



Roj: **STSJ CLM 2326/2013 - ECLI: ES:TSJCLM:2013:2326**

Id Cendoj: **02003340012013100718**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **31/07/2013**

Nº de Recurso: **512/2013**

Nº de Resolución: **1013/2013**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JESUS RENTERO JOVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01013/2013

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIALALBACETE

SECCION 1

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax:967 596 569

NIG: 02003 44 4 2012 0001963

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000512 /2013

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000627 /2012 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de ALBACETE

Recurrente/s: Fidel

Abogado/a: MARIA AMPARO PACHECO GABALDON

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: EIFFAGE ENERGIA SL

Abogado/a: FRANCISCO JAVIER SAN MARTIN RODRIGUEZ

Procurador/a:

Graduado/a Social:

RECURSO SUPPLICACION 512/2013

Magistrado/a Ponente: Ilmo. Sr. D. JESÚS RENTERO JOVER

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. PEDRO LIBRAN SAINZ DE BARANDA

D. JESÚS RENTERO JOVER

Dª. ASCENCIÓN OLMEDA FERNÁNDEZ

Dª. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS



En Albacete, a treinta y uno de julio de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 1013/13

En el Recurso de Suplicación número 512/13, interpuesto por la representación legal de **Fidel**, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Albacete, de fecha 27 de noviembre de 2012, en los autos número 627/12, sobre Despido, siendo recurrido **EIFFAGE ENERGÍA S.L.**

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. JESÚS RENTERO JOVER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: " FALLO:Que DESESTIMANDO la Demanda rectora de las presentes actuaciones instada por D. Fidel , debo declarar y declaro la PROCEDENCIA del despido del que ha sido objeto el Actor y debo absolver y absuelvo a la Demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra".

SEGUNDO .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- El Actor D. Fidel , con NIF nº NUM000 , prestó servicios por cuenta y orden de la Demandada, antigüedad de 03/03/2003, categoría profesional de Capataz, en virtud de contrato indefinido a jornada completa y siendo su salario de 2.307,33 € incluida la prorrata de pagas extraordinarias, según el Convenio Colectivo de aplicación, no ostentando a la fecha de despido ni en el año inmediatamente anterior la condición de representante legal de los trabajadores.

SEGUNDO.- Con fecha 02/05/2012, la empresa procede a la extinción de la relación laboral mediante carta de despido obrante en actuaciones, dándose íntegramente por reproducida, y con efectos del mismo día, de la que cabe destacar:

"... La Dirección de esta empresa ha adoptado la decisión de proceder a su despido, en base al artículo 54.2 del Estatuto de los trabajadores , por haber incurrido Vd. en la causa prevista en los apartados b) y d) del citado precepto, esto es, la desobediencia en el trabajo y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

... en fecha 23 de abril de 2012, cuando se realizaban trabajos de canalización de media tensión en la línea eléctrica de 30 Kv, procedente de la Subestación Parralejos que enlaza con los Parques Eólicos de Janda III en la provincia de Cádiz, de la que Vd. era el encargado de dirigir esos trabajos, y acompañado de los trabajadores de su brigada, D. Emiliano , D. Julián , D. Santiago , D. Juan Miguel , D. Claudio .

A las 11 horas las instrucciones que tenía Vd. de su superior más inmediato, D. Isaac , eran de espetar el descargo aunque hubiera que provocar un empalme en nuestro tendido al nivel del cruce de la zanja existente.

Además una de las Jefas de Obra de EIFFAGE ENERGÍA, Dª Enma , ante su pregunta de cuándo estaría disponible el GEO-Radar para detectar las líneas eléctricas subterráneas sin necesidad de realizar excavación, y ésta indicarle que no estaría hasta el miércoles 25 de abril, Vd. contestó que no podía esperar dos días, pero Dª Enma también le indicó que esperara al menos a que se descargara de tensión esa línea eléctrica.

