



Roj: **STSJ M 11122/2021 - ECLI:ES:TSJM:2021:11122**

Id Cendoj: **28079340012021100821**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/10/2021**

Nº de Recurso: **649/2021**

Nº de Resolución: **901/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JACOB JIMENEZ GENTIL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 38, 30-12-2020 (proc. 837/2020),
STSJ M 11122/2021**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG: 28.079.00.4-2020/0038130

Recurso número: 649/2021

Sentencia número: 901/2021

CE

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilma. Sra. D^a. MARIA DEL ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

Ilmo. Sr. D. JACOB JIMÉNEZ GENTIL

En la Villa de Madrid, a VEINTE DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIUNO, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por la/los Ilma/os. Sra/es. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 649/21, formalizado por el Sr/a. Letrado/a Dña. DELFINA PUENTE GONZALEZ, en nombre y representación de D. Alvaro contra la sentencia de fecha 30 de diciembre de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social número 38 de MADRID, en sus autos número 837/2020, seguidos a instancia de D. Alvaro contra DIRECCION000 sobre Despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. DON JACOB JIMÉNEZ GENTIL, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos probados:

PRIMERO. - La parte actora, don Alvaro , con DNI NUM000 , ha prestado servicios laborales para la empresa DIRECCION000 , desde el 01/09/1999, con la categoría de profesor de educación especial y coordinador de tecnología informática y comunicación (TIC) y con un salario mensual de 2706,69 € brutos mensuales, incluyendo el prorrateo de pagas extras. Dicha empresa se dedica a la educación especial. Dicha relación laboral se rigen por Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

SEGUNDO. - En fecha 26/06/2020 la empresa demandada le notificó escrito de despido, con efectos desde ese día con el siguiente tenor literal:

"Muy Sr. Nuestro:

La Dirección de esta empresa en uso de las facultades disciplinarias que le confiere la legislación laboral vigente, y de conformidad con lo establecido en el art. 54 d) y e) del Estatuto de los trabajadores y el art. 65.d) del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en relación con el Art. 66.c) del mismo texto convencional, ha acordado proceder a su despido disciplinario, con efectos del día de hoy, y ello en base a los hechos que a continuación se indicarán.

Que los hechos que han motivado esta decisión son los siguientes:

Que Usted viene desarrollando funciones de informática para esta mercantil, con el puesto de trabajo de Coordinador TIC, y en concreto sus funciones consisten en:

Administrar y mantener la plataforma de gestión administrativa y educativa (DIRECCION003) así como las nuevas plataformas que dan soporte a los proyectos de Apple y Snappet.

Realizar el estudio estadístico anual de los indicadores que se trabajan en cada una de las secciones del centro.

Comprar y mantener el material tecnológico.

Formar al profesorado sobre el uso de los materiales tecnológicos.

Asesorar al profesorado sobre las TIC.

Velar por la buena utilización de los materiales TIC.

Facilitar programas educativos y demás materiales para que los profesores y educadores trabajen en el aula con los alumnos.

Programación y búsqueda de recursos TICS para alumnos con necesidades educativas especiales.

Su horario de trabajo es: lunes, miércoles y viernes de 8,30 h. a 14,00 horas; y martes y jueves de 8,30 h, a 17,00 h., Y su centro de trabajo es el colegio DIRECCION002 , sito en C/ DIRECCION001 NUM001 , Madrid.

Que de acuerdo con su puesto de trabajo, Usted debe prestar soporte informático a los profesores del colegio encargarse del desarrollo y mantenimiento de las herramientas informáticas empleadas en el colegio. En este sentido, en el mes de septiembre de 2019, esto es, al comienzo del curso escolar 2019-2020 se le encomendó la programación y puesta en marcha de DIRECCION003 , consistente en una plataforma de gestión académica. Se le indicó e insistió en que el funcionamiento de DIRECCION003 tenía prioridad absoluta.

En el mes de noviembre de 2019, nos vemos en la obligación de insistirle una vez más sobre el carácter prioritario de la tarea encomendada de la plataforma DIRECCION003 , ya que la misma sigue sin funcionar correctamente, puesto que no se pueden programar todos los contenidos de las áreas curriculares y Usted no ha desarrollado su labor correctamente desde el inicio del curso escolar para que esta plataforma se iniciase en tiempo y forma, como así se requirió.

Esta falta de puesta en funcionamiento de la plataforma DIRECCION003 genera malestar y quejas en los profesores, pues afecta de manera directa al normal desarrollo de sus tareas.

Tras efectuarles varios requerimientos al respecto, sin obtener respuesta por su parte, en fecha 5 de noviembre de 2019 envía un correo electrónico al claustro poniendo de manifiesto que Usted no puede hacer nada, por



la plataforma está mal, e indica que hay un problema que deben solucionar ellos mismos (DIRECCION003), indicando asimismo a los profesores que no programen. En definitiva, Usted pone de manifiesto que no puede hacer nada, sin buscar solución o alternativa, y ello a pesar de los diversos requerimientos efectuados por esta mercantil, y sabiendo la importancia y carácter prioritario de la puesta en funcionamiento de DIRECCION003 . Ante esta situación, la empresa ha tratado de buscar una solución, por principios del mes de diciembre hemos procedido a contactar con la plataforma DIRECCION003 para tratar de arreglar el problema, el cual fue solucionado en apenas unos minutos a través de una simple llamada telefónica por parte de tres profesores. Si Usted se hubiese puesto en contacto con la plataforma DIRECCION003 hubiese cumplido con la misión encomendada de poner en funcionamiento la plataforma en el mes de septiembre, conforme las funciones que ejerce de Coordinador TICs, sin embargo, optó por no hacer nada. En definitiva, usted ha incurrido en desidia en su puesto de trabajo y abandono total de sus funciones como responsable TICs, habiendo provocado esto un grave perjuicio para el colegio, pues desde el mes de septiembre hasta diciembre 2019, los profesores no han podido programar en la plataforma DIRECCION003 , con las consiguientes quejas recibidas al respecto.

