



Roj: **STSJ CLM 1996/2020 - ECLI: ES:TSJCLM:2020:1996**

Id Cendoj: **02003340022020100558**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **01/07/2020**

Nº de Recurso: **617/2020**

Nº de Resolución: **959/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE MONTIEL GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

**ALBACETE**

**SENTENCIA: 00959/2020**

-

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

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**Correo electrónico:** tribunalsuperior.social.albacete@justicia.es

**NIG:** 13034 44 4 2019 0000462

Equipo/usuario: 8

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000617 /2020**

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000156 /2019

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Maribel , Micaela

**ABOGADO/A:** EVA MARIA GONZALEZ RUBIO, EVA MARIA GONZALEZ RUBIO

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

**RECURRIDO/S D/ña:** FOGASA FOGASA, GRUPO EXCELTIA SA

**ABOGADO/A:** LETRADO DE FOGASA, MARTA BARAHONA RUIZ

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

**Magistrado Ponente:**D. JOSE MONTIEL GONZALEZ

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. JOSE MONTIEL GONZALEZ

D. JESUS RENTERO JOVER

Dª. JUANA VERA MARTINEZ



En Albacete, a uno de julio de dos mil veinte.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

### EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

#### - SENTENCIA Nº 959/2020 -

En el **RECURSO DE SUPLICACION número 617/2020**, sobre DESPIDO , formalizado por la representación de DOÑA Micaela y DOÑA Maribel , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real, en los autos número 156/2019, siendo recurridos; GRUPO EXCELTIA S.A. y FOGASA y en el que ha actuado como Magistrado-Ponente D. José Montiel González, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que con fecha 24/4/2019 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real en los autos número 156/2019, cuya parte dispositiva establece:

« DESESTIMO la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por DOÑA Micaela y DOÑA Maribel , frente a GRUPO EXCELTIA S.A. y FOGASA, sobre DESPIDO, y absuelvo a la empresa demandada de todas las pretensiones de la demanda, declarando la procedencia de los despidos efectuados, convalidando la extinción de los contratos de trabajo con efectos de 17.1.2019, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación para las demandantes.»

**SEGUNDO.-** Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO.- Las actoras han venido prestando servicios para la empresa demandada desde el 4.5.2015, a tiempo completo, como técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas, grupo profesional III de especialistas, en el centro de trabajo ubicado en Ronda de Calatrava, 5 de Ciudad Real, en virtud de contratos indefinido, percibiendo un salario diario bruto de 52,98 euros, incluida prorrata de pagas extraordinarias.

La realización de la obra o servicio fijada en los contratos es la de "tareas relacionadas con el desarrollo del sistema de calidad de la formación profesional para el empleo de Castilla La Mancha incluida la evaluación del proceso de acreditación de las competencias profesionales y el registro de formadores en instalaciones de la Junta", dado que la empresa demandada era la adjudicataria del contrato del "Servicio del sistema integral de calidad de la formación profesional para el empleo de Castilla-La Mancha".

Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de la empresa Mepaban S.A.

SEGUNDO.- Con fecha 18 y 21 de enero de 2019 la empresa les notificó mediante burofax la extinción del contrato con efectos desde el día 17.1.2019, por despido basado en causas disciplinarias.

En las cartas de despido se indicaba: " Nos ponemos en contacto con ud. en referencia a su actitud en los últimos meses y a negativa a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

*Como es ud, conocedora, la empresa licita en el concurso donde Ud. presta servicio. La sorpresa de la empresa es que ha descubierto que Ud. procedió a mantener contacto con la empresa adjudicataria del concurso antes de que se anunciara su designación, igualmente procedió a transmitir su curriculum a dicha empresa transgrediendo con esto hecho la buena fe contractual.*

*Como es ud. conocedora igualmente, la empresa ha procedido a recurrir la adjudicación del nombrado concurso siendo y la misma ha hecho su efecto dado que la adjudicación se encuentra suspendida.*

*Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anteriormente indicado, la empresa se encuentra en total disponibilidad de ser la adjudicataria del mismo por lo que hasta la resolución del mismo, a Ud. se le ha ofrecido la posibilidad de realizar un curso de reciclaje, más la realización temporal de **teletrabajo**, a lo cual Ud. ha procedido a negarse.*

*La empresa, autorizada por el art. 5 del estatuto de los trabajadores en sus facultades directivas, y Ud., obligada al cumplimiento de las ordenes e instrucciones del empresario además de contribuir a la mejora de la productividad, dicho **teletrabajo** se gestionaba con el afán de dar una ocupación efectiva que Ud. ha rechazado.*



*Todo lo anteriormente indicado denota por su parte una clara transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza, más la desobediencia y negación a las órdenes dadas demostrando una deslealtad manifiesta contra la empresa.*

*Esto conlleva a la empresa a tomar la decisión de proceder a EXTINGUIR su contrato de trabajo con efectos del día de hoy.*

*Los hechos relatados están contemplados como falta muy grave constitutiva de despido en el artículo 54.2 b) y d) del Estatuto de los Trabajadores ".*

TERCERO.- El 28.12.2018 Doña Micaela remitió email a la empresa para comunicarle que contasen con ella para asistir a la formación programada para los días 3, 4, 8 y 9 de enero de 2019.