Vd. por su cuenta y riesgo aún así, decidió abrir el cruce teniendo una persona a pie de máquina controlando la excavación hasta llegar a la cinta de señalización. Con una légona o azada, descubren la tierra alrededor de la placa de protección para comprobar por donde pasa la línea y se limpia una zona de 1m (50cm a cada lado de la placa). Se descubre una sola cinta y una sola placa.

A las 13 horas se vuelve a abrir con la máquina excavadora, manejada por un trabajador de la empresa subcontratista G.C. INGENIERÍA Y OBRA CIVIL, después de la zona limpia a unos 50 cm de la plaza y se toca un cable que estaba enterrado sin cinta de señalización y sin placa de protección, dañando la camisa del cable.

D. Armando , trabajador de nuestro cliente E.D.P.R. que lleva para su empresa los temas de gestión de permisos de obra con Ayuntamiento pudo ver el daño que recibió el cable.

A las 15:30 horas la gente que está trabajando en la subestación le informa a Vd. que se han disparado dos líneas, la línea del Parque Eólico de Tesonero (propiedad de la empresa E.D.P.R.) por un cortocircuito a tierra y la línea del Parque Eólico de Granejales (propiedad de la empresa ENEL). El personal de la empresa mantenedora



de la Subestación, G.E.S.; le comunicaron a Vd. al teléfono de D. Iván trabajador de nuestro cliente E.D.P.R. y responsable de la cuestión para informarle de lo ocurrido.

Vd. pudo una manta de protección para volver a crear la cubierta pero G.E.S. megó el cable para comprobar para comprobar que la reparación estaba bien, pero el cable ardió al nivel de la manta.

G.E.S: procede a la puesta a tierra de la línea del Parque Eólico d Tesonero y averiguar lo que pasa con la línea del Parque Eólico de Granujales, mientras que Vd. informa al jefe de proyecto de EIFFAGE ENERGÍA, D. Isaac , y se busca el empalme para arreglar la avería. Una vez el empalme está conseguido, Vd. informa al personal de G.E.S. que ya está hecho pero ellos informan que no se puede reparar la avería del cable hasta que no se soluciones el problema de la línea del Parque Eólico de Granujales.

A las 20 horas G.E.S. le informa a Vd. que puede proceder a la realización del empalme del que tardó más o menos una hora para realizar el empalme.

A las 21:15 horas después de comprobaciones se pone en marcha la línea del Parque Eólico de Tesonero (E.D.P.R.).

Después de todo lo expresado anteriormente, se aprecian los siguientes errores por parte suya en todo este proceso:

1. Vd. decidió por su cuenta y riego abrir la zanja sin autorización.
2. Puso en riesgo su vida al poner la manta de protección sin estar seguro si la línea eléctrica estaba puesta a tierra y aislada en su circuito dañado.
3. los dos anteriores puntos son aún más graves, al ser Vd. el encargado de los trabajo y ser Recurso Preventivo de la empresa.
4. Provocó un cortocircuito a tierra que provocó la desconexión parcial de los Parques Eólicos Tejonero y Granujales.
5. Vd. no informó a su superior más inmediato, D. Isaac , en el mismo momento que la máquina toco el cable.

Los hechos relatados constituyen una falta muy grave, tipificada de conformidad con lo dispuesto en el Régimen Disciplinario para la industria del metal de la provincia de Albacete en su artículo 30 sección faltas muy graves letra C y K, esto es, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros, así como en general por incumplimiento de sus deberes laborales en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo previsto en los artículos 5 b) y c) y artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores , y artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales .

La sanción impuesta se dispone en el mismo artículo sección sanciones punto faltas muy graves.

La falta muy grave está en relación con los artículos 54.2.b) y d) del estatuto de los Trabajadores ya citado.