No es la primera vez que abandona sus funciones sino que es frecuente que no termine las incidencias que se le plantean por parte de los profesores y hay que reiterarle que se ponga de acuerdo con los mismos para dar por cerrada cualquier incidencia.

Que a todo lo anterior hay que unir y resaltar lo ocurrido en los últimos meses coincidiendo con la declaración del estado de alarma como consecuencia del impacto del COVID-19, siendo en este periodo su labor de especial relevancia al ser los medios informáticos imprescindibles para continuar con la actividad lectiva de forma telemática y el teletrabajo, tal y como han recomendado las autoridades.

Según el BOCM nº 59 de fecha 10/03/2020, la Consejería de Sanidad dispone la suspensión temporal de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos grados, cursos y niveles de enseñanza, incluidos en el art. 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Las medidas y recomendaciones preventivas en esta orden tenían una vigencia inicial de 15 días naturales, a partir del 11 de marzo de 2020, sin embargo, ha sido objeto de sucesivas prórrogas, de tal forma que el curso escolar no se ha reanudado, permaneciendo el colegio cerrado a día de la fecha.

Que por este motivo el claustro se reunió en fecha 10 de marzo de 2020 con el fin de organizarse teniendo en cuenta que, al día siguiente, 11 de marzo, se suspendía la actividad lectiva presencial y los alumnos no asistirían al colegio, sin embargo, siguiendo las indicaciones de la Consejería de Educación se señala que los profesores si acudirán al colegio de momento y hasta tener claro cómo proceder. Ante esta medida Usted mostró su clara oposición, en un tono de voz agresivo y con comentarios fuera de tono como "que no teníamos sentido común" refiriéndose a los presentes en dicha reunión, compañeros y superiores.

El 11 de marzo de 2020 a las 8:25 horas manda un correo electrónico solicitando la modalidad de teletrabajo. Tras valorar esta alternativa por parte de la Dirección, se toma la decisión que a partir del jueves 12 de marzo se pueda tener trabajar desde el domicilio y se le entrega, tanto a Usted, resto de compañeros, las normas del teletrabajo, entre las que se encuentran la obligación de mandar la tarea diaria a coordinadores o equipo directivo con el fin de registrar la jornada diaria, así como la necesidad de contar con Wi-Fi y equipos adecuados que permitan esta modalidad de trabajo. Usted acepta la modalidad de teletrabajo sujeto dichas normas y obligaciones.

Ese mismo día Usted mantiene una reunión con el equipo directivo, estando presente también Angustia , en la que se le resalta la necesidad de contar con Wi- Fi y demás medios técnicos que permitan el teletrabajo, así como estar localizable y disponible durante la jornada de trabajo vía teléfono móvil y correo electrónico. Usted manifiesta que se compromete a disponer de ordenador y red wi-fi para teletrabajar. En dicha reunión se acuerda igualmente que estaría disponible para asistir al Centro de forma presencial. Entre otras cosas para acabar el montaje informático de una clase. A día de hoy, esta tarea está sin terminar y no ha asistido ningún día al centro.

Esta DIRECCION000 ha tenido constancia que Usted no ha permanecido su domicilio habitual, sino que se ha desplazado su segunda residencia ubicada en DIRECCION004 (Madrid), contraviniendo de este modo tanto las indicaciones dadas por esta empresa para que usted tenga facilidad para cubrir de forma presencial al centro a realizar sus tareas, como las limitaciones a la libertad de circulación de las personas impuesta por el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En virtud de dicha normativa existe una prohibición expresa de circular por las vías y espacios públicos, con excepción de las actividades esenciales. Éste último extremo sido reiterado por las autoridades: la necesidad de permanecer en su domicilio habitual, y consiguiente prohibición de viajar a segundas residencias.



En cualquier caso, Usted se traslada su segunda residencia tal y como se ha expuesto, y no lo comunica a la Dirección del centro. Esta DIRECCION000 ha tenido constancia de este extremo en fecha 29/04/2020 a través de correo electrónico. A ello hay que añadir que en dicho domicilio usted no cuenta con conexión Wi-Fi y por ello trabaja con conexión de datos móviles, con la consiguiente limitación que ello tiene, y que tarda mucho en hacer tareas, como Usted mismo ha acabado reconociendo. Esto provoca que sus cometidos queden condicionados por esta situación, permaneciendo su jornada laboral sin hacer prácticamente nada, tal y como a continuación pasamos a exponer.

En primer lugar, hay que destacar la importancia de su labor en estos momentos en los que las clases se imparten a los alumnos de forma virtual y los profesores teletrabajan, para ello es fundamental el mantenimiento de las plataformas, la información al respecto y la disponibilidad y accesibilidad por su parte.

El 12 de marzo de 2020, ante su pasividad en el ejercicio de sus funciones, un compañero se ve en la obligación de explicar al resto de compañeros de sección por whatsapp, tutoriales sobre cómo mandar correos masivos desde DIRECCION003 y otros contenidos sobre la plataforma, siendo Usted el que debería haberse encargado de esto.

El 13 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limitó a reenviar un correo, que recibe de la plataforma DIRECCION003 al claustro a las 11:53 horas, sin que exista más registro de actividad en toda la jornada.

El 16 de marzo de 2020 Usted envía tres correos al claustro a las 11:12 horas para informar sobre Snappet, una app sobre competencias digitales y otra sobre programación, destacando el hecho de que un compañero a las 9:30 horas envía una guía a familias para trabajar con Snappet desde casa, es decir, usted reacciona cuando ve que otro compañero realiza acciones propias de su competencia, ante su pasividad.