El 2.1.2019 desde el departamento de Viajes de Grupo Exceltia se remitieron correos electrónicos a Doña Maribel y a Doña Micaela en relación con la imposibilidad de adquirir billetes de autobús, contestando las trabajadoras que utilizaban sus vehículos personales para llegar a Madrid a la hora del comienzo del curso.

CUARTO.- El 11.1.2019 Doña María Inmaculada, del departamento de Recursos Humanos de Grupo Exceltia, remitió correos electrónicos a Doña Micaela y a Doña Maribel enviándoles un anexo a su contrato de trabajo con información referente al **teletrabajo**, solicitándoles el reenvío de copia de los documentos firmados, indicándoseles que la próxima semana indicarían día para pasar por sus domicilios a instalar el material informático.

El 16.1.2019 Doña María Inmaculada remitió correos electrónicos a Doña Micaela y a Doña Maribel en los que se les indicaba que el jueves 17.1.2019, técnicos informáticos pasarían por sus domicilios para instalarles un ordenador.

QUINTO.- Por resolución del Secretario General de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha de 4.12.2018 se acordó adjudicar el contrato del "Servicio del sistema integral de calidad de la formación profesional para el empleo de Castilla-La Mancha" a favor de la empresa BPO SOLUTIONS SPAIN S.L.U.

En el antecedente de hecho décimo-cuarto de dicha resolución relativo a la valoración de las proposiciones económicas de las tres empresas que presentaron ofertas (BPO SOLUTIONS SPAIN S.L.U., GRUPO EXCELTIA S.A. Y MPB LEGAL CONSULTING & TAX S.L.), se recoge un cuadro con la relación de personas que integran el equipo técnico y con los cardinales 12 y 13 aparecen las siglas AMF y CSCLA, con el puesto a desempeñar técnico de evaluación, con la puntuación máxima por la experiencia.

SEXTO.- Las actrices no ostentan ni han ostentado la condición de representantes legales o sindicales de los trabajadores de la empresa.

SÉPTIMO.- El preceptivo acto de conciliación ante el SMAC por despido se celebró el 15.2.2019, concluyendo el mismo sin efecto.»

**TERCERO.-** Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de DOÑA Micaela y DOÑA Maribel, el cual no fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del Magistrado Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Por la representación legal de las trabajadoras D<sup>a</sup> Micaela Y D<sup>a</sup> Maribel se formuló demanda por despido frente a la entidad GRUPO EXCELTIA S.A. a fin de que se declare que sus ceses constituye despido improcedente, con la consecuencia de ser indemnizadas, sin opción por la readmisión, al haber cerrado el centro de trabajo con fecha 31/12/2018.

La demanda se tramitó en el proceso 156/2019 del Juzgado de lo Social nº 2 BIS de Ciudad Real y concluyó por sentencia de 24 de abril de 2019 que desestima la demanda y absuelve a la entidad demandada, convalidando la extinción de los contratos de trabajo con efectos de 17/01/2019, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación para las demandantes. Contra la citada sentencia se interpone recurso de suplicación por las trabajadoras, instrumentado en dos motivos de recurso, uno para la revisión fáctica y otro para la censura jurídica de la sentencia. El recurso no ha sido impugnado de contrario.



**SEGUNDO.-** En el primer motivo de recurso, amparado en el art. 193 b) de la LRJS, se postula la modificación del hecho probado quinto, a fin de que exprese que:

*"Con fecha 21 de septiembre de 2018 se anunció licitación para adjudicación del contrato del "servicio del sistema integral de calidad de la formación profesional para el empleo de Castilla La Mancha".*

*Accedieron al concurso tres empresas, Grupo Exceltia, S.A., MPB Legal Consulting & Tax, S.L. y BPO Solutions Spain, S.L.U. Todas las empresas aportaron memoria económica en la que se hace constar el equipo técnico, siendo el de todas ellas el mismo personal, en las que se incluyen AMF y CSCLA, siendo las demandantes.*

*La resolución del Secretario General de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha publicó el 4 de diciembre de 2018, adjudicar el concurso a la empresa BPO SOLUTIONS SPAIN, S.L.U. Por cumplir con la puntuación máxima exigida, no accediendo las otras dos empresas a la segunda fase al obtener únicamente 11 puntos de valoración".*

La doctrina jurisprudencial (por todas, sentencias del Tribunal supremo de 1 de diciembre de 2015, rec. 60/15, y las que en ella se citan de 13 julio 2010, rec. 17/2009; 21 octubre 2010, rec. 198/2009; 5 de junio de 2011, rec. 158/2010 y 23 septiembre 2014, rec. 66/2014 y otras muchas), ha señalado que *"el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud ( art. 97.2 LRJS ) únicamente al juzgador de instancia por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".*

Por tal razón, no es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que le sirvieron de fundamento, en cuanto que no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el Juzgador de Instancia, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada; pues tal forma de proceder no es la pertinente en el presente recurso extraordinario de suplicación, que por su naturaleza no permite la revisión de todo el material probatorio practicado en el proceso, a modo de un recurso de apelación.