Dicha conducta constituye un incumplimiento contractual grave y culpable por su parte de la obligación de actuar con buena fe que debe presidir la relación entre Vd. y la empresa, por lo que por medio de la presente procedemos a notificarle su despido disciplinario, que tendrá efectos a partir del día de hoy 2 de mayo de 2012, poniendo a su disposición la cantidad correspondiente en concepto de liquidación de haberes y finiquito hasta ese día, quedando extinguido el contrato que nos une y a partir del cual se abstendrá de acudir a la misma.

Conforme establece el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores , le adjuntamos propuesta detallada de la citada liquidación y finiquito...".

La citada carta de despido fue comunicada al Comité de Empresa con fecha 02/05/2012, como así consta en actuaciones.

TERCERO.- Constan en actuaciones contrato de trabajo del Actor, nóminas correspondientes a los meses de mayo/2011 a mayo/2012, liquidación y finiquito, Vida Laboral, dándose todo ello íntegramente por reproducido.

Constan en actuaciones cursos de formación recibidos por el Actor, dándose aquí los documentos como íntegramente reproducidos (Bloque documental nº 5 de la parte Demandada).

Igualmente, consta la entrega el trabajador de los equipos de protección individual, documentación que se da íntegramente por reproducida (Bloque documental nº 6 de la parte Demandada).

Consta nombramiento del Actor como Recurso Preventivo de la empresa en la obra promoción Eólica Janda II, Parque Eólico Loma de Suyal; obra promoción Eólica Janda III, Parque Eólico Cerro del Colinete; obra promoción



Eólica Janda III, Parque Eólico Loma de las Peñuelas, dándose íntegramente por reproducidos los documentos (Bloque documental nº 7 de la parte Demandada).

Como Documento nº 13 del ramo de prueba de la parte Demandada consta escrito realizado por el Actor con fecha 25/04/2012, relatando las medidas de prevención tomadas el día 23/04/2012 y las medidas necesarias a tomar en el futuro en trabajos similares, dándose íntegramente por reproducido.

CUARTO.- Consta en actuaciones Plan de Prevención de la empresa EIFFAGE ENERGÍA, así como revisión de la evaluación de riesgos laborales del Departamento de Parques Eólicos, EIFFAGE ENERGÍA (Zona centro), dándose íntegramente por reproducidos ambos documentos (Documentos nº 10 y 11 de la parte Demandada).

QUINTO.- El Convenio de aplicación es el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 10/10/2010, dándose íntegramente por reproducido.

SEXTO.- Consta en actuaciones mail del día 24/04/2012 enviado por D. Juan Pablo a D. Isaac , así como contestación al mismo por parte de D. Juan Pablo (documento nº 8 del ramo de prueba de la parte Demandada), ratificado expresamente en el acto de la Vista por D. Isaac , dándose aquí íntegramente por reproducido.

SÉPTIMO.- Consta en actuaciones Informe Pericial emitido por D. Isaac y ratificado en el acto de la Vista, que se da íntegramente por reproducido (Documento nº 9 del ramo de prueba de la parte Demandada).

OCTAVO.- Consta en actuaciones Informe de la TGSS de altas y bajas realizadas por la empresa Demandada en el período comprendido entre el 01/01/2012 y el 30/08/2012, dándose aquí íntegramente por reproducido.

NOVENO.- Con fecha 21/05/2012 se interpone por el Actor Papeleta de Conciliación, siendo celebrado al acto de Conciliación ante la UMAC el 12/06/2012, resultando intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa demandada".

TERCERO .- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de procedencia, Albacete nº 3, de fecha 27-11-12 , recaída en los autos 627/12, dictada resolviendo Demanda sobre Despido, por parte de la representación letrada de la parte recurrente, se formaliza su escrito de Suplicación a través de un total de dos motivos de recurso, que con respeto a su contenido probatorio, están ambos dirigidos al examen del derecho aplicado, y mediante los que realiza denuncia de infracción de lo que viene establecido en el artículo 54,2,b) y d) del Estatuto de los Trabajadores , en relación ello con el artículo 30,c) y k) del Convenio Colectivo de la Siderometalúrgia de Albacete . Lo que es impugnado de contrario por parte de la representación letrada de la empleadora demandada.

