



Roj: **STSJ CLM 3737/2010 - ECLI:ES:TSJCLM:2010:3737**

Id Cendoj: **02003340012010100919**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **09/11/2010**

Nº de Recurso: **1034/2010**

Nº de Resolución: **1554/2010**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JESUS RENTERO JOVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

ALBACETE

SENTENCIA: 01554/2010

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 001(C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE)

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0001034 /2010

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEM : 0000260 /2010 del JDO. DE LO SOCIAL nº: 001

Recurrente/s: Segismundo

Abogado/a: LUIS DE PABLO VELEZ

Procurador: RAFAEL ROMERO TENDERO

Graduado Social:

Recurrido/s: GAMESA EOLICA S.A.U.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

Ponente: Sr. Jesús Rentero Jover.

Iltmo. Sr. D. Pedro Librán Sainz de Baranda

Presidente

Iltmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover

Iltma. Sra. D^a. Ascensión Olmeda Fernández

Iltma. Sra. D^a. María del Carmen Piqueras Piqueras

=====

En Albacete, a nueve de noviembre de dos mil diez.

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 DE SM EL REY

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA Nº 1.554**

En el Recurso de Suplicación número 1.034/10, interpuesto por Segismundo , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca, de fecha 7-6-10 , en los autos número 260/10, sobre Despido, siendo recurrido GAMESA EOLICA, S.A.U.

Es Ponente el Ilmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que desestimando la demanda formulada por don Segismundo contra GAMESA EÓLICA S.L.U., en reclamación por despido, debo declarar y declaro el despido procedente y debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra".

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

PRIMERO.- La parte actora, don Segismundo , con DNI NUM000 , ha prestado servicios para GAMESA EÓLICA S.L.U. desde el 1/10/2.001, hasta el 28/2/2.010, con la categoría de especialista grupo III y con un salario mensual incluido el prorrateo de pagas extras de 1.746,11 € incluido el prorrateo de pagas extras. Dicho trabajador ha permanecido de baja médica desde el 13/11/2.009 hasta el 11/1/2.010, por trastorno adaptativo de intensidad leve.

SEGUNDO.- Por carta de 9/10/2.009 el trabajador fue sancionado por falta grave por hecho sucedido el día 7 de octubre de 2.009 al olvidarse de firmar el documento de finalización del Ensayo del Pull test en la documentación del Root Joint 3-5476. Siendo tipificado por la empresa como falta grave por negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, siendo sancionado con amonestación por escrito.

TERCERO.- En fecha 12/11/2.009 fue nuevamente sancionado por falta grave consistente en negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, por hecho ocurrido el pasado 30 de octubre consistente en que mientras prestaba servicios en el puesto mecanizado G-8X, cuando, entre las máquinas ME-3 y ME-4 de una de las 6 herramientas de taladro B comenzó a quemar 6 agujeros en el root 3-5582 (desde el nº 9 hasta el nº 14, ambos inclusive). Durante los 40 minutos en los que aproximadamente la máquina estuvo quemando los agujeros (cada agujero tarda 7,2 minutos en realizarse), usted no se dio cuenta de lo que estaba sucediendo, sino que fue un compañero suyo de la sección de pegado quien advirtió que olía a quemado y que algo en el proceso no funcionaba bien.

Tras solucionar el problema en esa herramienta, procedió el trabajador a dar marcha de nuevo a la máquina y las 6 herramientas quemaron un agujero, debido a un mal cierre de la compuerta de aspiración o a un fallo en el aspirador de la máquina. Se le impuso una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante 3 días. Interpuesta la demanda contra dicha sanción, la parte actora llegó a un acuerdo en sede judicial desistiendo de la demanda.