El 17 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo para trabajar en Kahoot a las 14:11 horas.

El 18 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un enlace para trabajar en Kahoot a las 13:07 horas.

El 19 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo para comentar el trabajo de un compañero a las 12:39 horas.

El 20 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo con un comentario compañero a las 10:50 horas.

El 23 de marzo de 2020, en toda la jornada laboral se limita a enviar un correo de Kahoot, a las 14 horas.

El 24 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo de Kahoot a las 13:23 horas.

El 25 de marzo de 2020 a las 8:55 horas se le envía un correo electrónico por parte del jefe de estudios solicitando que elabore un documento explicativo sobre cómo encriptar boletines para el claustro, se le informa de que se trata de una tarea urgente pues los profesores están con las notas y es fundamental que se encripten. Teniendo en cuenta que una de sus principales funciones es estar a disposición de los profesores para proporcionarles soporte informático, y lo está haciendo, en dicho correo se le recuerda cuáles son sus funciones y se le requiere para que se ponga a disposición de los profesores en este sentido.

Que hasta aproximadamente las 11:00 horas usted no se encuentra disponible ni contesta absolutamente nada, de tal forma que un compañero se ve obligado a encargarse de su tarea de mandar un tutorial para encriptar notas, y a Usted se le indica que ya no hace falta que lo haga, pues ya lo había hecho su compañero. A pesar de que se le indica que no lo haga, Usted se empeña en mandar un correo con dicha información a las 11:13 horas.

El mismo día 25 de marzo de 2020 Usted manda un correo electrónico indicando que las incidencias hay que mandarlas al portal habilitado para ello y que las incidencias presenciales las resuelve el responsable de informática de la DIRECCION000 que si está acudiendo al centro de trabajo. Pues bien, hay que resaltar que esto no es lo que se pactó, y plasmó en el correo que envió el 12 de marzo de 2020, en el que indicaba que las incidencias se podían registrar a través del portal o a través del correo electrónico. En el mismo, también se comprometía venir de forma presencial. En este mismo correo se devuelven a recordar sus funciones.

El 26 de marzo de 2020 usted envía un correo al claustro en tono inapropiado indicando que sabía que la información elaborada por su compañero sobre encriptar notas iba a generar problemas y muchos profesores no lo iban a poder hacer. Que dicho extremo no es cierto, pues tras contactar con todos los profesores, tan sólo uno tuvo problemas, siendo que Usted envía dicho correo con el fin de menospreciar la labor de su compañero, que se vio obligado a asumir su función ante el abandono por su parte.



El día 26 de marzo de 2020 envió un correo al claustro indicando que iba a faltar unos días por asuntos personales. Sin embargo, no justificó dicha falta a su superior jerárquico o dirección. En este sentido, los días jueves 27, viernes 28 y lunes 30 de marzo no tenemos noticias suyas, suponemos que Usted debe atender que estaba disfrutando un permiso retribuido, extremo que en ningún caso nos fue justificado por su parte.

El 1 de abril de 2020 tampoco obtenemos noticias suyas en toda la jornada laboral.

El 3 de abril de 2020 en toda la jornada laboral se limita a enviar un correo de Kahoot a las 10:16 horas.

Desde el 3 de abril al 13 de abril usted disfruta de vacaciones de Semana Santa.

Desde el 3 de abril al 13 de abril usted disfruta de vacaciones de Semana Santa.

El 14 de abril de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo sobre una valoración de una red digital a las 10:22 horas. Por parte del jefe de estudios le contesta a las 11:46 horas ha dicho correo solicitando orientación al respecto, sin embargo, Usted no contesta hasta las 11:17 horas del día siguiente, sin que tampoco conste más actividad que la descrita en toda la jornada laboral.

El 15 de abril de 2020 en toda la jornada laboral se limita a enviar un correo sobre formación IOS a las 11:02 horas.

El 16 de abril de 2020 en toda la jornada laboral intercambia una serie de correos sobre un tema de formación en DIRECCION003 .

El 17 abril de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo al claustro con un asunto de información.

El 20 de abril de 2020 la Dirección de la empresa se ve en la necesidad de enviarle un correo con el fin de recordarle su obligación de registrar su jornada laboral, pues a pesar de que ya se le había indicado al inicio del teletrabajo y Usted firmó un documento recogiendo la obligación, Usted no lo venía haciendo. Igualmente, se le recuerdan una vez más, cuáles son sus funciones, ante su actitud pasiva, en concreto se le indica que hay profesores que en sus registros señalan dificultades con contraseñas de Snappet y programas de vídeo llamadas, siendo Usted el que debe resolver estas cuestiones y estar a disposición del profesorado. Igualmente dicho día tiene lugar una conversación entre el jefe de estudios y Usted, la cual se desarrolla en tono desagradable e impropia dentro del ámbito laboral por su parte, acerca de la resolución de incidencias, manifestando Usted que tan sólo resolverá aquellas que se planteen a través del portal y no las que planteen por correo electrónico, de esta forma Usted mismo se contradice con lo expuesto al inicio del teletrabajo, y en concreto en el correo enviado por Usted el 12 de marzo de 2020 en el que dice que resolverá las incidencias registradas tanto a través del portal como por correo electrónico.

Ese mismo día, y una vez más se recuerda la importancia de su labor de soporte informático en estos momentos de teletrabajo, y ello teniendo en cuenta que conforme al relato expuesto, Usted ha estado más de un mes sin apenas realizar actividad, limitándose a enviar un correo al día (a veces ni eso), sin apenas contenido ni trabajo, entendemos que con el único fin de justificar su presencia. Destacando igualmente que desde el 11 de marzo y hasta el 20 de abril Usted no manda registro de jornada. Usted nunca se conecta a primera hora como debería, no contesta los correos e incidencias, o los contesta tarde, en definitiva no está a disposición del profesorado como debería, aportando soporte informático, siendo el mismo absolutamente imprescindible en estos momentos, y siendo usted conocedor de este extremo.

