



Roj: **STSJ CLM 1281/2024 - ECLI:ES:TSJCLM:2024:1281**

Id Cendoj: **02003340022024100294**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **10/05/2024**

Nº de Recurso: **548/2024**

Nº de Resolución: **837/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA ISABEL SERRANO NIETO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

**ALBACETE**

**SENTENCIA: 00837/2024**

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

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

**NIG:** 02003 44 4 2022 0001734

Equipo/usuario: 9

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000548 /2024**

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000571 /2022

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Adolfina

**ABOGADO/A:** JULIO GARCIA CANTO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

**RECURRIDO/S D/ña:** ECOMORA SA, FOGASA FO

**ABOGADO/A:** LAURA GUTIERREZ LOBATO, LETRADO DE FOGASA

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

**Magistrada Ponente:** Ilma. Sra. Dª. MARIA ISABEL SERRANO NIETO

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

D. JOSE MONTIEL GONZALEZ

Dª. MARIA ISABEL SERRANO NIETO

Dª. ETHEL HONRUBIA GOMEZ

En Albacete, a diez de mayo de dos mil veinticuatro.



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 N° 837/2024 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 548/2024**, sobre **DESPIDO**, formalizado por la representación de **D<sup>a</sup>. Adolfina** contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Albacete en los autos número 571/2022, siendo recurridos **ECOMORA S.A.U.** y **FOGASA**; y en el que ha actuado como Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. MARIA ISABEL SERRA **NO NIETO**, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que con fecha 20 de noviembre de 2023 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 2 de Albacete en los autos número 571/2022, cuya parte dispositiva establece:

«Que **DESESTIMANDO** la demanda interpuesta a instancia de D<sup>a</sup> Adolfina , representada y asistida por el Letrado D. Jesús Agulló Cantos contra la empresa Ecomora, S.A.U., representada y asistida por la Letrada D<sup>a</sup> Laura Gutiérrez Lobato, habiéndose dado traslado de la demanda a Fogasa, que no comparece, debo **DECLARARYDECLARO PROCEDENTE EL DESPIDO** de la actora con fecha de efectos del día 8 de junio de 2022, y en consecuencia debo **ABSOLVER Y ABSUELVO** a la empresa Ecomora, S.A.U., de los pedimentos formulados de contrario, convalidando la extinción del contrato de trabajo de la demandante.»

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

«**PRIMERO.-** D<sup>a</sup> Adolfina , con D.N.I. NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y orden de Ecomora S.A.U., en virtud de contrato indefinido a jornada completa, con categoría de "Encargada-Gerente de Supermercado", con antigüedad del 10 de marzo de 2008, y salario de 1.908,97 euros, incluida parte proporcional de pagas extras, siendo de aplicación el Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Albacete (documentos números 6 y 5 del ramo de prueba de la parte demandada, vida laboral y nóminas de la demandante, Convenio aportado asimismo por la parte demandada).

El centro de trabajo estaba ubicado en la ciudad de Albacete, en calle **José Isbert**.

La actora no ostentaba cargo de representación sindical.

**SEGUNDO.-** El día 8 de junio de 2022 se le comunicó a la actora carta de despido, siendo el motivo del despido, la conducta continuada de abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones de Encargada, malos tratos de palabra, falta grave al respeto y consideración debidos a otros trabajadores subordinados, tipificada en el artículo 26, apartado 8, del Convenio Colectivo de Comercio General de la provincia de Albacete, que constituye una grave y culpable por contravención de la buena fe contractual y del principio de confianza que deben regir la relación laboral, tipificada en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores , sancionable con el despido, y que cabe calificar de acoso moral en el caso d una de las trabajadoras ( artículo 26.16 del Convenio Colectivo ); carta de despido que se da aquí por íntegramente reproducida, dada la extensión de la misma.

**TERCERO.-** Con fecha 19 de mayo de 2022, la Dirección de la empresa Ecomora, S.A.U., empleadora de la trabajadora, comunicó a la representación legal de los trabajadores-Comité de Empresa y a la trabajadora demandante, el inicio de Expediente de Investigación para dar cauce a las denuncias y reclamaciones realizadas por varios empleados y empleadas del establecimiento donde presta servicios la demandante como encargada, con la finalidad de obtener el concreto y definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados por los trabajadores respecto a la conducta de la demandante, de las que se había tenido conocimiento a través de unas encuestas realizadas a los trabajadores/as de manera anónima en la negociación del Plan de Igualdad, por hechos preocupantes que pudieran ser constitutivos de una conducta de acoso laboral en el supermercado. Por parte de la Dirección de la empresa se llevaron a cabo entrevistas con los trabajadores que prestaron servicios con la Sra. Adolfina y con la propia trabajadora demandante (grupo de documentos nº 2 del ramo de prueba de la parte demandada, que se da aquí por reproducidos).

