



Roj: **STS 1916/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1916**

Id Cendoj: **28079140012026100402**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/04/2026**

Nº de Recurso: **2253/2025**

Nº de Resolución: **423/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 423/2026**

Fecha de sentencia: 17/04/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2253/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MVM

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2253/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 423/2026**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.<sup>a</sup> Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.<sup>a</sup> Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 17 de abril de 2026.



Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Joaquín Dólera López, en nombre y representación de D.<sup>a</sup> Reyes, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, núm. 573/2025, de 20 de febrero, dictada en el recurso de suplicación núm. 2975/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia, de fecha 5 de julio de 2024, recaída en autos núm. 523/2023, seguidos a su instancia contra Mercadona, S.A., con citación del Ministerio Fiscal, sobre despido y extinción voluntaria de contrato de trabajo.

Ha sido parte recurrida Mercadona, S.A., representada y defendida por la letrada D.<sup>a</sup> Marta de las Aguas Gómez Sánchez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**-Con fecha 5 de julio de 2024 el Juzgado de lo Social nº 1 de Valencia dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-D.<sup>a</sup> Reyes con DNI NUM000 ha venido prestando servicios laborales para la empresa MERCADONA, S.A. con CIF A46103834, con antigüedad desde el día 12 de abril de 2007, como Gerente B5, con un salario bruto anual de 39.141,23 €, incluida prorrata de pagas extras, en virtud de un contrato a indefinido a tiempo completo. Hasta el 30 de abril de 2023 su grupo profesional era Gerente C5, con un salario bruto anual de 78.288,43 €, más complementos. La democión fue consecuencia del documento firmado el día 21 de abril de 2023, que se da por reproducido.

2º.-La demandante no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de las personas trabajadoras.

3º.-El documento de degradación fue firmado como consecuencia de la solicitud de la propia demandante, tras la renovación del equipo directivo del que dependía la demandante, y en concreto la incorporación de Santiago como responsable de División. Fue la demandante la que solicitó la degradación profesional como consecuencia de que manifestó su imposibilidad de cumplir con las nuevas responsabilidades que el equipo directivo le exigía.

4º.-El 6 de junio de 2023 le fue remitida y entregada carta de despido, con efectos de ese mismo día, por causas disciplinarias, consistentes en la extracción de 185 archivos informáticos propiedad de la empresa, considerados confidenciales, el día 21 de abril de 2023. Por razones de economía procesal, se da por reproducida íntegramente la carta de despido.

5º.-La trabajadora el día 29 de agosto de 2018 firmó un código de buena conducta de la empresa, por el que se comprometía a salvaguardar la confidencialidad de la documentación confidencial a la que tuviera acceso por razón de su cargo. El día 21 de abril de 2023, extrajo del almacenamiento en la nube de la empresa para la que trabajaba 185 archivos informáticos que no requería para su trabajo en la empresa y los introdujo en un dispositivo USB de memoria. Los archivos descargados se refieren a informes semanales, documentos de formación en costes de producción, compras de inmuebles, alquileres, carnés homologados, gestores de nóminas, alquileres o facturas, determinados videos de formación, organigramas, charlas modelo, calculadoras de horas, informes de visitas, planning de formación...

6º.-La demandante inició una baja laboral por incapacidad temporal el 28 de abril de 2023, con diagnóstico "trastorno adaptativo con ansiedad", en el que permaneció hasta el 8 de septiembre de 2023. La psiquiatra D.<sup>a</sup> Brigida, en informe de 3 de junio de 2024, concluyó que "el trastorno adaptativo mixto padecido por Reyes es compatible y derivable de las vicisitudes laborales ocurridas", manifestando en el acto del juicio de que realmente quería decir que era "consecuencia necesaria".