En este sentido un compañero del Dpo. de informática es el que está tutorizando a un grupo de profesores para la puesta en marcha de una aplicación de video llamadas más ajustada a sus necesidades; siendo Usted el responsable de este trabajo y el que tenía que haber estado realizando esa labor.

Asimismo, días después se le solicita un tutorial sobre una aplicación de gestión de una clase, lo manda, pero con formato anticuado y nada actualizado.

El día 22/06/2020, se le mandó una convocatoria a una reunión de evaluación en Programas Profesionales y no se presenta, manda un correo diciendo que si no se va a evaluar tics no se va a presentar, y añade que en caso contrario se les señalen para entrar al principio de la reunión.

El día 25/06/2020 se le manda un correo solicitándole su parte de TICS para la memoria final del curso y a las 15,10 h, se cierra el ordenador sin recibir respuesta ninguna.

Que en fecha 29 de abril de 2020 esta mercantil ha tenido constancia que usted no se encuentra su domicilio habitual, sino que se encuentran una segunda vivienda en DIRECCION004 (Madrid), siendo que todo este tiempo Usted ha permanecido ahí. Que no es hasta dicha fecha cuando Usted comunica este extremo a través de correo electrónico, y ello porque es consciente que está contraviniendo tanto las indicaciones dadas por esta empresa de permanecer en su domicilio a disposición por si fuese necesario acudir al colegio de forma



presencial, así como las limitaciones a la libertad de circulación de las personas impuesta por el real decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. Y ello unido al hecho de que en DIRECCION004 no disponía de los medios necesarios para poder tele trabajar, en concreto no disponía de Wi-Fi, esencial para el teletrabajo.

Que los hechos anteriormente descritos no pueden ser en forma alguna tolerados por esta DIRECCION000 por la gravedad de los mismos denotan, pues tal y como se expuesto a lo largo de la presente carta Usted incurre desde el 11 de marzo de 2020 en desidia y abandono de sus funciones, permaneciendo la totalidad de su jornada sin realizar apenas actividad, limitándose a mandar algún correo electrónico de forma puntual tal y como se ha expuesto de forma pormenorizada a lo largo de la presente carta, abandonando sus funciones en una etapa en que el soporte informático es vital debido al teletrabajo. Igualmente incumple las instrucciones dadas por la empresa para realizar el teletrabajo, de permanecer a disposición de la empresa por si se requiere su presencia en el centro, de contar con los medios necesarios de Wi-Fi y equipo para un correcto teletrabajo, unido al hecho de incumplir igualmente las normas dictadas por el Gobierno, en cuanto a la limitación de la libre circulación se refiere, Usted se va a su segunda residencia en DIRECCION004 , donde no dispone de lo más esencial para desarrollar su trabajo, conexión Wi-Fi, siendo conocedor de ello, con lo que voluntaria y conscientemente incurre en abandono de funciones, hecho que oculta hasta el 29 de abril, incurriendo de esta forma en transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

Asimismo, estos hechos han supuesto la pérdida de confianza en Vd. y la transgresión de la buena fe. Como tiene reiteradamente declarada la jurisprudencia del Tribunal Supremo en supuestos idénticos al que nos ocupa, el trabajador que falta al deber de buena fe y confianza en él depositada, cometiendo irregularidades e ilícitos laborales como los que Usted ha cometido, se hace acreedor a ser desvinculado de la compañía y del entorno laboral de su empleador, pues una vez que la confianza se quiebra, y en este caso ello es patente y notorio, la misma no puede reanudarse jamás.

Que en base a los hechos anteriormente descritos, la empresa determinado que su comportamiento supone un quebrantamiento de los deberes básicos del trabajador/a recogidos en la letra a) del art. 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que le imponen el cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, así como cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y por ello, como quiera que los hechos relatados en el cuerpo del presente escrito constituyen FALTAS MUY GRAVES para proceder a su despido disciplinario de conformidad con lo establecido en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores apartado d) que establece como causa "La transgresión de la buena fe contractual" y apartado e) que establece como causa "La disminución continuada y voluntaria de rendimiento del trabajo normal o pactado), así como lo establecido en el art. 65 d) del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que establece como causa "El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas", se procede, haciendo uso de la potestad sancionadora reconocida a la Empresa, a su despido disciplinario con efectos del día de la fecha ante la imposibilidad de continuar una relación laboral basada en la falta de lealtad hacia esta mercantil y la desconfianza hacia su persona.

Atentamente."

TERCERO.- El 21 de octubre de 2019 el demandante comunicó a la demandada que su domicilio estaba en la CALLE000 número NUM002 de Madrid. Asimismo, su compañera, doña Angustia , comunicó que el domicilio estaba en la localidad de DIRECCION005 en la CALLE000 número NUM002 en fecha 21/10/2019. El demandante figura empadronado desde el 03/12/2019 en la localidad de DIRECCION004 .

CUARTO.- La madre del demandante que estaba ingresada en una residencia, falleció el 25/03/2.020. La mujer del demandante fue quien comunicó al colegio dicho fallecimiento.

QUINTO.- El demandante tenía asignado el puesto de trabajo de Coordinador TIC, y tenía como funciones las siguientes:

Administrar y mantener la plataforma de gestión administrativa y educativa (DIRECCION003) así como las nuevas plataformas que dan soporte a los proyectos de Apple y Snappet.

Realizar el estudio estadístico anual de los indicadores que se trabajan en cada una de las secciones del centro.

