Recambios y en el procedimiento de facturación (documentos obrantes a los folios, 717 a 723, 763 y ss), así como por el propio reconocimiento de los hechos imputados que se contiene en el escrito obrante al folio 700.

FUNDAMENTO TERCERO .- En la carta de despido se imputaban una serie de hechos que, en resumen, consistían en: a) Haber cometido irregularidades en la facturación a clientes, falseando albaranes, facturas y otros documentos emitidos por el Almacén de Cartagena, concretamente al haberse facturado y cobrando al contado, sin incluir el IVA; b) Para ocultar tal irregular actuación, se emitían facturas falsas al cliente Mesatrans, incluyendo en las mismas los productos que anteriormente se habían cobrado al contado a otros clientes sin incluir el IVA, por lo que tales clientes no figuran en los datos de facturación de la empresa, con cuyo proceder se impedía que la empresa conociera tales irregularidades, ascendiendo a un total de 256.631,08 # los montantes de artículos facturados al citado cliente que no se corresponden con la realidad; c) Haber colaborado con el citado cliente en la elaboración de facturas falsas, con las que este también se beneficiaba al poder justificar gastos en los que no había incurrido; d) Haber recogido personalmente el dinero recaudado en las operaciones sin IVA para, posteriormente, entregarlo al cliente Mesatrans el cual lo reintegraba a la empresa, mas tarde, como consecuencia del pago de las facturas falsas elaboradas.

El Juzgador de instancia estima probada la comisión de tales hechos, la cual ha sido en su mayor parte admitida por el propio trabajador, pero degrada la intensidad de la falta, para declarar la improcedencia del despido, en atención a que tales practicas se llevaban a cabo por indicación del gerente y sin ocultación el cual también ha sido despedido y porque otros empleados que también han participado de los mismos hechos han sido sancionados con un castigo menor. De tal criterio discrepa la empresa demandante, a través de la denuncia de artículos 54.2d), en relación con el artículo 5.a), b) y c) del Estatuto de los trabajadores y artículos 52.c y 53 del Convenio Colectivo de la empresa.

FUNDAMENTO TERCERO .- El incumplimiento contractual grave que, como causa de despido disciplinario, contempla el artículo 54.2 d), por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, adolece de una muy amplia o genérica definición, pero en general se encuentra conectado al incumplimiento del deber de diligencia que es exigible a los trabajadores, en especial a aquellos con especiales niveles de responsabilidad y confianza, como es el caso del actor que ocupaba un puesto de trabajo que reúne tales características, al tratarse de un mando intermedio, situado inmediatamente bajo el puesto de gerente con singulares obligaciones en materia de control y supervisión de las actividades que se llevaban a cabo en la sesión de Almacén o Recambios. El incumplimiento consciente y voluntario de las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo, que se manifiesta por el cobro de cantidades en efectivo sin elaboración de factura y sin exigir el pago del IVA, por la entrega de las sumas en metálico obtenidas por tal procedimiento a un tercero, con el fin de obtener su reintegro a la empresa mediante una elaboración y cobro de facturas falsas, constituyen un manifiesto incumplimiento de sus obligaciones, encuadrable en el concepto de trasgresión de la buena fe contractual, aunque el actor no obtuviera un beneficio directo lucrándose con las sumas recaudadas, pues tal practica, contraria a las instrucciones de la empresa, podría provocar a esta consecuencias patrimoniales muy graves, vinculadas a la colaboración en la defraudación del IVA.

El hecho de que tales practicas estuvieran propiciadas y consentidas por el gerente, ocultando las mismas a la dirección de la empresa, no puede determinar una menor intensidad de la infracción, pues de algún modo el actor se convertía en colaborador en las practicas irregulares que pudiera haber instaurado el gerente, en contra de los interés de la empresa, pues el actor debería de haber puesto tales practicas en conocimiento de la dirección de la empresa. Tanto en la conducta del actor como en la del gerente existe una ocultación de las practicas irregulares descritas a la dirección de la empresa, determinando la pérdida de la confianza de esta, de modo que no cabe, en este caso, estimar una menor gravedad de la infracción,

de conformidad con la reiterada doctrina jurisprudencial que viene estableciendo que la pérdida de confianza no admite graduación.

Es así mismo rechazable el argumento de que tales prácticas irregulares pudieran ser conocidas y consentidas por la empresa, pues no existe prueba alguna al respecto y ello se contrapone con la reacción de la misma cuando tiene conocimiento de tales irregularidades.

El gerente de la base de Cartagena ha sido despedido por los mismos hechos, así como el jefe de taller y no puede dar lugar a la degradación de la intensidad de la infracción cometida por el actor el hecho de que otro trabajador haya sido sancionado con un castigo menor, pues no consta que la empresa haya incurrido en desigualdad al sancionar los hechos, dado que no consta la identidad en cuanto a los incumplimientos en los que haya podido incurrir los trabajadores castigados con sanciones inferiores a los que genéricamente alude la sentencia recurrida, ni si su posición era igual o inferior a la del actor y al existir constancia de que los mismos hubieran llevado a cabo el mismo tipo de omisiones y falsificaciones.