7º.-La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso de extinción voluntaria mediante papeleta presentada el 18 de mayo de 2023, celebrándose el 26 de junio de 2023. La demanda rectora de ese procedimiento fue registrada en Decanato el 22 de mayo de 2023, siendo admitida a trámite el 26 de junio de 2023, tras subsanación de defectos advertidos. Por lo que se refiere a la pretensión por despido, la papeleta fue presentada el 22 de junio de 2023 y la demanda el 26 de junio de 2023».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «DESESTIMAR las demandas de despido y extinción voluntaria de contrato de trabajo interpuestas acumuladamente por D.<sup>a</sup> Reyes frente a la empresa MERCADONA, S.A. y, en consecuencia: a) NO HA LUGAR a extinguir el contrato de trabajo a instancia del trabajador. b) declaro PROCEDENTE EL DESPIDO efectuado sobre ella, con efectos de 6 de junio de 2023. c) ABSUELVO LIBREMENTE a la demandada de todas las pretensiones dirigidas frente a ella».



**SEGUNDO.**-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 20 de febrero de 2025, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de DOÑA Reyes , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Valencia de 5 de julio de 2024. En consecuencia, procedemos a CONFIRMAR ÍNTEGRAMENTE la resolución recurrida. Sin costas».

**TERCERO.**-Por la actora se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón núm. 698/2024, de 23 de septiembre (rec. 713/2024).

En cuanto a la declaración de procedencia del despido de la trabajadora, se denuncian como infringidos los arts. 54.2 d), 5 a) y 20.2 ET; los arts. 33.c) 3, puesto en relación con los apartados c1, c3, c6, y c7 del Convenio Colectivo de Mercadona. Por lo que se refiere a la no apreciación de la existencia de vulneración de derechos fundamentales y declaración de nulidad del despido, se alega infracción de los arts. 14 y 24 CE; arts. 4.2 c), 17.1, 55.5 y 56 ET; arts. 106.2, 181.2 y 183 LRJS.

**CUARTO.**-Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Tras ser impugnado por Mercadona, S.A., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

**QUINTO.**-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de abril de 2026, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- 1.La cuestión a resolver es la de decidir la calificación que merece el despido disciplinario objeto del litigio.

La sentencia del juzgado de lo social desestima la demanda que solicitaba la declaración de nulidad o subsidiariamente la improcedente del despido disciplinario.

El recurso de suplicación de la trabajadora es desestimado en sentencia de la Sala Social del TSJ de la Comunidad Valenciana núm. 573/2025, de 20 de febrero, rec. 2975/2024, que califica el despido como procedente y desestima por ese motivo la demanda.

2.El recurso de casación unificadora de la trabajadora denuncia infracción de los arts. 54. 2 d) ET; 33. C.3 del Convenio Colectivo de aplicación; 24 y 14 CE; para sostener que el despido debe calificarse como nulo por vulneración de derechos fundamentales; o subsidiariamente improcedente, porque los hechos imputados no pueden calificarse como una falta muy grave que justifique el despido disciplinario.

Para ambas cuestiones invoca de contraste la sentencia de la Sala Social del TSJ de Aragón 698/2024, de 23 de septiembre, rec. 713/2024.

3.El Ministerio Fiscal informa que el recurso debe ser desestimado porque no concurre el presupuesto de contradicción.

El escrito de impugnación de la empresa alega que el escrito de recurso incurre en el insubsanable defecto de no contener una exposición precisa y circunstanciada de la contradicción. A lo que añade que las sentencias en comparación no resultan contradictorias, porque los hechos y elementos de juicio son manifiestamente diferentes en cada uno de los asuntos.

**SEGUNDO.** 1.Debemos resolver si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

El escrito de impugnación de la empresa plantea en primer lugar que el recurso incurre en el insubsanable defecto de no identificar adecuadamente los elementos de juicio que acrediten la existencia de contradicción.

Es verdad que se trata de un escrito en el que se entremezclan diversas cuestiones de hecho y de derecho con las consideraciones que realiza a la hora de exponer la concurrencia de contradicción.