Comprar y mantener el material tecnológico.

Formar al profesorado sobre el uso de los materiales tecnológicos.

Asesorar al profesorado sobre las TIC.

Velar por la buena utilización de los materiales TIC.



Facilitar programas educativos y demás materiales para que los profesores y educadores trabajen en el aula con los alumnos.

Programación y búsqueda de recursos TICS para alumnos con necesidades educativas especiales.

Su horario de trabajo era: lunes, miércoles y viernes de 8,30 h. A 14,00 horas y martes y jueves de 8,30 h, a 17,00.

SEXTO.- En el mes de septiembre de 2019, se le encomendó la programación y puesta en marcha de DIRECCION003, consistente en una plataforma de gestión académica. Se le indicó e insistió en que el funcionamiento de DIRECCION003 tenía prioridad absoluta. En el mes de noviembre y dado el retraso la empresa le insistió en el carácter prioritario de la tarea encomendada de dicha plataforma, que al no funcionar correctamente impedía poder programar todos los contenidos de las áreas curriculares, lo que dicha falta de atención por parte del demandante generó malestar y quejas en el resto de los profesores, al afectar el desarrollo de sus tareas. En fecha 5 de noviembre de 2019 el demandante envió un correo electrónico al claustro poniendo de manifiesto que no podía hacer nada e indica que había un problema que debía de solucionar la empresa titular del programa (DIRECCION003), e indicando asimismo los profesores que no programen. Por ello la empresa trató de buscar una solución que a principios del mes de diciembre, se procedió por parte de tres profesores a llamar a la empresa, la cual en breves minutos solucionó el problema.

SÉPTIMO.- El claustro se reunió en fecha 10 de marzo de 2020 con el fin de organizarse teniendo en cuenta que el día siguiente, 11 de marzo, se suspendía la actividad lectiva presencial y los alumnos ya no asistirían al colegio. Sin embargo, siguiendo las indicaciones de la Consejería de Educación se señala que los profesores si debían de acudir al colegio de momento. Ante esta medida el demandante mostró su clara oposición, e indicó que los compañeros y superiores no tenían sentido común "que no teníamos sentido común".

OCTAVO.- El 11 de marzo de 2020 a las 8:25 horas mandó un correo electrónico solicitando la modalidad de teletrabajo. Tras valorar esta alternativa por parte de la Dirección, se tomó la decisión que a partir del jueves 12 de marzo se pudiera teletrabajar desde el domicilio y se le entregó, tanto al demandante como, al resto de profesores, las normas del teletrabajo, entre las que se encuentran la obligación de mandar la tarea diaria a coordinadores o equipo directivo con el fin de registrar la jornada diaria, así como la necesidad de contar con Wi-Fi y tipos adecuados que permitan esta modalidad de trabajo. El demandante aceptó dichas normas, al igual que el resto del claustro que asistió a dicha reunión ya asimismo se comprometió a estar disponible para asistir presencialmente al centro al objeto de terminar con el montaje informático de una clase, que al final no realizó. El contenido de las condiciones para poder teletrabajar consta en el documento 11 de la parte demandada, y se dan por reproducidas. Así, se requiere a los que utilicen dicha forma de realizar sus funciones que debían de cumplir con los horarios estar disponible y conectado, exactamente igual que las circunstancias normales. Se indicaba también que cada jefe de unidad haría el seguimiento diario del trabajo de los respectivos miembros. Se indicaba en la normativa que los que necesitasen conexión VPN, tenían que solicitarlo al departamento de técnicas informáticas a través de la intranet, indicando la dirección de la misma. Que los que se fueran a trasladar a sus casas equipos de trabajo (ordenadores) tenían comunicarlo al departamento de técnicas informáticas a través de la intranet. Que con respecto al uso y tratamiento de datos personales durante el período de tres trabajos estaría lo dispuesto en el documento normativa de seguridad y política de privacidad del personal que todos habían firmado como anexo al contrato. Se les indicaba, además, que era importante tener especial cuidado con no sacar de la DIRECCION000 datos personales en soporte físico (papel, pendrives, ordenadores portátiles) si éstos no están cifrados. Se les indicaba que aquellos que habitualmente recibían llamadas en sus teléfonos fijos, debían desviarlos a los teléfonos móviles, y tenía que solicitarlo al departamento de técnicas informáticas a través de la intranet. Además, se les indicaba que está en una situación de crisis y les rogaba que todos aquellos que tuviesen ordenador en casa, Wi-Fi teléfono móvil particular, durante estos días lo usaran para poder trabajar con la máxima eficacia y el funcionamiento de la institución tuviese con un mayor normalidad. Y por último se indicaba que aquellos que durante los días de teletrabajo se vieron afectados una situación de aislamiento forzoso y que en ambos casos haya sido los servicios públicos desagregados que así se lo hayan determinado, tendría que avisar a la DIRECCION000 para poder tramitar la baja por contingencia profesional. Asimismo se les adjuntaba un formulario, que rellenó el demandante indicando que tenía teléfono móvil personal disponible, que no necesitaba desviar el fijo del trabajo a su móvil, que podía usar la Wi-Fi de su casa para trabajar y que no necesitaba llevarse equipos de la DIRECCION000 a casa. En el formulario indicaba que el motivo del teletrabajo era el cuidado de una menor con una patología de riesgo (asmática) y que estaría trabajando todos los días excepto los que se le requiriera trabajo presencial (en coordinación con Angustia).

NOVENO.- La actividad del demandante durante el teletrabajo se circunscribió a realizar las siguientes actividades:



El 12 de marzo de 2020, en lugar de la obligación que tenía el demandante, un compañero se ve en la obligación de explicar al resto de compañeros de sección por whatsapp, tutoriales sobre cómo mandar correos masivos desde DIRECCION003 .

