



T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL  
VALLADOLID  
SENTENCIA: 01989/2014  
C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID  
Tfno: 983413204-208  
Fax: 983 25 42.04  
NIG: 24089 44 4 2014 0000305  
402250

RECURSO SUPPLICACION 0001779 /2014-C  
Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000103 /2014  
Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTES/S D/ña  
ABOGADO/A: FRANCISCO JAVIER SAN MARTIN RODRIGUEZ  
PROCURADOR: CONSUELO VERDUGO REGIDOR  
GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:  
ABOGADO/A: LARA ISABEL TORAL PEREZ  
PROCURADOR: ANA ISABEL CAMINO RECIO  
GRADUADO/A SOCIAL:

Rec. Núm 1779/14

Ilmos. Sres.

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente Sección

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Carmen Escuadra Bueno

D. José Manuel Riesco Iglesias /En Valladolid a veintinueve de Diciembre de dos mil

Catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm.1779 de 2.014, interpuesto por , contra sentencia del Juzgado de lo Social UNO DE LEON (Autos 103/14) de fecha 28 DE MAYO DE 2014 dictada en virtud de demanda promovida por DOÑA :



contra , sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. DOÑA MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de enero de 2014 se presentó en el Juzgado de lo Social de León Una demanda formulada por Doña en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:  
"PRIMERO.- El demandante viene prestando servicios para la demandada desde el día diecinueve de agosto de dos mil ocho, con la categoría profesional de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, en virtud de un contrato indefinido y a tiempo completo.

El salario de la trabajadora se compone de salario base por importe de 1.465,36 euros más un complemento de experiencia de 99 euros. Su prorrata de pagas que asciende a 260,72 euros. Estos conceptos salariales suman 1.825,08 euros mensuales. Percibe además un plus de kilometraje variable según los meses.

SEGUNDO.- Con fecha veintiocho de noviembre de dos mil trece, la dirección de la empresa demandada le encarga la labor de coordinación. in situ, de la obra de reforma que iba a llevar a cabo la empresa , cliente de la empresa demandada.

La trabajadora se negó a cumplir esta orden alegando que no estaba dispuesta a asumir la mayor responsabilidad que entraña la coordinación preventiva, ni la mayor dedicación de realizar dichos trabajos, sin que la empresa le gratificase por ello de algún modo.

La señora venía realizando de forma habitual este tipo de labores de coordinación durante la vigencia de su primer contrato, hasta treinta y uno de agosto de dos mil diez, abonándosele durante este periodo una gratificación voluntaria que completaba su salario a fin de que el mismo alcanzase los 1.800 euros netos. A partir del segundo contrato este complemento desaparece.

Según dice la trabajadora se le habrían encargado últimamente algunas labores de coordinación preventiva sin que la empresa le abonase lo pactado por ello. Esta controversia fue el detonante de su negativa a realizar las labores de coordinación para .

TERCERO.- Consecuencia de la indicada negativa la empresa hubo de desplazar desde Ponferrada al trabajador ; para realizar dichas labores, que tenía previsto impartir un curso para el grupo debiendo ser asumido dicho curso por el trabajador . El mismo se impartió entre los días diez y trece de diciembre de dos mil trece.

CUARTO.- La empresa procede al despido disciplinario de la trabajadora con fecha once de diciembre de dos mil trece, remitiendo para ello carta de despido que obra al folio seis y se da íntegramente por reproducida.



La carta que, como dijimos, se da íntegramente por reproducida, contiene un relato detallado de los hechos descritos en el punto segundo. En aras de una mejor sistemática de trabajo reproducimos aquí una parte de la misma sobre la que habremos de trabajar posteriormente.

“Por tanto, su conducta constituye una clara desobediencia a las órdenes dadas por su superior, siendo que usted con su conducta ha quebrantado de forma manifiesta la disciplina interna de la empresa, incumpliendo de tal forma los deberes básicos que le impone el E.T.