SEGUNDO.- Procede señalar, como doctrina general, que la extinción unilateral del contrato de trabajo por parte de una empleadora, en cuanto que afecta a un derecho que es de especial relevancia, con incardinación constitucional (artículo 35,1 CE), está sometida a la exigencia de una causalidad, contenida en la norma que, por mandato constitucional (artículo 35,2 CE), regula la relación laboral (artículo 49 ET), que debe de ser adecuada, en términos de legalidad, y de ahí derivado, suficiente como para permitir la adopción de dicha decisión, debiéndose acreditar la concurrencia de la causa esgrimida y su suficiencia legal para tal finalidad, por quien adopta la decisión extintiva (artículo 105,1 actual Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10-10-11). Especial tutela que viene siendo mantenida desde el origen del derecho social, y que, pese a las diversas reformas de la normativa reguladora, que últimamente llevan una elocuente dirección flexibilizadora (así, Ley 3, de 6-7-12, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), continúa en lo esencial siendo así. Interesa así señalar, en cuanto doctrina general, que, como consecuencia de la limitación de los poderes empresariales que la convivencia democrática exige (artículo 1º,1 CE), se puede hablar de una progresiva -y discutida- "recepción" en el ámbito sancionador laboral, de los principios que inspiran el sistema punitivo general (STS 28-5-87), que cabe así decir que debe estar regido por los principios de:

a) Legalidad y tipicidad, lo que implica que sólo se puede sancionar por la comisión de determinadas conductas que, previamente, se encuentren tipificadas como sancionables mediante una norma con rango legal -en concreto, en la actualidad, en el art. 54,2 ET -, de origen estatal (STC nº 360 de 3-12-93).



b) Principio de culpabilidad, exigido por el artículo 54,1 ET , de tal modo que cabe matizar el grado de culpabilidad obrera o su inexistencia (así, puede ser estimada como atenuante o eximente cierta perturbación mental, STS 23-11-64 , o STCT de 24-2-73). Sin que sea admisible un cambio sorpresivo respecto de anterior actitud tolerante, adoptando una decisión sancionadora sin previo aviso (STSJ Castilla-La Mancha de 5-3-2002, rollo 2032/01). Pues, como se ha señalado en la STS de 22-11-07 , "los elementos circunstanciales de ponderación adquieren la máxima significación en el orden decisorio y, por ello, se resisten a una tarea de unificación doctrinal, que sería, por definición, una labor destinada al fracaso, al intentar convertir en general y uniforme lo que, por su propia naturaleza, es particular y variable, pues en tales decisiones opera siempre un elemento de discrecionalidad que no es susceptible de unificación".

c) Principio de graduación, también exigido en el citado art. 54,1 ET , que exige determinada gravedad en la conducta imputada al trabajador sancionado, lo que obliga a una necesaria individualización de la misma y de las circunstancias concurrentes, a los efectos de poder llegar a una "adecuación suficiente" entre la conducta, la culpabilidad y la sanción a imponer (SSTS 6-4-87 o de 24-5-89 , entre otras muchas), al ser el despido la máxima sanción imponible. Ello comporta la dificultad de comparación entre diversos casos, que hace difícil el acceso a la Casación para Unificación de Doctrina (SSTS de 21-10-91 , 6-4-92 , 25-11-92 o 25-10-99). Examen de conductas que se debe de realizar, ya en sede judicial, con el necesario rigor, dada la concurrencia en esta clase de litigios de una diversidad de derechos constitucionales, como son, con carácter general, el derecho a la tutela judicial efectiva, y el derecho trabajo (STC nº 192, de 27-10-03), concurrentes a veces con los derechos colectivos o con el de indemnidad. Siendo de tomar en consideración las diversas circunstancias del momento, conforme al Código Civil, y personales, en cuanto que, en definitiva, estamos ante una cuestión punitiva, si bien sea de ejercicio de un poder privado (BAYLOS).

