



Roj: **STSJ CL 1625/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:1625**

Id Cendoj: **09059340012017100259**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **26/04/2017**

Nº de Recurso: **237/2017**

Nº de Resolución: **252/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **RAQUEL VICENTE ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00252/2017

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 237/2017

Ponente Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA N^o: 252/17

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Magistrada

Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a veintiséis de Abril de dos mil diecisiete.

En el recurso de Suplicación número 237/17 interpuesto por LABORO CASTILLA SERVICES S.L, frente a la sentencia de fecha 9 de febrero de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social N^o 1 de Burgos en autos número 735/16 seguidos a instancia del recurrente, contra D. Modesto , en reclamación sobre despido. Ha actuado como Ponente la **Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés** que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 9 de febrero de 2017 , cuya parte dispositiva dice: Estimo la demanda interpuesta por D. Modesto contra la empresa LABORO CASTILLA SERVICES S.L.L., declaro que el acto extintivo de 30-10-16 es un despido improcedente y con extinción del contrato de trabajo condeno al demandado a que abone al actor una indemnización de 551,76 euros



SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO**.- D. Modesto , D.N.I. NUM000 , ha prestado servicios para el demandado LABORO CASTILLA SERVICES S.L.L. desde el 17-7-16 con la categoría de peón y con un salario de 50,16 euros diarios. **SEGUNDO**.- Lo ha hecho en virtud de un contrato eventual de seis meses de duración. **TERCERO**.- El 5-10-16 el actor estaba descortezando jamones. Ello se hace con un guante de goma de superficie rugosa. Sin orden expresa al respecto se traslada unos metros y se pone a deshuesar. Ocurre que el guante superficial para deshuesar es uno de malla que no se pone el actor. Con el cuchillo en la mano derecha se produce una herida inciso contusa en la mano izquierda que le produce una baja médica derivada de accidente de trabajo. **CUARTO**.- La empresa despide por estos hechos al actor mediante carta de 30-10-16 con igual fecha de efectos. **QUINTO**.- Impugna el despido. Presenta papeleta de conciliación el 4-11-16. Se celebra acto de conciliación sin avenencia el 17-11-16. Interpone demanda para ante este Juzgado el 13-12-16.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación LABORO CASTILLA SERVICES S.L., siendo impugnado por la parte contraria. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Con fecha 9 de febrero de 2017 se dicta sentencia en los autos de despido 735 2016 disponiéndose en el fallo: " estimo la demanda interpuesta por D. Modesto contra la empresa LABORO CASTILLA SERVICES S.L.L. declaro que el acto extintivo de 30 10 2016 es un despido improcedente y con extinción del contrato de trabajo condeno al demandado a que abone al actor una indemnización de 551,76 euros"

SEGUNDO .- El recurrente al amparo de lo dispuesto en el art. 193 c invoca infracción de los artículos, 3 , 54 , 56.1 , 82.1.2.3 del ET , 108 , 109 , 114.3 y 115 de la LRJS , 110.1 de la LRJS , 67.3 del CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS .

Del inalterado relato de hechos probados resulta acreditado que el actor estaba descortezando jamones, . ELLO se hace con un guante de foma de superficie rugosa. Sin orden expresa al respecto se traslada unos metros y se pone a deshuesar. El guante superficial que es uno de malla no se lo pone el actor. Con el cuchillo en la mano se pdouce una herida que le determina baja médica.

El juzgador de instancia califica la actuación como falta muy grave.

El convenio colectivo prevé la sanción de despido para las faltas muy graves.

El despido es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el empresario por los efectos que tiene respecto a la relación contractual de trabajo - extinción del contrato - como por las innegables consecuencias que también tiene sobre la situación personal del trabajador - STC 125/1995 (EDJ 1995/3643) -.

Tratándose de una expresión del poder sancionador del empresario, es claro que participa de todas las características de éste, si bien por las trascendentes consecuencias derivadas de la decisión empresarial, en la falta imputable al trabajador han de concurrir, necesariamente, las características de gravedad y culpabilidad, tal como expresa el artículo 54.1 ET (EDL 1995/13475) .

Este artículo 54 ET (EDL 1995/13475) recoge un listado tasado de causas, aunque es de remarcar que la amplitud de la redacción dada al apartado b) -indisciplina o desobediencia- y d) -trasgresión de la buena fe-, hace prácticamente impensable que algún incumplimiento grave y culpable por parte de un trabajador pueda quedar excluido de alguno de los supuestos contemplados, que son, en esencia, los siguientes: a) faltas de asistencia o puntualidad al trabajo; b) indisciplina o desobediencia en el trabajo; c) ofensas verbales o físicas; d) transgresión de la buena fe contractual; e) disminución del rendimiento; f) embriaguez o toxicomanía; g) acoso.

Es preciso saber asimismo que los trabajadores pueden ser también sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los convenios colectivos que les sean aplicables - artículo 58.1 ET (EDL 1995/13475) -, si bien dicha regulación no puede contradecir o desvirtuar los tipos legales que se acaban de citar - en este sentido hay que citar las SSTs de 2-4-87 , RJ 2325 ; 4-12-87 , RJ 8828 ; 5-7-88 , RJ 5763 -.

Así, basta la existencia de alguna de las causas legales o convencionales para que el empleador pueda proceder al despido del trabajador - STS 21-3-90 , RJ 2205 - . En el supuesto de concurrencia de causas, cabe optar por sancionar ambas o una de ellas cualificada por la otra - TS 7-2-90, RJ 1905 -.