Pero como seguidamente razonaremos, todo ello viene en realidad motivado porque ciertamente no concurre el presupuesto de contradicción, al tratarse de dos despidos disciplinarios diferentes, realizados por la misma empresa pero que no guardan ninguna vinculación entre sí, que se sustentan en conductas y circunstancias individualizadas de la actuación de cada uno de los trabajadores despedidos, así como en el diferente acerbo



probatorio aportado en cada caso por la empleadora, que en la referencial conduce a declarar la nulidad del despido y en la recurrida su procedencia.

Por lo que vamos a resolver conjuntamente las dos primeras alegaciones del escrito de impugnación de la empresa.

**2.** En lo que debemos comenzar por exponer la consolidada doctrina jurisprudencial de esta Sala IV en la que ponemos de manifiesto la dificultad, práctica imposibilidad, de que pueda apreciarse la existencia de contradicción en materia de despidos disciplinarios, ante la manifiesta improbabilidad de que los hechos a enjuiciar, las circunstancias del trabajador, y los demás elementos concurrentes y valorables a tal efecto, sean tan idénticos o similares como para poder admitir la existencia de doctrinas contradictorias que deban ser unificadas. ( STS 757/2019, de 6 de noviembre, rcud. 3836/2017).

Como esta Sala ha declarado reiteradamente, la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, salvo supuestos excepcionales que aquí no concurren, no es materia propia de la unificación de doctrina ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico ( SSTS de 10 de enero de 2019, R. 2334/2017 y 2595/2017; 20 de enero de 2019, R. 3638/2016 y 11 de enero de 2022, R. 1597/2019, entre otras muchas).

**TERCERO. 1.** La traslación de esos mismos criterios al presente asunto impide que podamos apreciar la existencia de contradicción.

Es cierto que se trata de la misma empresa en las dos sentencias en comparación, el convenio aplicable es por lo tanto coincidente, pero los despidos no guardan la más mínima relación entre ellos y los hechos y circunstancias concurrentes difieren notablemente.

En ambos asuntos se solicita la nulidad o improcedencia del despido, pero aquí acaban todas las similitudes.

Los hechos imputados en cada caso, la conducta de los trabajadores y las pruebas aportadas por la empresa al procedimiento, son manifiestamente diferentes y justifican la distinta solución aplicada por cada una de las sentencias en comparación, como seguidamente pasamos a exponer.

**2.** En el presente supuesto la trabajadora presta servicios desde el 12 de abril de 2007, como Gerente B5 en uno de los centros de trabajo de la empresa. el día 29 de agosto de 2018 firmó un código de buena conducta de la empresa, por el que se comprometía a salvaguardar la confidencialidad de la documentación confidencial a la que tuviera acceso por razón de su cargo.

El 6 de junio de 2023 le fue remitida y entregada carta de despido, con efectos de ese mismo día, por causas disciplinarias, consistentes en la extracción de 185 archivos informáticos propiedad de la empresa, considerados confidenciales, el día 21 de abril de 2023.

El día 21 de abril de 2023, extrajo del almacenamiento en la nube de la empresa para la que trabajaba 185 archivos informáticos que no requería para su trabajo en la empresa y los introdujo en un dispositivo USB de memoria. Los archivos descargados se refieren a informes semanales, documentos de formación en costes de producción, compras de inmuebles, alquileres, carnés homologados, gestores de nóminas, alquileres o facturas, determinados videos de formación, organigramas, charlas modelo, calculadoras de horas, informes de visitas, planning de formación...

Inició una baja laboral por incapacidad temporal el 28 de abril de 2023, con diagnóstico "trastorno adaptativo con ansiedad", en el que permaneció hasta el 8 de septiembre de 2023.

En esas específicas circunstancias, la sentencia recurrida rechaza motivadamente las diferentes revisiones de los hechos probados peticionadas por la trabajadora en su recurso de suplicación.

Seguidamente razona que el contenido de la carta de despido es suficiente y adecuado para cumplir con las exigencias legales, toda vez que "la empresa en su comunicación hace concreta referencia a los hechos que se imputan a la trabajadora, concretando la conduta imputada el número de archivos extraídos, la fecha en la que se produjo la extracción el contenido de los mismo e indicando el nombre de alguno de ellos, el hecho de que no se aporten todos estos documentos no desvirtúa tal y como pretende la recurrente la suficiencia de la carta de despido".