d) Prescripción de las conductas sancionables, de tal modo que, transcurridos ciertos plazos -recogidos con carácter general en el art. 60,2 ET , y reducibles por convenio colectivo-, ya no es viable la decisión sancionadora, debiendo ser declarado el despido improcedente (STS 15-12-94). Temas polémicos son los de, desde cuándo debe iniciarse el cómputo de dicho plazo -60 días a contar desde que la empresa tuvo un conocimiento cabal de la infracción, o 6 meses desde que se cometió la misma-, especialmente cuando existe una "ocultación maliciosa de los hechos imputados" (en cuyo caso el inicio del cómputo del plazo debe referirse al momento en que la empresa tuvo conocimiento de su omisión, de acuerdo con doctrina jurisprudencial constante, aunque discutible), y los de la interrupción del cómputo del plazo, atendiendo a la frecuente existencia, pactada en convenio, de instruir expediente -obligado respecto a los representantes legales y sindicales-, previo a la adopción de la decisión sancionadora, o a la existencia de "faltas continuadas", o que estén necesitadas de investigación para su concreción. Cuestión añadida también controvertida, frecuente en la práctica -aunque sin fundamento legal expreso (SANTANA)-, es la de la suspensión cautelar, mientras se averigua la conducta del trabajador, y la posible incidencia del "non bis in idem" sobre tal decisión patronal.

e) La presunción de inocencia, a la que si bien en la actualidad no cabe darle origen constitucional -conforme a la orientación del TC, por ejemplo, en Sentencia de 25-1-93 ; en contra, STSJ País Vasco de 26-1-93 , que mantiene que "dado su carácter de derecho fundamental reconocido en el art. 24,2 CE , opera en todos los sectores del ordenamiento jurídico"-, y por lo tanto, no está revestida de la especial garantía del acceso directo al Recurso de Amparo, no cabe duda sin embargo de su vigencia con origen tanto en la legalidad ordinaria, como en la elaboración jurisprudencial (así, STCT de 1-3-88, o SSTS de 13-386 o de 21-11- 86), pudiéndose por tanto hablar de una presunción "ordinaria" de inocencia (no pues de origen constitucional), también llamada en algún caso "presunción profesional de inocencia" (MARÍN CORREA), dados los problemas de la eficacia entre privados de los derechos fundamentales (FERNÁNDEZ LÓPEZ). Principio que si que se recoge, de un modo expreso, en el artículo 94,2,e) del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de 12-4-07 . Evidentes manifestaciones de dicho principio son:

- La necesidad de "acusación escrita", en términos que sean suficientes para permitir la defensa del trabajador objeto del despido (art. 55,1 ET), de tal modo que le proporcione un conocimiento suficiente e inequívoco de cuales son los hechos que le son imputados (STS de 3-10-88 , ref. A. 7507), y que vincula al empresario, que no puede así cambiar su contenido a lo largo del proceso judicial (art. 105,2 LPL), si bien no sea exigible a la carta de despido una descripción exhaustiva de la conducta achacada (STS 22-2-93).

- La carga probatoria corresponde al acusador, es decir, al empresario - art. 105,1 LPL , Sentencia TSJ del País Vasco citada-.

- La inversión del orden del desarrollo normal del acto de juicio oral, para acomodarlo a como es habitual en el ámbito penal, como clara manifestación de la presunción de inocencia (PEDRAJAS).