Por lo expuesto, la sentencia recurrida, en cuanto no estima que el actor haya incurrido en el grave incumplimiento contractual que contempla el artículo 54.2d) del ET, vulnera el citado precepto, así como los artículos 52 y 53 del Convenio Colectivo de la empresa que contemplan el mismo incumplimiento como falta muy grave susceptible de la sanción de despido.

Procede, en consecuencia, la estimación del recurso y revocar la sentencia recurrida, para, en su lugar, dictar otra desestimatoria de la demanda que declare la procedencia del despido, con las consecuencias previstas en el artículo 55.7 del ET.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Estimar el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de fecha 26 de julio del 2012, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena en el proceso 76/2012, revocarla y, en su lugar, desestimar la demanda deducida por D. Luis contra la empresa Gines Huertas Industriales SL, declarar la procedencia del despido del actor acordado por la empresa demandada, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banesto, cuenta número: 3104000066044313, a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese 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 éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito Banesto, cuenta corriente número 3104000066044313, Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, haciendo constar como concepto el de Recursos y como dígito el 35.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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

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

VOTO PARTICULAR

El Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, Magistrado de la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia formula Voto particular concurrente a la sentencia número 1240/2013 de fecha 19 de Diciembre, al amparo del artículo 260 de la LOPJ , pues, aunque comparte el razonamiento jurídico y el fallo, que declara el despido procedente, considera necesario hacer explícita una problemática que subyace en el litigio, como básica o esencial, que se concreta en el deber de cumplir o no las órdenes e instrucciones impartidas en el trabajo, que es lo que, en su caso, podría justificar la improcedencia del despido y que se inserta en una motivación más específica.

En efecto, ante tal problemática, es importante referir que, en principio, las órdenes dadas por las personas facultadas son de obligado cumplimiento en el ámbito laboral, asumiendo, en otro caso, el trabajador las posibles consecuencias por su incumplimiento, si resultasen legales, pero tal criterio general tiene una evidente excepción, cuando las órdenes o instrucciones son clara, manifiesta y/o palmariamente ilegales, en cuyo caso, no existiendo duda de su ilegalidad (Ley 37/1992, de 28 de diciembre) no vinculan, por lo que, si se cumple una orden o instrucción inequívocamente ilegal, el trabajador en cuestión deberá justificar su conducta, al actuar en contra de la ley.

En el caso actual, tal justificación no se produce, pues no actúo de conformidad con la buena fe, que es un deber inserto en el artº 5 a) del ET , dado que venía ejerciendo funciones de jefe de almacén, por lo que, en virtud de dicha jefatura, no podía eludir impunemente el cumplimiento de obligaciones legales, cumpliendo, aunque fuese por inercia, órdenes claramente ilegales dadas por el gerente. Ello es lo que deriva del artº 5 c) del ET , en la medida que el trabajador se separó de dicho artículo al cumplir órdenes claramente irregulares. Desde otro punto de vista, no sólo es sancionable la acción sino también la omisión.

Ante tal realidad, nada le impedía, inicialmente, haber reaccionado, poniendo en conocimiento del empresario la que estaba ocurriendo; sin embargo, se convirtió en partícipe de la ocultación, colaborando en las ilegalidades por propia voluntad.

Desde mi percepción jurídica, el anterior razonamiento complementa, de forma explícita, lo expuesto en la sentencia recurrida. Es más, el trabajador, amparado en el ordenamiento jurídico de un Estado de Derecho, estaba plenamente protegido si hubiera actuado dentro de la legalidad, pero, en tal Estado, por un imperativo lógico-jurídico, no puede ser tratado de igual forma quien cumple con la ley como el que la incumple, pues ello significaría su desaparición de facto. Tampoco encuentro que medie una causa legítima de justificación de la conducta del trabajador despedido.

Es por todo lo anterior por lo que considero que el despido es procedente.

Así lo pronuncio y firmo.

Murcia, diecinueve de Diciembre de dos mil trece.

VOTO PARTICULAR

El Ilmo. Sr. D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ, Magistrado de la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia formula Voto particular discrepante a la sentencia número 1240/2013, al amparo del artículo 260 de la LOPJ , al no compartir el razonamiento jurídico y el fallo, que declara el despido procedente, ya que considera que el recurso debería haber sido desestimado y el despido, en consecuencia, debería ser declarado improcedente, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Cartagena, y ello en base a los razonamientos jurídicos que seguidamente se exponen.