CUARTO.- También en fecha 12/11/2.009 fue sancionado por un hecho ocurrido el 4 de noviembre consistente en que el Jefe de producción informó al departamento de RRHH de los continuos errores que cometía el trabajador al rellenar los parte, pues al anotar y sumar los tiempos, estos siempre debían de dar un resultado de 7,67. No obstante, debido los errores que cometía en la cumplimentación de los mismos, la persona que se encarga de introducir los partes en el sistema SAP, tenía que dedicar tiempo a modificar exclusivamente sus partes de trabajo, teniendo que reducir los tiempos dedicados a las piezas para ajustarlos y anotar tiempos que no son correctos, con el consiguiente incremento de la duración empleada para ello. Fue tipificada como falta grave por negligencia o desidia en el trabajo que afectaba a la buena marcha del servicio, y fue sancionado inicialmente con una suspensión de empleo y sueldo durante 10 días. Interpuesta la demanda contra dicha sanción se llegó a un acuerdo en sede judicial, en el que se mantenía la falta como grave y se redujo la sanción impuesta a una suspensión de empleo y sueldo de 3 días.

QUINTO.- En fecha 25/2/2.010 la empresa le remite por carta la decisión de proceder a su despido, con efectos de 28/2/2.010, siendo la carta del tenor literal siguiente:

"Muy Señor nuestro:

El pasado día 1 de febrero de 2.010, mediante carta remitida vía burófax, le informamos de la apertura de un expediente informativo- sancionador, le expusimos los hechos que lo motivaban, y le concedimos un plazo para que pudiera efectuar cuantas alegaciones convinieran a su derecho, dicho tramite lo realizó el pasado 8



de febrero, alegando que los hechos no fueron mal intencionados ni consecuentes con una falta de atención en el trabajo o desidia intencionada.

Esta empresa, concluido ya el expediente, ha obtenido la convicción de que los hechos que se le imputan son consecuencia de la negligencia y desidia con la que efectúa su trabajo, por lo que ha decidido imponerle la sanción de Despido.

Los hechos que justifican esta medida son los que a continuación se indican:

El pasado 13 de enero, estando trabajando en el turno de mañana, se produjo un incidente en la Máquina Multifunción 1 durante el proceso de refrentado de Insertos del rj 3-5839. Tras realizar las averiguaciones oportunas se comprobó que usted colocó el palét en máquina, introdujo los parámetros, y la puso en marcha. Durante la pausa del almuerzo usted se ausentó de su puesto, y no retiró el apoyo de sujeción que une la pieza al palét(esta pieza únicamente se utiliza cuando se produce un desplazamiento con el puente grúa).

Al realizar la primera pasada, el movimiento circular de refrentado, originó la colisión entre la carcasa de protección y el apoyo que usted se dejó olvidado, que se interponía en la trayectoria del refrentado.

El ruido desproporcionado de dicha colisión alertó a un compañero, que fue quien cortó la barrera para detener la máquina, y evitó así que las consecuencias derivadas de su actuación fueran mucho más graves.

Los hechos anteriormente descritos son constitutivos de la falta grave recogida en el artículo 60.7, que recoge la negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

Además, usted ha sido sancionado por la comisión de faltas graves en otras ocasiones:

- El 11 de noviembre se le entregaron dos sanciones por la comisión de dos faltas graves, ambas por negligencia o desidia en el trabajo.
- Y el 9 de octubre se le impuso otra falta grave por los mismos hechos; negligencia o desidia en el trabajo.
- Por todo ello se observa una reincidencia en la comisión de las citadas acciones, reincidencia tipificada en el Convenio General de la Industria Química:
- 1. Falta muy grave del artículo 61.15, que recoge la reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Por tal razón, al no poder permanecer la Empresa pasiva ante hechos como los descritos, dada la gravedad de los mismo, y teniendo en cuenta que usted es reincidente en la comisión e faltas y que su comportamiento no ha variado tras las numerosas advertencias que ha recibido tanto verbales como escritas, en aplicación del artículo 63 del Convenio General de la Industria Química , ha decidido imponer una sanción de Despido, que tendrá sus efectos a partir del día 28 de febrero.