Explica que la trabajadora solicita la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, con el alegato de haber sufrido trato vejatorio, vulneración de la garantía de indemnidad, discriminación por razón de su proceso de incapacidad temporal, e injerencia en su intimidad al haber accedido la empresa a su dispositivo digital sin autorización previa, negando la realidad de los hechos imputados y la gravedad de los mismos.



Señala que ha quedado probada la irregular actuación consistente en acceder al sistema informático de la empresa para extraer 185 archivos que no requería para su trabajo, introduciéndolos en un USB de memoria, que contenían toda una serie de datos e información interna de acceso restringido, siendo perfectamente conocedora que esa actuación contravenía el código de buena conducta firmado con la empresa por el que se comprometía, entre otras cosas, a guardar la confidencialidad de la documentación a la que tuviera acceso por razón de su cargo.

Motivadamente razona que todos esos hechos han quedado indubitadamente probados. Concluye que de esta forma queda desvirtuado "cualquier indicio de discriminación o vulneración de derechos fundamentales que pudiera derivarse de las circunstancias alegadas por esta parte, entre ellas la situación de incapacidad temporal iniciada con posterioridad a los hechos enjuiciados".

Tras lo que finalmente concluye, que "La conducta descrita constituye una quiebra de la confianza depositada en la trabajadora al margen del ánimo y finalidad que inspiraron tal actuación. La sanción impuesta no infringe por lo tanto ninguno de los derechos invocados. Desde esta perspectiva entendemos que la ponderación que hace el magistrado de instancia es correcta y proporcionada a las circunstancias. Las alegaciones de la recurrente no desvirtúan la resolución de instancia y se apoyan en afirmaciones que no encuentran respaldo en el relato fáctico de la sentencia recurrida, tales como que existió un trato vejatorio, que la modificación de condiciones laborales fue impuesta o que la empresa accedió a su terminal digital de forma indebida".

3. En el asunto de la sentencia referencial se trata de otro trabajador de la misma empresa, con antigüedad de 9 de junio de 1997, que presta servicios en un centro de trabajo de otra diferente Comunidad Autónoma, con categoría profesional de coordinador gerente C.

La carta de despido disciplinario le imputa en este caso las siguientes conductas:

- 1) El centro que Vd. Coordina ha seguido recibiendo una serie de L900 de clientes a pesar de que su coordinadora de zona le requirió que dicha incidencia tenía que disminuir y/o cesar.
- 2) Le ha faltado al respeto a trabajadores a su cargo e incluso ha ocurrido esto en presencia sindical.
- 3) Hay números incumplimientos de MOT (Modelo de Organización de Tiendas), reconocidos por usted mismo en planificación y entrega de los horarios del centro.
- 4) Ha extraído información sensible de la empresa, sin consentimiento ni autorización previa.

La sentencia referencial explica que la de instancia ha concluido que no se acreditan los incumplimientos imputados y que concurren indicios de discriminación por razón de edad, por entender que la empresa había despedido en la zona de trabajo 13 (Teruel- Castellón) a 8 trabajadores de la categoría del demandante mayores de 50 años de un total de 23, y declara la nulidad del despido. Sin que los hechos declarados probados hayan sido impugnados por ninguna de las partes.

Y respecto a cada uno de esos concretos incumplimientos razona:

A) En cuanto a la cuestión de si el demandante fue o no sancionado con amonestación por art. 33 c1 falta muy grave de "el abuso de confianza en el trato con las personas del trabajo", a efectos de aplicar la reincidencia en falta grave c) 18 del art. 33 del Convenio Colectivo de empresa. Del texto del acta de amonestación, en modo alguno se deduce que se haya impuesto al actor una sanción de amonestación, sino que es un acta de advertencia de que dicha conducta no se vuelva a repetir, pero sin la imposición de sanción alguna prevista en el convenio colectivo, a los efectos de poder apreciar la reincidencia tipificada como falta muy grave en el art. 33.18 del Convenio Colectivo.