Dicho hecho tiene especial relevancia, ya que con su conducta la imagen de la empresa ante la mercantil cliente <sup>1</sup> ha quedado gravemente deteriorada, siendo que su desobediencia ha alterado la planificación organizativa interna de la empresa, dado que por su negativa a realizar los trabajos encomendados se ha tenido que desplazar de forma urgente un técnico del centro de trabajo de Ponferrada que ha tenido que aplazar las visitas y trabajos planificados a partir del 29 de noviembre de 2013, así como el correspondiente desajuste en la actividad programada al disponer de un Técnico menos en dicho centro de trabajo.”

**QUINTO.-** La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores.”

**TERCERO.-** Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por el demandado, fue impugnado por el demandante. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 1 de LEÓN se estima la demanda planteada por <sup>1</sup> frente a la empresa <sup>2</sup>, declarando que la demandante había sido objeto de un despido Improcedente. Frente a dicha resolución se alza la empresa referida, solicitando que se revoque la misma por motivos tanto de orden fáctico como jurídico.

**SEGUNDO.-** Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita en primer lugar la modificación del relato fáctico, concretamente la adición de un nuevo hecho probado, que sería el TERCERO BIS, con propuesta del texto siguiente:

*“El referido desplazamiento del trabajador <sup>1</sup> motivó que las vacaciones solicitadas para su disfrute en el mes de diciembre de los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Ponferrada no se pudieran disfrutar en los periodos solicitados.”*



Se apoya esta adición en la documental obrante en autos al folio 70 (documento 14 de la prueba documental de la parte demandada, que se compone a su vez de varios documentos), consistente en solicitudes de vacaciones de tres trabajadores de la empresa demandada y la modificación de estas por traslado urgente del compañero a las instalaciones de al quedar la oficina de Ponferrada sin personal para mantenerla abierta y atender a los clientes.

Se rechaza esta modificación, pues además de pretender introducir un hecho que no consta en la carta de despido (cambio de vacaciones de ciertos trabajadores), se apoya en documental elaborada por la empresa, que no es hábil a efectos revisorios. Asimismo, el texto carece de datos que serían trascendentes para valorar si tal hecho supone un perjuicio grave achacable a la conducta de la actora o a la decisión de la empresa de realizar cambios que pueden ser más o menos proporcionados, pues no se incluye en el texto las concretas personas que debieron cambiar sus permisos de vacaciones y las razones que explicaran por qué la ausencia de un trabajador de la oficina de Ponferrada suponía su cierre y para evitarlo hubo que cambiar las vacaciones de tres trabajadores que coincidían en el tiempo, máxime cuando en el hecho probado tercero se dice que el curso que supuestamente debía impartir el Sr. Martín fue en los días 10 y 13 de diciembre de 2013.

- **TERCERO.**- Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en el artículo 60.3.o) del Convenio Colectivo General de Servicios de Prevención Ajenos; artículos 54.1 y 2b) y d) y 55.4 del Estatuto de los Trabajadores y 108 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En esencia, alega la recurrente que la desobediencia plenamente consciente de la trabajadora ha quedado acreditada y admitida en la fundamentación jurídica de la sentencia



recurrida. Por tanto, dice la recurrente, la actuación de la demandante es grave y culpable. Añade que la desobediencia fue reiterada, pues primero se le impartió la orden de forma verbal por el responsable de personal y ante su negativa se le reiteró mediante comunicación escrita del Administrador de la empresa. Entre los perjuicios causados por la desobediencia de la trabajadora se aducen el hecho de que la empresa no concertó la formación en enero de 2014, lo que supuso un perjuicio que cifra en 29.000,27 euros. Otro perjuicio alegado es la necesidad de desplazar a un técnico de Ponferrada a realizar la labor que la actora se negó a realizar, que, dice, alteró la planificación organizativa interna de la empresa. Todo ello lleva a la recurrente a afirmar que la conducta de la actora es merecedora del despido que le ha sido notificado en su día, por lo que, al no haberlo entendido así el Juzgador, la sentencia incurre en la infracción denunciada.

A dichas alegaciones se opone la recurrida, haciendo suyos los razonamientos de la sentencia de instancia y solicitando la desestimación del recurso.

El recurso va a ser desestimado, por las razones que a continuación se pasan a exponer. En cuanto a los perjuicios causados a la empresa, en el recurso se hace referencia a pérdidas por no haberle encargado la empresa la formación, se trata de un hecho nuevo del que la trabajadora no ha podido defenderse. En todo caso, no consta en el relato fáctico y no se ha pretendido incluir ese extremo. En relación a que la negativa de la trabajadora alteró la planificación organizativa interna de la empresa, debe reiterarse aquí lo expresado al resolver la modificación del relato fáctico.