El 13 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral el demandante se limitó a enviar un correo, que recibe de la plataforma DIRECCION003 al claustro a las 11:53 horas, sin que exista más registro de actividad en toda la jornada.

El 16 de marzo de 2020 envió tres correos al claustro a las 11:12 horas para informar sobre Snappet, una app sobre competencias digitales y otra sobre programación, destacando el hecho de que un compañero a las 9:30 horas envía una guía a familias para trabajar con Snappet desde casa, es decir, usted reacciona cuando ve que otro compañero realiza acciones propias de su competencia, ante su pasividad.

El 17 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo para trabajar en Kahoot a las 14:11 horas.

El 18 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un enlace para trabajar en Kahoot a las 13:07 horas.

El 19 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo para comentar el trabajo de un compañero a las 12:39 horas.

El 20 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo con un comentario compañero a las 10:50 horas.

El 23 de marzo de 2020, en toda la jornada laboral se limita a enviar un correo de Kahoot, a las 14 horas.

El 24 de marzo de 2020 en toda la jornada laboral se limita enviar un correo de Kahoot a las 13:23 horas.

El 25 de marzo de 2020 a las 8:55 horas se le envió un correo electrónico por parte del jefe de estudios solicitando que elaborase un documento explicativo sobre cómo encriptar boletines para el claustro, se le informa de que se trata de una tarea urgente por los profesores están con las notas y es fundamental que se dicten. Teniendo en cuenta que una de sus principales funciones es estar a disposición de los profesores para proporcionarle soporte informático, y no lo estaba haciendo, en dicho correo se le recuerda cuáles son sus funciones y se le requiere para que se ponga a disposición de los profesores en este sentido.

Que hasta aproximadamente las 11:00 horas usted no se encuentra disponible ni contesta absolutamente nada, de tal forma que un compañero se ve obligado a encargarse de su tarea de mandar un tutorial para encriptar notas, y a Usted se le indica que ya no hace falta que lo haga, pues ya lo había hecho su compañero. A pesar de que se le indica que no lo haga el demandante mandó un correo con dicha información a las 11:13 horas.

El mismo día 25 de marzo de 2020 mandó un correo electrónico indicando que las incidencias de que mandarlas al portal habilitado para ello y que las incidencias presenciales las resolvía el responsable de informática de la DIRECCION000 que si está acudiendo al centro de trabajo. Pues bien, hay que resaltar que esto no es lo que se pactó, y plasmó en el correo que envió el 12 de marzo de 2020, en el que indicaba que las incidencias se podían registrar a través del portal o a través del correo electrónico. En el mismo, también se comprometía venir de forma presencial.

En este mismo correo se le vuelven a recordar sus funciones.

El 26 de marzo de 2020 el demandante envió un correo al claustro indicando que sabía que la información elaborada por su compañero sobre en qué dictar notas iba a generar problemas y muchos profesores no lo iban a poder hacer. Que, tras contactar el centro con todos los profesores, tan sólo uno tuvo problemas.

El día 26 de marzo de 2020 envió un correo al claustro indicando que iba a faltar unos días por asuntos personales sin justificar su ausencia ante sus superiores, y no teniendo noticias el centro del demandante los días 26 27 28 30 y de marzo y 1 de abril.

El 3 de abril de 2020 en toda la jornada laboral se limitó a enviar un correo de Kahoot a las 10:16 horas.

Desde el 3 de abril al 13 de abril usted disfrutó de vacaciones de Semana Santa.

El 14 de abril de 2020 en toda la jornada laboral se limitó enviar un correo sobre una valoración de una red digital a las 10:22 horas. Por parte del jefe de estudios le contesta a las 11:46 horas ha dicho correo solicitando orientación al respecto, sin embargo, Usted no contesta hasta las 11:17 horas del día siguiente, sin que tampoco conste más actividad que la descrita en toda la jornada laboral.



El 15 de abril de 2020 en toda la jornada laboral se limitó a enviar un correo sobre formación IOS a las 11:02 horas.

16 de abril de 2020 en toda la jornada laboral intercambió una serie de correos sobre un tema de formación en DIRECCION003 .

El 17 abril de 2020 en toda la jornada laboral se limitó enviar un correo al claustro con un asunto de información.

El 20 de abril de 2020 la Dirección de la empresa se vio en la necesidad de enviarle un correo con el fin de recordarle su obligación de registrar su jornada laboral, pues a pesar de que ya se le había indicado al inicio del teletrabajo y el demandante firmó un documento recogiendo la obligación, y no lo hacía desde el inicio, a partir de dicha fecha comenzó a registrar su jornada laboral. En ese mismo correo, se le recuerdan cuáles son sus funciones, y se le indica que hay profesores que en sus registros señalan dificultades con contraseñas de Snappet y programas de vídeo llamadas, por lo que siendo el responsable y que debía de estar a disposición del profesorado para atender a dichas dificultades con los medios informáticos. Igualmente dicho día tiene lugar una conversación entre el jefe de estudios y el demandante, acerca de la resolución de incidencias, manifestando el demandante que tan sólo él debía resolver aquellas que se planteen a través del portal y no las que planteen por correo electrónico, contraviniendo a lo que el demandante se había comprometido en el correo enviado por el demandante el 12 de marzo de 2020 en el que dice que resolvería las incidencias registradas tanto a través del portal como por correo electrónico.

Ante la falta de atención para la puesta en marcha de una aplicación de videollamadas para un grupo de profesores, dicha tarea la tuvo que hacer otro compañero del Dpo. de informática que era el que estaba autorizando a un grupo de profesores para la puesta en marcha de una aplicación de video llamadas. Asimismo, días después se le solicitó un tutorial sobre una aplicación de gestión de una clase, mandándolo, pero con un formato anticuado.