Por otra parte, hemos de recordar que la norma exige que el incumplimiento contractual sea grave y culpable, intensidad que mide el empresario y controlan los órganos judiciales del orden social si la persona trabajadora reclama contra el despido. En este sentido, ha sido la doctrina jurisprudencial la que ha determinado que los hechos imputados han de ser de la máxima gravedad exigible, debiendo haber proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción - STS de 20 de febrero de 1991, A. 854 -, o la necesidad de realizar un estudio específico y concreto de cada caso, valorando el factor humano - STS de 2 de abril de 1992, A. 2590 -.

Sala Cuarta que "cabe concluir en interpretación y aplicación del art. 54.1 y 2.b) ET, sobre la determinación de los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador" fundado en la "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo de despido disciplinario, que: A) 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;

B) 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;

C) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene 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;

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

E) 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;

F) 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".

Esta Sala ha expresado en múltiples ocasiones, debe recordarse que corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones (artículo 58 ET (EDL 1995/13475)), y numerosas sentencias de nuestros tribunales admiten -en función de las tesis gradualistas- la existencia de sanciones distintas por similares hechos, en base a circunstancias personales y profesionales (por todas, SSTSJ Baleares de 23-4-1993 (AS 1993 \2026)) y TSJ País Vasco de 19-5-1994 (AS 1994\2293)) y 9-2-1999, cit.). Ahora bien, impuesta la sanción de entre las posibles por el empresario, aun cuando el Tribunal entienda la conveniencia de una sanción menos grave «no cabe reducirla por entenderla excesiva, pues así lo impone la doctrina del Tribunal Supremo».



Tanto la norma estatutaria como la Ley Procesal Laboral establecen que el despido será procedente si se acreditan tales incumplimientos y en caso contrario será improcedente. Para esta declaración, el Juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y la culpabilidad de las faltas alegadas (*artículo 54 ET (EDL 1995/13475)*) y para ello, tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de las faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convención aplicable al caso y, si los incumplimientos no encajan en los supuestos tipificados como falta "muy grave" sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario; pero no es función suya rectificar la sanción impuesta (*artículo 58 ET (EDL 1995/13475)*). A lo sumo «autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta» aunque «si ésta coincide con la descripción de las "muy graves" habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada» (STSJ País Vasco de 9-2-1999 (AS 1999\559)).

De este modo, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones, y es cierto también que si el juez no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que debe imponerse un correctivo diferente, está realizando un juicio de valor que, como expuso la Sala de lo Social del TS en sentencia de 11 de octubre de 1993, "descalifica más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez".

En el caso analizado, EL juez de instancia en el fundamento de derecho se limita a mostrar su disconformidad con la con la sanción de despido impuesta por la empresa al trabajador, considerando que la conducta no es merecedora de tal sanción y que la misma resulta "desproporcionada a las circunstancias del caso" pero, sin embargo, califica la falta de "muy grave" y la considera tipificada en el art.50.) del Convenio aplicable.

Así las cosas, y sobre la base de lo antes expuesto, no es posible que la juez de instancia pueda graduar más o menos intensamente las sanciones que puede imponer el empresario de entre aquellas que el convenio atribuye a comportamientos calificados como falta muy grave. Obsérvese que EL juez no considera que los hechos acreditados no revistan gravedad suficiente o que constituyan una infracción de menor entidad a la atribuida por la empresa, lo que posibilitaría autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta (*art. 108.1 LRJS (EDL 2011/222121)*), sino que considerando que la falta es muy grave y que se incardina efectivamente en el art. 28.3.g) del Convenio, determina que su sanción no debe ser la de despido, cuando es lo cierto que esta es una de las sanciones que puede imponer el empresario al ser una de las previstas en el convenio para sancionar las faltas muy graves.

De este modo y como hemos expuesto, corresponde al empresario aplicar la sanción que estime conveniente, de manera que si por éste se impone la sanción de despido y la juez acepta la calificación de la falta como "muy grave", no cabe imponer un correctivo distinto, pues con ello se realiza un juicio de valor que descalifica el cuadro de normas sancionadoras, por lo que la Sala ha de declarar que la calificación empresarial de la falta efectuada por la empresa es adecuada, y que no cabe rectificar la sanción de despido impuesta al trabajador, pues, de acuerdo con lo dispuesto en el *artículo 58 del ET (EDL 1995/13475)*, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones. En este sentido se ha manifestado recientemente esta Sala (SS. 30/01/2014, rec. 12/2014; y 24/07/2014, rec. 124/2014).

Confirmada la falta muy grave cometida la sanción de despido es adecuada a los hechos cometidos y por todo ello la revisión debe prosperar, al evidenciarse error valorativo del Juez de instancia y declarar PROCEDENTE EL DESPIDO DISCIPLINARIO

De este modo, la sentencia contraviene los preceptos denunciados y confirmada la falta, su gravedad y su calificación, solo cabe calificar al despido como procedente y, en consecuencia el recurso debe estimarse, revocándose la sentencia recurrida y declarando la procedencia del despido, sin expresa condena en costas.

Por todo lo que procede la desestimación y confirmación de la sentencia de instancia.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS el recurso de Suplicación interpuesto por LABORO CASTILLA SERVICES S.L, frente a la sentencia de fecha 9 de febrero de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Burgos en autos número 735/16 seguidos a instancia del recurrente, contra D. Modesto, en reclamación sobre despido y en su consecuencia debemos REVOCAR Y REVOCAMOS DICHA SENTENCIA desestimando la demanda rectora



del proceso, absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones en su conta deducidas, declarando procedente el despido del trabajador. Sin expresa condena en costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S . y 248.4 de la L.O.P.J . y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S ., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley .

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S ., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley , salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, - en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/00237/2017.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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