B) En lo que se refiere al incumplimiento del MOT (Modelo de Organización de Tiendas), en materia de horarios, descansos y libranzas de los trabajadores. Que la sentencia de instancia ha valorado el conjunto de la prueba practicada, incluyendo la prueba testifical, para concluir que dichos incumplimientos no son imputables al demandante, han sido aceptados por la empresa y la misma no proporciona los mecanismos adecuados para poder solventar la falta puntual de personal, por lo que no puede estimarse que por parte del demandante, por las circunstancias antes expuestas, se haya producido una conducta que pueda ser incardinada dentro de las faltas contempladas en los arts. 33.B 4 y 33 B9 del Convenio Colectivo.

C) Respecto al hecho imputado de haber extraído información sensible de la empresa, sin consentimiento ni autorización previa, conducta que estaría tipificada en el art. 33 C. 5 "Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa" o 6 "Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada", así como en el art. 54,2 d) de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, la sentencia señala que no se ha acreditado el incumplimiento del trabajador.



Hace constar en tal sentido que no se le imputa la utilización de un USB personal; ni la distribución ni el uso de los documentos extraídos, y como afirma la sentencia de instancia con valor fáctico, en ningún caso se ha demostrado que el actor haya utilizado la información para finalidades distintas de su puesto de trabajo, que no ha hecho desaparecer documentos de la empresa, ni los ha empleado para uso propio, ni los ha extraído para uso privado sino que la extracción se efectuó para uso laboral, ni se imputa que el dispositivo fuera particular.

Por todo lo anterior, definitivamente concluye "En consecuencia no queda acreditada la existencia de los incumplimientos laborales por parte del trabajador demandante que le imputa la empresa, ni los hechos que se declaran acreditados en la sentencia son constitutivos de falta muy grave sancionable con el despido por lo que el recurso se desestima respecto de dicha cuestión."

Aborda a continuación la calificación de nulidad del despido; explica que la sentencia de instancia analiza exhaustivamente la existencia de vulneración de derechos fundamentales por razón de edad, enumerando hasta un total de nueve elementos indiciarios que han sido identificados por el juez a quo y no desvirtuados por la empresa.

**4.** Estamos de esta forma ante hechos y conductas radicalmente diferentes, así como una distinta aportación probatoria por parte de la empresa en cada uno de los procedimientos, que conduce igualmente a una distinta valoración de las circunstancias que han quedado acreditadas en cada caso.

En la recurrida se declara probada la falta muy grave que la empresa imputa en la carta de despido, esto es, que la trabajadora ha extraído un total de 185 archivos informáticos de la empresa considerados confidenciales, que no requería para su trabajo y que introdujo en un dispositivo USB de memoria de su propiedad.

En la referencial se dice expresamente que en ningún caso se ha demostrado que el actor haya utilizado la información para finalidades distintas de su puesto de trabajo, que no ha hecho desaparecer documentos de la empresa, ni los ha empleado para uso propio, ni los ha extraído para uso privado, ni se imputa que el dispositivo fuera particular, sino que la extracción se efectuó para uso laboral.

Finalmente, más allá de que los derechos fundamentales en juego tampoco resulten coincidentes en uno y otro asunto, la recurrida descarta la existencia de cualquier indicio de vulneración, declara probado los hechos imputados y la procedencia del despido.

Mientras que la referencial concluye que no se han acreditados los hechos relatados en la carta de despido y de forma expresa razona sobre la existencia de los numerosos indicios que conducen a considerar que el despido trae causa de una discriminación por razón de edad del trabajador.

**CUARTO.** Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos apreciar la inexistencia de contradicción y desestimar por este motivo el recurso. Sin costas.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.<sup>a</sup> Reyes, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, núm. 573/2025, de 20 de febrero, dictada en el recurso de suplicación núm. 2975/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia, de fecha 5 de julio de 2024, recaída en autos núm. 523/2023, seguidos a su instancia contra Mercadona, S.A., y declarar su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.