- f) Necesidad de cumplir determinados "trámites previos" esenciales de carácter formal, en atención a cual sea la concreta "calidad" de la persona imputada. Así:
- Tramitar expediente contradictorio en caso de ser representante unitario (art. 68, a ET) o Delegado Sindical (art. 10,3 LOLS) -no extendible a los suplentes una vez concluido el proceso electoral (STS 15-3-93)-, lo que está extendido a los llamados Delegados de Prevención por el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8-11-95, y a los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité de Empresa Europeo, conforme a la Ley 10, de 24-4-97, que traspone a nuestro derecho la Directiva 94/45/CE sobre la Constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un Procedimiento de Información y Consulta, en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria.
 - Cumplimiento del trámite de "audiencia" del Delegado Sindical, cuando sea despedido un trabajador afiliado a un Sindicato y tenga conocimiento de ello el empresario (art. 10,3,3º LOLS), debiéndose tener en cuenta que el tiempo empleado en cumplimentarlo no suspende el plazo de prescripción de las faltas (STS 15-4-94).
 - Cualquier otro trámite formal que venga pactado en convenio colectivo -con frecuencia, expediente contradictorio o cualquier otra disposición suplementaria más garantista (SSTSJ de Castilla-La Mancha de 5-7-05, rollo 447/05 , o de 19-7-05, rollo 686/05)-, o en algunas normas generales a la que estos puedan remitirse (así, audiencia del Consejo Escolar, conforme a la LODE, a la que se remite el Convenio de Enseñanza Privada, o la reclamación previa ante la asamblea de la Cooperativa, conforme a la LGC).
- g) Interdicción de la discriminación, o prohibición de una distinta decisión sancionadora ante una idéntica conducta sancionable (STCT de 3-9-86, STS 8-5-86), si bien sea un tema todavía no pacífico ni doctrinal ni jurisprudencialmente, aunque sea más claro en el ámbito del empleo público laboral, atendiendo al sometimiento a la legalidad y al trato igual que derivan del artículo 9,3 CE .
- h) Dificultad de generalizar soluciones: tanto en el despido como, en general, en materia de cualquier causa extintiva del contrato de trabajo, la relevancia de los hechos o de las conductas hace casi inviable la existencia de supuestos semejantes que hagan viable el acceso a la unificación de doctrina. Así, se ha señalado, entre otras, en la STS de 22-11-07 , que "la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el art. 54 ET no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, lo que no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico, pues "para llegar a la conclusión de que un incumplimiento contractual es "grave y culpable" se deben, como regla, valorar todas las circunstancias concurrentes no sólo en lo referente al hecho cometido, sino también en lo relativo a la conducta y persona del trabajador y al entorno empresarial en que acontece" (sentencia, por todas, de 13-11-00).
- i) Especial rigor judicial en el examen de la causas de despido alegada, cuando a la decisión extintiva se le achaca que tiene como motivo real la de vulnerar otro derecho reconocido por la Constitución, como puede ser el de la libertad de trabajo (STC nº 192, de 27-10-03) o la garantía de indemnidad (SSTC nº 199, de 24-7-00 , o la nº 38, de 28-2-05). De tal modo que, el canon a utilizar en dicho análisis, no solo debe ceñirse a "la comprobación negativa de que la decisión judicial no es infundada, manifiestamente irrazonable o arbitraria ni incurre en error patente" (STC nº 214, de 29-11-97), sino que además, debe de añadir el "control positivo sobre la ponderación y adecuación de la motivación de la decisión judicial", que debe de exteriorizarse a los diversos derechos concernidos (SSTC nº 83, de 20-4-98 , nº 100, de 23-4-01 o nº 192, de 27-10-03).
- TERCERO.-** Procede ahora pasar de lo general a lo particular del caso, dando respuesta conjunta a los dos motivos del recurso formalizado, y para ello, es de interés destacar, de los incombatis hechos tenidos como probados, y de lo actuado, a los efectos de dar una adecuada respuesta a los motivos del recurso, lo siguiente:
- a) La empleadora demandada comunicó al trabajador carta de despido, imputándole diversos incumplimientos en la prestación de su trabajo, con desobediencia de órdenes recibidas, que se describe íntegramente en el hecho probado segundo de la Sentencia de instancia, y se transcribe en los antecedentes de esta misma Sentencia, que se tiene así como reproducida, en aras de evitar reiteraciones.
 - b) Consta en las actuaciones, y así se tiene por probado, que el recurrente había recibido cursos de formación sobre su trabajo, se le había entregado por la empresa el equipo de protección individual, y había sido nombrado Recurso Preventivo por la empresa, entre otras, en la obra donde trabajaba cuando fue despedido (hecho probado tercero). Existía Plan de Prevención y revisión de la evaluación de riesgos laborales (hecho probado cuarto).
 - c) Se deja constancia por la juzgadora de instancia, basada en las pruebas documentales y testificales practicadas, de la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido (fundamento jurídico cuarto, con valor fáctico).