El demandante remitió un correo en fecha 20 de mayo de 2020 a don Fructuoso , jefe de estudios con las tareas a realizar del lunes 18 de mayo a viernes 29 de mayo.

El día 22/06/2020, se le mandó una convocatoria a una reunión de evaluación en Programas Profesionales y no se presentó, mandó un correo diciendo que si no se iban a evaluar tics no se iba a presentar, y añade que en caso contrario, se le señalase para entrar al principio de la reunión.

El día 25/06/2020 se le mandó un correo solicitándole su parte de TICS para la memoria final del curso y a las 15,10 h, se cerró el ordenador sin recibir respuesta ninguna.

DÉCIMO.- En fecha 19/03/2020 se notificó a todos los profesores a través de correo electrónico, que todos aquellos que necesitasen realizar desplazamientos deberían solicitarlo a través de sus responsables para que se emitiera un certificado de justificación de desplazamiento a través de un formulario adjunto remitido con el correo, haciéndoselo llegar a Carlota quien expediría uno. En dicho correo se les informa que se trata de un documento con el que deben ser especialmente responsables, pues como sabían los desplazamientos deben quedar reducidos a lo realmente indispensable, además de que en el Estado de alarma las aseguradoras nos hacen responsable de los accidentes de tráfico salvo que se demuestre que el motivo del desplazamiento está autorizado según el real decreto 463/2020. En fecha 24/04/2020 se reiteró por doña Carlota a través de un e-mail a todo el claustro de profesores que si necesitaban ir al colegio les tenían que emitir un salvoconducto, no existiendo ningún problema para emitirlo pero tenía que saberlo. En fecha 05/06/2020 se comunicó por don Fructuoso a todos los profesores, incluido el demandante que todos los que quisieran ir al colegio ya no necesitan pedir salvoconducto y sólo se haría para aquellos que tuviesen que desplazarse entre provincias (anexos cinco a ocho inclusive de la documental de la parte demandada

UNDÉCIMO.- La parte actora, no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores

DUODÉCIMO.- La parte actora interpuso papeleta de conciliación en fecha 20/07/2020, no celebrándose el acto de conciliación en el plazo de los 30 días hábiles, contados desde la presentación de la referida solicitud.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando íntegramente la demanda formulada por don Alvaro contra DIRECCION000 (Colegio " DIRECCION002 "), en reclamación de despido, debo declarar y declaro el despido procedente y debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.



QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 9 de julio de 2021 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en 22 de septiembre de 2021, señalándose el día 6 de octubre de 2021 para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid, en los autos 837/2020, se dictó sentencia con fecha 30 de diciembre de 2020 que desestimó la demanda sobre despido disciplinario formulada por D. Alvaro frente a la DIRECCION000, declarando procedente el despido del actor, con absolución de la demandada de los pedimentos formulados en su contra.

Contra la citada sentencia se interpone recurso de Suplicación por la representación letrada del trabajador demandante articulándolo en tres motivos dedicados, el primero a la revisión de los hechos probados y, el segundo y el tercero, al examen de la normativa y jurisprudencia.

El recurso ha sido impugnado por la representación letrada de la Fundación demandada.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en el apartado b) de art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se plantea por la parte recurrente la modificación del Hecho Probado Noveno de la sentencia recurrida para hacer constar que "En el correo electrónico enviado por D. Fructuoso a Alvaro y al claustro de profesores se agradece a Alvaro por el aviso".

Tal solicitud se insta con base en el documento número 22 de la parte actora, consistente en un correo electrónico remitido por D. Fructuoso, Jefe de estudios, el 26 marzo 2020 en que se le dice al actor " Alvaro, gracias por el aviso y no te preocupes pues si hay cualquier cosa estamos en contacto con Maximo ".

La parte demanda, al impugnar el recurso de suplicación, no niega la veracidad del correo electrónico, limitándose a señalar que resultaría intrascendente para el signo del fallo.

El recurso de suplicación, como segundo motivo, puede tener como objeto el revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas ex art. 193.b) LRJS. A esto quiere aludirse cuando se afirma que la Ley contempla el recurso como remedio del error de hecho albergado en la resolución que se ataca.

La impugnación de los hechos declarados como probados (que pueden estar indebidamente recogidos en la parte de fundamentación jurídica) por el Juez de lo Social no puede llevarse a cabo genéricamente, en función de la discrepancia con ellos, sino que ha de tomar necesario apoyo en una de las dos modalidades probatorias referidas (documental o pericial) si se hubieren practicado en el juicio. Desde luego, el carácter extraordinario del recurso lleva a descartar toda práctica de prueba y elaboración del relato fáctico por parte del Tribunal Superior, así como a proscribir (salvo supuestos excepcionales) la valoración conjunta de la prueba, competencia del juzgador de instancia. Lo único que existe es la posibilidad de que los afectados interesen la reconsideración del factum fijado en instancia, si es que pueden fundar su deseo del modo aludido.

La revisión fáctica interesada ha de ser trascendente respecto del fallo, pues en caso contrario la suplicación carecería de sentido y el principio de economía procesal llevaría, como tantas veces sucede en este tipo de recurso extraordinario, a que, una vez determinada la intrascendencia de la rectificación interesada, ni siquiera entrase el Tribunal a determinar si se estima o no. A través de este motivo, es doctrina reiterada puede combatirse tanto el error aditivo (dar como probado lo que no sucedió) cuanto el omisivo (silenciar lo verdaderamente acaecido), si bien presuponiéndose la ya advertida necesidad de que posean incidencia sobre el fallo; lo que no resulta posible es interesar que se den como probados hechos negativos.