En todo caso, no se aprecia error en la valoración de la prueba en cuestión, Resolución del Secretario General de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha de 04/12/2018 que acuerda adjudicar el contrato del "Servicio del sistema integral de calidad de la formación profesional para el empleo de Castilla-La Mancha" a la empresa BPO SOLUTIONS SPAIN S.L.U., competidora de la aquí demandada; pues la discrepancia radica en la interpretación que las recurrentes quieren dar a la circunstancia de que, siendo trabajadoras de la demandada, aparezcan como personal de la empresa competidora en la adjudicación, lo que en opinión de las recurrentes no supone perjuicio para la empresa para la que prestaban servicio. Por ello, el motivo de recurso ha de desestimarse.

**TERCERO.-** En el segundo motivo de recurso, amparado en el art. 193 c) de la LRJS, se denuncia infracción del art. 54 del ET, al considerar las recurrentes que los hechos imputados en la carta de despido no comportarían un grave y culpable incumplimiento contractual merecedor del despido disciplinario.

El art. 54.2 d) del ET considera incumplimientos contractuales *" La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".*

La doctrina jurisprudencial interpretativa de tal precepto se recoge en la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010, rec. 2643/2009, de la que puede extractarse los siguientes puntos:

*"la buena fe en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos ( artículos 7-1 y 1258 del Código Civil ), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas, al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza".*

*"Los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador " fundado en la " La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo de despido disciplinario, ha de atenerse a los siguientes postulados:*

*A ) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona*



*y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;*

*B) La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe;*

*C) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;*

*D) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.*

*E) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas;*

*F) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la " gravedad " con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado".*

En todo caso, la doctrina jurisprudencial viene manteniendo como norma general que la valoración de los incumplimientos contractuales imputables al trabajador, ha de efectuarse con criterio individualizador ( sentencias de 2 de febrero y 26 de noviembre de 1987) y gradualista (sentencias de 28 de marzo de 1985 y 5 de marzo de 1987): a) individualizador, en cuanto se ha de conocer la singularidad de cada caso, valorando las circunstancias concurrentes y sus peculiaridades con especial relevancia del factor humano o personal; y b) gradualista, porque, precisamente a través del análisis individualizado de cada caso, ha de pretenderse lograr una plena coherencia y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción ( sentencias TS 19 de Febrero de 1.990 y 2 de abril de 1992).

Según resulta del inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, las trabajadoras remitieron sus datos personales y currículum a la entidad BPO SOLUTIONS SPAIN S.L.U., empresa competidora con la demandada GRUPO EXCELTIA S.A. para la obtención de un nuevo contrato de adjudicación del servicio que venía desempeñando (Servicio del sistema integral de calidad de la formación profesional para el empleo de Castilla-La Mancha). En la decisión administrativa de la adjudicación a favor de la nueva entidad se tuvo en consideración, entre otras causas, la experiencia aportada por las demandantes, identificadas por sus siglas que aparecen recogidas en la oferta de la nueva adjudicataria.

Las demandantes no niegan tal circunstancia, pero estiman que la decisión final para la adjudicación del servicio a la nueva empresa, no solo dependió de su inclusión como personal cualificado en la propuesta de la nueva adjudicataria, sino que también se consideraron otros parámetros de la oferta presenta en la licitación; cuestión irrelevante a los efectos de determinar la valoración de la conducta seguida por las trabajadoras, que en todo caso ha de calificarse de contraria a la buena fe contractual que ha de regir en el desarrollo del contrato de trabajo que tenían suscrito con la empresa demandada, y que, sin duda, constituye un incumplimiento





contractual grave y culpable, que justifica el despido disciplinario, por lo que procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia impugnada.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D<sup>a</sup> Micaela Y D<sup>a</sup> Maribel contra sentencia de 24 de abril de 2019, dictada en el proceso 156/2019 del Juzgado de lo Social nº 2 BIS de Ciudad Real , sobre despido, siendo recurrida la entidad GRUPO EXCELTIA S.A.; confirmamos la citada sentencia, sin expresa declaración sobre costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los DIEZ DIAS siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La consignación del importe de la condena, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274 que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando: 1) *Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF*; 2) *Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL*; y 3) *Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0617 20*; pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de SEISCIENTOS EUROS (600,00 €), conforme al artículo 229 de la citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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