Pues bien, conforme al tenor fáctico sucintamente descrito, resulta claro que, tal y como se describe en la carta de despido, cuyo contenido se ha considerado acreditado en la Sentencia recurrida, nos encontramos ante una pluralidad de incumplimientos contractuales del trabajador recurrente, sin que concurra justificación alguna, que se concreta en: 1) Abrir por su cuenta y riesgo una zanja sin autorización para ello; 2) Poner en riesgo su propia vida, al poner la manta de protección sin estar seguro de si la línea eléctrica estaba puesta a tierra y aislada en su circuito dañado; 3) Provocar un cortocircuito a tierra, que provocó la desconexión parcial de los Parque Eólicos Tejonero y Granujales; 4) No informar de modo inmediato a su superior, en el momento en que la máquina tocó el cable; 5) Incumpliendo las instrucciones que le habían sido dadas por su superior inmediato D. Isaac ; 6) Todo ello, realizado por persona que era el Encargado de los trabajos, y que era además Recurso Preventivo de la empresa, y con los peligros que tal actuación comportaba, tanto para el propio trabajador, como para terceros como para el material de la empresa.

De lo que se viene indicando deriva la existencia de los incumplimientos contractuales imputados, con la gravedad suficiente, tanto por el daño causado, como más especialmente por el peligro provocado, y por la desobediencia a instrucciones de un superior, en persona especialmente cualificada y de confianza de la empresa. Lo que supone que, efectivamente ha existido el incumplimiento contractual imputado, con la gravedad suficiente como para que la empleadora pudiera adoptar, dentro del ejercicio legítimo de su poder de dirección que le atribuye la normativa laboral, la decisión sancionadora en su grado máximo adoptada, manifestación de su poder privado derivado de la suscripción del contrato de trabajo. Por lo que procede, tras la desestimación del recurso formalizado, la confirmación de la Sentencia de instancia objeto del mismo, que no incurrió en las infracciones normativas denunciadas por el recurrente.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y especial aplicación.

FALLAMOS

Que, con desestimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de D. Fidel contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Albacete de fecha 27-11-12 , dictada en los autos 627/12, recaída resolviendo de modo desestimatorio la Demanda sobre Despido interpuesta por el recurrente contra la empleadora "EIFFAGE ENERGIA S.L.", procede acordar la **confirmación** de la misma.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **0044 0000 66 0512 13** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete tiene abierta en el BANCO ESPAÑOL DE CREDITO, Oficina número 3001, sita en Albacete, C/ Marqués de Molins nº 13, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso. Para la interposición del recurso de casación se deberá justificar que se ha efectuado el ingreso de la TASA a que hace referencia la ley 10/2012 de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, acompañando el justificante del pago de la misma, debidamente validado. Con el apercibimiento de que de no acompañarse el mismo no se dará curso al escrito hasta que tal omisión se haya subsanado, así como que no se suspenderán los plazos procesales por este motivo.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, en fecha treinta y u no de julio de dos mil trece. Doy fe.