Junto con la presente comunicación le hacemos llegar la liquidación, saldo y finiquito de sus haberes profesionales derivada de la extinción de su contrato de trabajo, Así mismo se le facilita la documentación necesaria para la solicitud de prestaciones por desempleo

Sin otro particular le saluda atentamente."

SEXTO.- Se ha tramitado el expediente contradictorio dando traslado del inicio del mismo al comité de empresa.

SÉPTIMO.- El 13 de enero de 2.010, estando trabajando don Segismundo en el turno de mañana, se produjo un incidente en la Máquina Multifunción 1 durante el proceso de refrentado de Insertos del rj 3-5839. Dicho trabajador colocó el palét en máquina, introdujo los parámetros, y la puso en marcha. Durante la pausa del almuerzo se ausentó de su puesto, y no retiró el apoyo de sujeción que une la pieza al palét(esta pieza únicamente se utiliza cuando se produce un desplazamiento con el puente grúa).

Al realizar la primera pasada, el movimiento circular de refrentado, originó la colisión entre la carcasa de protección y el apoyo que dejó olvidado, que se interponía en la trayectoria del refrentado.

El ruido desproporcionado de dicha colisión alertó a un compañero, que fue quien cortó la barrera para detener la máquina, y evitó así que las consecuencias derivadas de su actuación fueran mucho más graves. A pesar de ello el proceso de producción de la maquina estuvo interrumpido aproximadamente dos horas hasta que fue reparada.

OCTAVO.- La parte actora, no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores y no consta que esté afiliado a sindicato alguno.

NOVENO.- La parte actora presentó papeleta de conciliación en fecha 9/3/2.010, celebrándose el acto en fecha 22/3/2.010, resultando el mismo sin efecto.



DÉCIMO.- La empresa se dedicada a la actividad de construcción de palas eólicas, y se rige por el Convenio Colectivo de ámbito Nacional de Industrias Químicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 29/8/2.007.

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 Cuenca de procedencia, recaída resolviendo reclamación sobre despido, por la representación letrada del trabajador recurrente, tras cita de las adecuadas indicaciones de índole procesal, se formaliza su escrito de Suplicación mediante dos motivos de recurso, el primero de ellos dirigido a la revisión de su contenido probatorio, en los términos que propone, y el segundo, dedicado al examen del derecho que ha sido aplicado, mediante el que realiza denuncia de infracción de lo que viene establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 60,7, 61,15 y 63 del XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (Resolución de 9-6-07), en relación con cierta doctrina jurisprudencia que cita. Lo que resulta impugnado de contrario por parte de la representación letrada de la empleadora demandada.

SEGUNDO.- En el motivo dedicado a intentar la revisión de los hechos declarados como probados, se pretende la del contenido de los hechos probados primero y cuarto. En relación con ello, se postula en primer lugar la sustitución del segundo párrafo, que comienza con "Dicho trabajador", y su sustitución por el texto que literalmente propone en su lugar, de tal manera que finalmente el párrafo quede redactado de la forma siguiente: "Dicho trabajador ha permanecido de baja médica desde el 13.11.2009 en probable relación a problemas laborales por T. adaptativo con ansiedad leve hasta el 11.01.2010 que es dado de alta por mejoría que permite realizar su trabajo habitual. Con fecha 16 de febrero continúa con alto nivel de estrés laboral".

Como apoyo de dicha propuesta, el recurrente se remite al contenido de los folios 24 y 34 de los autos, respectivamente consistentes en una fotocopia de un Informe Clínico de la Unidad de Psiquiatría de Hospital público de Cuenca, expedido en papel sin membrete, no ratificado en el acto de juicio oral (folios 20 y 21, Acta del juicio levantada), y original de un parte de alta, fechado en 11-1-10, no ratificado.