**CUARTO.-** En el ámbito de la negociación del Plan de Igualdad se pasaron unas encuestas a los trabajadores de manera anónima en las que la empresa detectó hechos preocupantes, por lo que en atención al artículo 32 del Convenio acordó la entrevista con las partes, trabajadores y encargada afectados, respetando las garantías de confidencialidad, y protección a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, la garantía de que la persona acosada pudiera seguir en su puesto de trabajo, garantía e actuación, adoptando las medidas necesarias e



*indemnidad frente a represalias; encuestas que han sido aportadas al ramo de prueba de la parte demandada como documento nº 3 de su ramo de prueba, y que fueron reconocidas en el acto de la vista, por los testigos admitidos, D<sup>a</sup> Soledad , D. Conrado , D<sup>a</sup> Tomasa , como el documento que se les entregó para rellenar, de las que reseñan a continuación tres:*

*"Estoy bastante agusto en la empresa. Sobre todo, con mi jefe de ventas en cambio con la responsable de tienda es imposible trabajar. Psicológicamente es machacante, su trato deja bastante que desear con los empleados y clientes, es una persona tan tóxica que no quiero dentro de mi vida, es más podéis preguntar en todas las tiendas que ha estado y ningún trabajador quiere trabajar con ellas ni que la manden a mi tienda".*

*"Mi sugerencia es que cambiéis a la encargada, ya que no tiene empatía ni educación con ningún trabajador ni con lo mas importante los clientes. Necesitamos un cambio que nos motive a crecer en ventas, a venir con ganas de más ya que nos humilla como personas y como trabajadores algunos con ansiedad. Hay que saber cuándo hace falta un cambio. Todos somos humanos y tenemos errores, no hace falta hacer sentir a nadie inferior ni faltas de respeto, ni aquí ni en ningún sitio".*

*"Contenta con la empresa y con los jefes no he tenido ningún problema. Sin embargo, con el responsable de tienda a veces se dirige a nosotros de forma inadecuada sin empatizar con los empleados".*

**QUINTO.-** *Se ha aportado en el acto de la vista por la representación de la parte demandada (documento nº 4 de su ramo de prueba, que se da por reproducido), reseñas de Google del Supermercado de la calla José Isbert, en el que prestaba sus servicios la demandante como Encargada.*

*Señalan los clientes en dichas reseñas, de las que se recogen aquí algunas de ellas:*

*"Supermercado asequible, tiene sus productos y buen personal intentando siempre agradar, el único "pero" las formas no se si jefa de zona, encargada o qué, pero un show en las formas de dirigirse a un empleado concreto, por lo demás, bien".*

*"Supermercado pequeño, pero tiene de casi todo lo que buscas. El personal muy amable, sobre todo Tomasa , la chica que está en la frutería y panadería, es muy atenta y simpática. La encargada no tanto debería tratar mejor a sus empleados y no montar números delante de los clientes".*

*"Los trabajadores son muy simpáticos y agradables y están atentos al personal. Pero un detalle muy importante, la encargada no debería montar tantos números a sus trabajadores delante de los clientes, por lo demás encuentras todos los productos".*

*"Buen supermercado. Buen trato de sus empleados, la mejor Tomasa , quedan pocas personas como ella. La encargada debería tener mejor trato con sus empleados y clientes".*

*"La actual encargada, será muy buena en la administración del centro... pero no debería salir del despacho, en el trato a la clientela, es un bicho para echarle de comer aparte!!!!!!".*

**SEXTO.-** *Se dan por reproducidos los documentos aportados por las partes a sus ramo de prueba.*

**SÉPTIMO.-** *Se practicaron en el acto del juicio las testificales de D<sup>a</sup> Soledad , D. Conrado y D<sup>a</sup> Tomasa , trabajadores del establecimiento de la calle José Isbert y D<sup>a</sup> Crescencia , Presidenta del Comité de empresa por CCOO y D. Gervasio , Jefe de zona de los supermercados.*

**OCTAVO.-** *Se presentó papeleta de conciliación ante el UMAC, el cual se celebró el día 19 de julio de 2022, que termino con resultado de "sin avenencia".»*

**TERCERO.-** *Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de D<sup>a</sup>. Adolfina , el cual 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 de la Magistrada 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.-** *Frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Albacete el 20.11.2023 desestimando la demanda formulada por Dña. Adolfina en impugnación de despido, declarando el mismo procedente, formula recurso de suplicación la parte actora alegando para ello siete motivos destinados cuatro a la revisión fáctica y los restantes al examen normativo.*

*El recurso ha sido impugnado.*



**SEGUNDO.-** Los motivos primero, segundo, cuarto y sexto del recurso formulado tienen por objeto la revisión y supresión de hechos probados y en concreto en el motivo primero solicita la supresión del Hecho Probado Cuarto basando dicha solicitud en la carta de despido disciplinario de la actora, actuación 28 de los autos, documento nº 3 modelo de cuestionario para la plantilla (doc. nº 3 aportado por la actora) considerando que debe ser eliminado al ser manifiestamente falso y por no venir expresamente recogido en la carta de despido.