PRIMERO .- Por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena se dictó sentencia el 26-7-12 en los autos nº 76/12 sobre Despido seguidos a instancia de don Luis contra Gines Huertas Industriales SL, estimando la demanda y declarando improcedente el despido del actor. Por lo que el demandado interpuso recurso de suplicación para que esta Sala revoque la sentencia de instancia y declare la procedencia del despido. Recurso que fue impugnado por la contraparte que solicitó su desestimación y la confirmación de la referida resolución judicial.

SEGUNDO .- Se ampara la parte recurrente en el apartado b) del art. 193 de la LJS para que se adicione un nuevo hecho probado que diga: "D. Luis ostentaba el puesto de trabajo de Jefe de Almacén o Jefe de

Recambios, puesto de mando intermedio de la Base de Cartagena, y como tal conocía y debía autorizar todos y cada uno de los movimientos respecto de la facturación y gestión de clientes del Área en el que era responsable".

Adición que se considera innecesaria para la correcta resolución de esta litis pues su inclusión no haría variar el sentido de la parte dispositiva de esta sentencia, máxime si ya en el hecho probado tercero de la resolución impugnada, se hace constar que el demandante era jefe de almacén de recambios.

TERCERO .- Al amparo del apartado c) del art. 193 de la LJS se argumenta en el recurso, infracción del art. 54.2 d) del ET y 52 c) y 53 del Convenio Colectivo de aplicación y su jurisprudencia.

Motivo que no puede ser estimado habida cuenta que ninguna infracción de norma legal ni de jurisprudencia se produce con al sentencia recurrida y ello por cuanto si bien es cierto que el art. 52 c) del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica y Tendidos Eléctricos de la Región de Murcia , regula como falta muy grave el fraude o deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo a sus compañeros de trabajo o a la empresa, también lo es que de la prueba practicada con especial consideración de la testifical, sobre la que el Juzgador "a quo" gozó del innegable beneficio de la intermediación judicial, se desprende que las operaciones a las que se refiere la carta de despido eran una formula generalizada y consentida por la propia empresa. Y más concretamente las operaciones de venta sin IVA era una practica generalizada en las empresas del grupo desde hacia años, y se realizaban por orden y siguiendo las instrucciones del gerente Sr. Valeriano . Un testigo llegó a afirmar que el dinero se guardaba en sobres y el personal de Masetrans acudía a la base después para confeccionar las facturas y recoger el dinero. Se está pues ante una conducta tolerada e impuesta incluso por la propia empresa, por lo que no existe ni hurto, ni robo, ni fraude, ni deslealtad por el trabajador. De ahí que no pueda considerarse procedente su despido. No siendo de aplicación las sentencias citadas en el recurso por no ser de aplicación a este supuesto ya que en ellas no había connivencia de la empresa en la conducta del trabajador.

CUARTO .- Al amparo del apartado c) del art. 193 de la LJS se argumenta en el recurso de la empresa, infracción del art. 5 a), c) y f) y 54.2 d) del ET , y 108 de la LJS así como su jurisprudencia.

Motivo que no puede ser estimado ya que la cuestión no es si el trabajador esta obligado o no por las órdenes del superior sino si realmente hay connivencia de la empresa en su actuación lo que ha quedado demostrado testificalmente, lo cual excluye una trasgresión de la buena fe contractual, una deslealtad o un abuso de confianza por parte del actor ya que era la propia empresa la que estaba en conocimiento de sus operaciones aún en el hipotético supuesto que no las ordenara, lo que no es así además.

QUINTO .- Al amparo del apartado c) del art. 193 de la LJS se argumenta en el recurso a continuación, la infracción del art. 1 de la LJS y su jurisprudencia que interpreta el principio de igualdad del art. 14 de la CE .

Motivo que debe ser desestimado puesto que en este procedimiento se juzga exclusivamente al conducta del actor y no la de otros compañeros de trabajo y esta claro que su conducta no es loable pero tampoco la de la empresa por lo que ésta no puede justificar la procedencia de su actuación en el despido del demandante.

SEXTO .- Al amparo del apartado c) del art. 193 de la misma Ley, se alega finalmente, infracción del art. 54.2 d) ET en relación con la jurisprudencia, acerca del consentimiento empresarial.

Motivo que debe igualmente ser rechazado a tenor de la anterior argumentación ya que el actor realizaba una conducta consentida cuanto menos e incluso exigida cuanto más por la propia empresa y ello excluye su culpabilidad en la trasgresión de la buena fe contractual y su deslealtad y esa conducta la que se juzga en este procedimiento y no la culpa empresarial en su caso.

Por todo ello y puesto que las sentencias mencionadas en el recurso no contemplan supuestos como el de autos, debe desestimarse el recurso interpuesto por la parte demandada y confirmarse la sentencia de instancia con imposición de costas a la parte recurrente.

Así lo pronuncio y firmo.

En la ciudad de MURCIA, a diecinueve de Diciembre de dos mil trece.