Pues bien, como primer motivo del recurso destinado a la revisión fáctica, se solicita por la parte recurrente una adición al contenido del Hecho Probado Noveno, pretendiendo se ha haga constar lo que no se niega por la recurrida y resulta del documento nº 22 del ramo de prueba de la parte actora.

Sin embargo, la introducción del contenido del correo electrónico en cuestión no puede tener ninguna relevancia en el sentido del Fallo porque ya se dice en el incombato Hecho Probado Segundo, cuando se transcribe el contenido de la carta de despido, que "El día 26 de marzo de 2020 envié un correo al claustro indicando que iba a faltar unos días por asuntos personales..."



Solo por lo anterior, el motivo destinado a la revisión fáctica debe decaer por su intrascendencia para alterar el sentido del Fallo.

TERCERO.- Con amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS se alega por el recurrente que la sentencia de instancia habría infringido lo dispuesto en el artículo 54, apartados 1 y 2, letras d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la jurisprudencia recaída acerca de la denominada "doctrina gradualista", y con el artículo 65, apartados b y d, del XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

En el desarrollo del motivo se comienza con la transcripción de las causas de despido contempladas en las letras d) y e) del ET, para seguir con el Fundamento de Derecho Sexto de la STS de 19 de julio de 2010, Recurso 2643/2009 que señala lo mismo que ya se recoge en la sentencia recurrida, esto es, que "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto".

En síntesis, el motivo de censura jurídica se construye sobre el reproche que se hace a la Sentencia recurrida por considerar el comportamiento del actor suficientemente grave como para justificar su sanción con el despido.

Parece apuntarse que la conducta del trabajador pudo deberse a negligencia o imprudencia, lo que conduciría a la más leve tipificación de su conducta. Y se dice que la Juzgadora no atendió a las circunstancias en que el despido se produjo, destacando la antigüedad en la empresa del actor, -desde el 1 de septiembre de 1999-, el hecho de no haber sido previamente sancionado o la muerte de su madre en el mes de marzo de 2020.

Con independencia de que no se especifica en el recurso con claridad en qué ha consistido la infracción sustantiva denunciada, más allá de afirmar la deseada aplicación a su favor de la Teoría gradualista, de creación jurisprudencial, habiendo permanecido inalterado el amplio relato de hechos probados de la Sentencia recurrida, deben darse por reproducidos los Fundamentos de Derecho Quinto, pero también Sexto o Séptimo de la sentencia de la instancia, pues en ellos se explica la razón de considerar que la conducta del trabajador no merece ser graduada, ni calificada de forma más leve.

Sin embargo, lo que se expresa con contundencia en el Fundamento de Derecho Octavo de la Sentencia, cuyo íntegro contenido debe darse por reproducido, ya demuestra que la Magistrada de la instancia, -conocedora de la teoría gradualista con la que ilustra el Fundamento de Derecho Quinto-, consideró que "...los actos del demandante fueron realizados de forma plenamente consciente, grave y culpable, y sin justificación algún, supone un quebrantamiento de la buena fe contractual, principio que ha de presidir las relaciones laborales, pues queda acreditado que era perfectamente conocedor de los ilícitos que cometía y suponen por lo que la conculca el deber de conducta y comportamiento que recoge el artículo 5.a) y c) del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 20.2 del citado texto legal. Por lo tanto habiéndose acreditado estos hechos imputados en la carta de despido, y siendo conforme la sanción de despido para el supuesto de transgresión de la buena fe contractual, la falta muy grave cometida, de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo así como su gravedad y sancionada con el despido conforme artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, consecuentemente con ello, y al amparo del artículo 108 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y 65 b) y d) del convenio de aplicación, procede declarar el despido procedente, y la desestimación íntegra de la demanda".

En estas condiciones, no puede dudarse de la trascendencia de la conducta extintiva de la DIRECCION000 que, tras perder la confianza en el trabajador, se decide afirmando que sus incumplimientos son constitutivos de causa de despido disciplinario, lo que supone considerar ajustada a Derecho la Sentencia recurrida por lo que resulta acreditado en el inmodificado relato fáctico de la misma.

CUARTO.- Como tercer motivo de recurso, por la vía del apartado c) del art. 193 de la Ley procesal laboral se alega infracción de lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 67 del anteriormente XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Sin explicar la razón por la que no se alegó la prescripción con anterioridad a la formulación del recurso de suplicación, se señala al respecto que todo lo relativo a la plataforma DIRECCION003 y en general todos los hechos anteriores al 20 abril 2020 deben considerarse prescritos.

De conformidad con el artículo 67 del Convenio aplicable, "Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión."



Y el artículo 60.2 de Estatuto de los Trabajadores dispone que " *Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.*"

El motivo no puede prosperar por la extemporaneidad de la alegación de prescripción que supondría un modificación inadmisibles de la demanda, contraria a lo preceptuado en los artículos 80 y 85 de la LRJS.

En cualquier caso, las múltiples conductas reprochadas al trabajador en la carta de despido y analizadas conjuntamente en el Fundamento de Derecho Octavo de la Sentencia, pueden calificarse como continuadas, siendo los descritos una pluralidad de hechos homogéneos que no pueden aislarse individualmente, de modo que el último hecho sancionable es el que pone fin a la infracción continuada.

Por todo ello, al no haber incurrido la sentencia de instancia en las infracciones denunciadas, procede, con previa desestimación del recurso, la confirmación de dicha resolución. Sin que proceda la imposición de costas, pues en todo caso el trabajador gozaría del beneficio de justicia gratuita, artículo 235.1 de la LRJS.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Alvaro contra la sentencia de fecha 30 de diciembre de 2020 dictada por el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid, en sus autos sobre despidos/ceses en general nº 837/2020, seguidos a instancia del recurrente frente a la DIRECCION000 , CONFIRMANDO la misma. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número 2826000000064921.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con



pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