(II) El motivo segundo pretende la modificación del Hecho Probado Séptimo proponiendo la siguiente redacción alternativa:

"SEPTIMO.- se practicaron en el acto del juicio las testificales de D<sup>a</sup> Soledad , D. Conrado y D<sup>a</sup> Tomasa trabajadores del establecimiento de la calle José Isbert y D<sup>a</sup> Crescencia , presidenta del Comité de Empresa por CCOO y D. Gervasio , Jefe de zona de los supermercados.

D<sup>a</sup> Crescencia , Presidenta del Comité de Empresa por CCOO y D. Gervasio , Jefe de zona de los supermercados manifestaron que son conocedores de los hechos que se imputan a la trabajadora despedida desde hace aproximadamente dos años, pero que no se han impuesto sanciones a las misma por los mismos", citando como documento a tener en cuenta para esta revisión la propia sentencia.

(III) En el motivo cuarto considera que debe ser eliminado el hecho probado 5º al no venir recogido en la carta de despido alegando como documento a tener en cuenta la citada carta de despido.

(IV) El motivo sexto está destinado a la revisión del Hecho Probado 6º proponiendo la siguiente redacción:

"Se dan por reproducidos los documentos aportados por las partes en su ramo de prueba, entre los que se encuentra el documento número Uno del ramo de prueba de la actora aportados en el acto del juicio, consistente en las conversaciones de mensajería instantánea a través de la aplicación WhatsApp de la demandada con compañeros de trabajo entre los que se encuentran las siguientes personas: Soledad , Encarna , Tomasa , Justa , Eugenia , Conrado , Fidela y Pablo .

Todas estas personas rellenaron los cuestionarios relativos al Plan de Igualdad e Investigación llevados a cabo por la empresa, además de haber declarado como testigos en sala Soledad , Tomasa y Conrado .

En la conversación mantenida con Tomasa se pueden ver frases como -12 de febrero de 2022-¿Que le han dicho al final a tu madre? "Vale pues estaros atentos y que se recupere pronto. Contesta Adolfina : "Gracias Tomasa , disfruta de tus vacaciones".

¡¡En la conversación mantenida con Conrado se pueden ver frases como 1/1/22, 0:08- Conrado - "Feliz Año Adolfina !! A pasarlo bien y con fuerza para el lunes" 1/1/22 0:12- Adolfina " Conrado igualmente disfruta", 16/1/22 14:21- Adolfina : "Vale vke, de todas formas, ya sabes, lo que necesitas.

En la conversación mantenida con Encarna se pueden ver frases como 20/5/22- Encarna cajera "Y yo le he dicho q no había visto ningún conflicto como tal, Ni le hubieras faltado al respeto a nadie, q si nos decías q teníamos que hacer esto y lo otro y tu Gobierno no se hacía q lógicamente lo decías". "Hemos hablado solo con la abogada".

En relación con la revisión de hechos probados el Tribunal Supremo en sentencia de 24.10.2017 rec. 107/2017 ha señalado que " *el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no de 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 (en este caso a la Sala "a quo") 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* ". Añadiendo que " *aun invocándose prueba documental o pericial, la revisión de hechos sólo puede ser acogida si el documento o dictamen de que se trate tiene "una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incontestable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas" ( STS de 16 de noviembre de 1998, recurso 1653/1998 )* ". Por tanto, no prosperará la revisión cuando el contenido del documento o del dictamen pericial entre en contradicción con el resultado de otras pruebas a las que el órgano judicial de instancia haya otorgado, razonadamente, mayor valor. La declaración de hechos probados no puede ser combatida sobre la base de presunciones establecidas por el recurrente ( SSTS de 17 de abril de 1991, rec. 1042/90 , o 26 de mayo de 1992, rec. 1244/1991 ). Ello implica, de entrada, que



*la prueba alegada debe demostrar "de manera directa y evidente la equivocación del juzgador" pero, a su vez, la misma no puede encontrarse contradicha "por otros elementos probatorios unidos al proceso" (por ejemplo, STS de 24 de octubre de 2002, rec. 19/2002 ).*

*No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" ( STS de 6 de junio de 2012 rec. 166/2011 , con cita de otras muchas).*