El motivo no puede prosperar, toda vez que: a) De una parte, las meras fotocopias no adveradas con su original, ni tampoco reconocidas o ratificadas en el acto de juicio oral por parte de quien, en su caso, pueda aparecer como su firmante, a presencia judicial y con la intervención de las partes a efectos de contradicción, carecen de la cualidad documental que, conforme a la regulación procesal específica, que está concretada en el artículo 191,b) de la Ley de Procedimiento Laboral de 7-4-95, es exigible para poder servir, en este particular motivo de este extraordinario tipo de recurso, de naturaleza cuasi casacional (STC nº 230, de 2-10-00), de apoyo de una propuesta de modificación de los hechos que han sido declarados probados en la Sentencia de instancia (junto con la prueba pericial que, en su caso, se pueda haber practicado). Sin que se le pueda atribuir a las mismas, conforme a lo que es la actual doctrina jurisprudencial sobre el tema, tal naturaleza documental (SSTS de 2-11-90, 25-2-91 o 25-1-01, entre otras). Con independencia todo ello del eventual valor probatorio que, por parte del órgano judicial de instancia, en el ejercicio razonado de la función privativa que le atribuye el artículo 97,2 de la Ley de Procedimiento Laboral de 7-4-95, se le pudiera conferir. Pero insuficiente sin embargo, a estos efectos de poder servir de base de una pretensión de revisión fáctica en un Recurso de Suplicación (así, entre otras muchas, SSTSJ de Castilla-La Mancha de 29-6-05, de 11-10-05, 12-1-06, 2-1-07, de 19-2-08 o de 18-5-10); b) Añadido a lo anterior, en todo caso, resulta que la falta de ratificación de tal informe a presencia judicial por su firmante, con posibilidad de intervención de las partes y del propio órgano judicial, limita fuertemente su alcance probatorio; c) En todo caso, conforme a la necesidad de hacer una lectura que sea respetuosa con la totalidad del medio de prueba, habría que tomarlo en consideración conforme a ese principio de integridad, lo que conduce a advertir que no se refiere dicho informe solamente a lo que pretende, sino que introduce mayor información, que en parte contradice el texto que pretende introducir.

Por todo ello, procede desestimar esta primera propuesta de revisión fáctica.

TERCERO.- Dentro del mismo motivo, se pretende en segundo lugar la adición, al final del ordinal cuarto, del siguiente texto: "La Conciliación judicial alcanzada, lo fue el 18 de febrero, por carta de fecha 19 de febrero se le comunica que la primera sanción tendrá efectos el día 22 de febrero y la segunda el día 25 de febrero. Por carta de fecha 25 el actor es despedido".



Señala ahora el recurrente como apoyo probatorio de su propuesta, el folio 40 de las actuaciones, que consiste en una fotocopia no averada y no ratificada expresamente de una carta que aparece como firmada por el Gerente de Planta, dirigida al recurrente, sin constancia de "recibí". Lo que quiere decir que, con independencia de la trascendencia o no que la adición pretendida pudiera tener, de cara a la resolución del presente litigio, lo cierto es que, conforme antes ya se ha razonado, el soporte probatorio al que se remite resulta insuficiente, a los efectos de este concreto trámite de revisión en Suplicación. Por lo que igualmente procede desestimar el motivo.

CUARTO.- Entrando en el examen del motivo dedicado a disentir del derecho aplicado al fondo del asunto, conviene recordar la regulación general en relación con el despido disciplinario, así como su modulación e interpretación jurisprudencial. En ese sentido, debe señalarse 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 sin duda 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:

a) El principio de legalidad y tipicidad, lo que implica que sólo se puede sancionar a un trabajador 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), aunque pueda ello ser luego modulado en la norma colectiva aplicable, pero sin que ello suponga introducir causas nueva de despido.

b) Principio de culpabilidad, exigido por el artículo 54,1 ET , de tal modo que cabe matizar el grado de culpabilidad obrera en la comisión de los hechos imputados, 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 una anterior actitud patronal tolerante, adoptando una decisión sancionadora sin previo aviso (STSJ Castilla-La Mancha de 5-3-2002, rollo 2032/01).

c) Principio de graduación, también exigido en el citado art. 54,1 ET , que exige una 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.

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 rango 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" (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.

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).