Respecto a que la actora incurrió en desobediencia, el Juzgador así lo da por acreditado en su sentencia, si bien no considera que la calificación adecuada sea la de muy grave, razón por la que declara el despido improcedente, entendiendo que la conducta de la trabajadora es merecedora de otra sanción de menos gravedad (falta grave). Recordemos que el artículo 60.o) del convenio de aplicación califica de muy grave la desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad



que impliquen un quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.

Siendo la diferencia existente entre la desobediencia grave y la muy grave según la norma convencional la existencia de un grave perjuicio y el quebranto manifiesto de la disciplina y habiéndose descartado la concreción del perjuicio causado a la empresa más allá de lo que consta en la carta (desplazar a un trabajador de Ponferrada a realizar la labor encomendada en primer lugar a la actora), nos resta analizar si la conducta de la trabajadora ha de calificarla de "quebranto manifiesto de la disciplina", ya que en este caso a esto se reduciría la diferencia entre la calificación de grave o muy grave de la falta cometida por la demandante. El Juzgador valora que en los seis años que lleva prestando servicios para la empresa demandada no ha protagonizado un hecho semejante, siendo un hecho aislado que, al no llevar aparejada reincidencia, descarta un quebranto manifiesto de la disciplina empresarial.

Como decíamos, la empresa aduce que la desobediencia fue reiterada, pues primero se le impartió la orden de forma verbal por el responsable de personal y, ante su negativa, se le reiteró mediante comunicación escrita del Administrador de la empresa. Sin embargo, tal extremo no consta en el relato fáctico. Como puede comprobarse en el hecho probado segundo nada se dice sobre la existencia de dos ordenes, verbal y escrita, y tampoco se ha intentado incluir por la vía de la revisión fáctica. Únicamente se habla de la desobediencia de la orden dada el 28 de noviembre de 2013. Por tanto, no podemos hablar de reiteración en la desobediencia o que la actitud de la trabajadora fuera contumaz, por más que sea reprochable. En consecuencia, estamos ante una sola orden desobedecida, episodio que en 6 años no se había producido con anterioridad y que, además, por mucho que no sea justificación para la desobediencia, la razón venía de una discrepancia de la trabajadora con la empresa respecto al abono de una



gratificación voluntaria que había venido percibiendo cuando realizaba las labores de coordinación y que la empresa había dejado de abonarle. Esto no es justificación para desobedecer una orden, pero sí puede ser tenido en cuenta a la hora de analizar si la conducta de la actora era de rebeldía sin más o si subyacía algún desacuerdo que a criterio de la trabajadora justificaba su actitud. En definitiva, por todo lo dicho, la Sala considera acertada la valoración efectuada por parte del Juzgador, al concluir, partiendo de los hechos probados, que la conducta de la actora no supone un "quebranto manifiesto de disciplina", ante la falta de acreditación de la concurrencia de circunstancias suficientes que permitan calificarla como tal.

En definitiva, no apreciándose las infracciones denunciadas, procede la desestimación del recurso, con la consiguiente confirmación de la sentencia de instancia.

Por lo expuesto y

**EN NOMBRE DEL REY,**

**FALLAMOS**

Que debemos **DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS** el recurso de suplicación formulado por la representación de la empresa \_\_\_\_\_ contra la sentencia dictada en fecha 28 de mayo de 2014 por el Juzgado de lo Social Número 1 de LEÓN (Autos 103/2014), en virtud de demanda promovida por \_\_\_\_\_ sobre **DESPIDO**, frente a la empresa recurrente. En consecuencia, debemos **CONFIRMAR Y CONFIRMAMOS** el fallo de instancia.

Se imponen a la empresa \_\_\_\_\_ las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios de la Letrada de la parte actora que impugnó su recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 400 euros.



Se decreta, igualmente, la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, librese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600.00 euros** en la cuenta num. 2031 0000 66 1779 14 abierta a nombre de la Sección 2 de la Sala de lo Social de éste Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvase los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.