QUINTO.- Pues bien, pasando de lo general a lo particular, es de observar como, en el presente caso, la empleadora ha cumplido de modo adecuado con las exigencias formales requeribles. Y así, ha comunicado por escrito la causa de su decisión disciplinaria, describiendo suficientemente los hechos que se le atribuyen, permitiendo así la defensa del trabajador imputado. Y señalando tanto la norma legal como el precepto convencional que permite, en su opinión, adoptar dicha decisión. Solo falta así, una vez que los hechos contenidos en la carta no se discute que sean reales, entrar en el análisis de adecuación de la culpabilidad y en la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, toda vez que no existe ni duda alguna de constitucionalidad, ni de existencia de causa torpe en la decisión disciplinaria adoptada, que pudiera encubrir una vulneración de derechos fundamentales. En ese sentido, es de resaltar lo siguiente: a) El trabajador, previamente a la decisión extintiva, adoptada en 25-2-10 (hecho probado quinto), había sido objeto de tres anteriores sanciones por faltas graves, en 9-10-09 (hecho probado segundo), 12-11-09 (hecho probado tercero) y en 12-11-09 (hecho probado cuarto); b) Las tres sanciones estaban relacionadas con errores en el desempeño de su trabajo; c) La primera no consta que fuera recurrida, respecto a la segunda, llegó a un acuerdo y desistió de la demanda interpuesta, y respecto a la tercera, igualmente se llegó a un acuerdo que, reduciendo el alcance de la sanción



impuesta, mantenía la calificación de falta grave de la conducta imputada; d) Señala el artículo 61,15 del Convenio Colectivo aplicable que se considerará como falta muy grave la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

No siendo objeto de discusión que existieron varias faltas graves, que fueron sancionadas, y que ninguna de ellas fue revocada, y que se cometieron dentro del plazo de 6 meses a contar desde la primera, y que finalmente, la cuarta falta grave imputada, consecuencia de hechos ocurridos en el trabajo el 13-1-10, que evidencia mala praxis en el mismo que tampoco son objeto de discusión, y que por sí mismos constituyen también cuando menos falta grave (artículo 60,7 del Convenio Colectivo), y que con la reincidencia de las tres anteriores, conduce a la posibilidad de que, conforme al artículo 63, permite adoptar la respuesta sancionadora del despido. Sin que quepa entrar en el debate de si, la existencia de una pretendida ansiedad del trabajador, pudiera incidir en la valoración de su responsabilidad en la comisión de tales actos sancionados, pues junto a no existir soporte fáctico de ello, no serviría para desvirtuar la reincidencia existente. Lo que supone que existe la proporcionalidad que legalmente viene regulada, y en su consecuencia, que tal y como entendió el juzgador de instancia, se deba de confirmar la procedencia de tal decisión, de acuerdo con el artículo 55,4 del Estatuto de los Trabajadores . Y por lo tanto, que tras la desestimación de este segundo motivo, y con ello, la del recurso en su totalidad, se deba confirmar la Sentencia de instancia objeto del mismo, que no incurrió en ninguna de las infracciones normativas denunciadas.

FALLAMOS

Que, con desestimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de D. Segismundo contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de Cuenca de fecha 7-6-2010 , dictada en los autos 260/10, recaída resolviendo de modo desestimatorio la demanda sobre Despido interpuesta por el recurrente contra la empresa "GAMESA EOLICA S.A.U.", 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 (Albacete), haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Albacete), dentro de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación de la Sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 219 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral . La consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, 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 nº 0044 0000 66 1034 10, que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete) tiene abierta en el BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Oficina número 3.001, sita en la calle Marques de Molins, número 13, de Albacete, 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 o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, 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 TRESCIENTOS EUROS (300 €), que deberá ingresar en la Cuenta indicada anteriormente con el concepto de depósito para recurrir, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en esta Secretaría junto con el escrito del recurso de casación.

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.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe en la Sala de Audiencia de este Tribunal, el día 16-11-10 . Doy fe.