Teniendo en cuenta la doctrina expuesta la conclusión de la Sala es la improcedencia de las adiciones y modificaciones interesadas porque no constan documentos que evidencien el error de la juzgadora de manera clara, directa y patente sin necesidad de acudir a conjeturas o argumentaciones más o menos lógicas como las que realiza la parte recurrente, dándose además la circunstancia de que todos y cada uno de los documentos que sirven de base a las peticiones efectuadas, han sido objeto de valoración por la Magistrada de instancia como se acredita en el hecho probado sexto en el cual da por reproducidos todos los documentos aportados por las partes, lo que permite a la Sala su libre acceso a los mismos, así como las declaraciones testificales de Dña. Soledad , D. Conrado y Dña. Tomasa trabajadores del establecimiento donde prestaba servicios la actora y Dña. Crescencia presidenta del Comité de Empresa por CCOO y D. Gervasio Jefe de zona de los supermercados, es decir los hechos de la resolución ahora recurrida resultan de la valoración conjunta de la totalidad de la prueba documental, y testifical practicada en el juicio oral, de forma que lo que realmente se pretende por quien recurre no es sino sustituir el criterio de valoración judicial por otro distinto ajustado a sus aspiraciones y esta valoración alternativa de los hechos probados no puede hacerse al no haber demostrado por medio de prueba hábil el error de la juzgadora, toda vez que frente a la indicación realizada por la parte recurrente en relación con la supresión de los hechos probados cuarto y quinto al no reflejarse en la carta de despido lo que en los mismos se recoge, lo cierto es que la carta de despido en el párrafo tercero de la primera página, se refiere de forma expresa a las encuestas realizadas en el marco del Plan de Igualdad indicando que su contenido dio lugar a la incoación del expediente cuya iniciación se comunicó al Comité de Empresa el 19.05.2022 y en la pág. 5 de la misma hace referencia a las reseñas de clientes, sin que pueda olvidarse que estamos ante un recurso de naturaleza extraordinaria y no un recurso de apelación.

**TERCERO.-** En el tercero de los motivos alegados con amparo en el artículo 193 c) de la LRJS estima que se ha vulnerado el artículo 60.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con la jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de inicio del plazo de prescripción de las sanciones laborales argumentando que la jurisprudencia ha establecido que el inicio del plazo de prescripción de las infracciones laborales cometidas por los trabajadores se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal pleno y exacto de los mismos cuando el mismo llegue a un órgano de la empresa dotado de facultades sancionadoras o inspectoras, y aquí la empresa tuvo conocimiento de los hechos expuestos en la carta de despido cuando se pusieron en conocimiento del encargado de zona de la mercantil que como indico la Presidenta del Comité de Empresa y el jefe de zona ambas partes tenían conocimiento de la supuesta infracción desde hacía dos años.

El artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores preceptúa que las faltas graves prescriben "a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido", lo que implica que existe un doble régimen jurídico en relación con la prescripción la que se denomina "prescripción corta" conforme a la cual el plazo de los sesenta días se computa desde el momento en que la empresa tiene conocimiento de la comisión de la falta y la "prescripción larga" en la cual el plazo de seis meses comienza su computo a partir del momento en que la misma se comete.

En los supuestos de faltas ocultadas y de faltas continuadas el plazo de seis meses se cuenta desde la fecha de comisión de la falta, pero considerando como tal, no la fecha en la que se inicia la conducta continuada en el tiempo, sino la fecha de cese de la misma, y en los casos de conductas ocultadas por el trabajador, cuando cesa la ocultación.

El Tribunal Supremo en sentencia de 27.11.2019 rec. con cita de sentencias anteriores recoge en los despidos disciplinarios derivados de la ruptura de la buena fe contractual o el abuso de confianza recogiendo doctrina consolidada señala: "a).- *En los supuestos de despidos por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 ET no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino*



*que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos.*

*b).- Se ha de entender que ese conocimiento cabal y exacto lo tiene o adquiere la empresa, cuando el mismo llega a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras.*

*c).- En los supuestos en los actos transgresores de la buena fe contractual se cometen por el trabajador de modo fraudulento o con ocultación, eludiendo los posibles controles del empresario, debe tenerse en cuenta que tal ocultación no requiere ineludiblemente actos positivos, basta para que no empiece a computarse la prescripción, que el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, pues en este supuesto, el estar de modo continuo gozando de una confianza especial de la empresa, que sirve para la ocultación de la propia falta, es una falta continua de lealtad que impide mientras perdura que se inicie el computo de la prescripción".*

Tal y como refleja la sentencia en este caso estamos ante faltas continuadas, habiéndose mantenido en el tiempo, al menos desde el mes de octubre de 2021, la actitud mantenida por la parte actora con respecto a sus compañeros de trabajo, constando en la carta de despido que el último acto tuvo lugar el 17 de mayo de 2022 con el segundo encargado del supermercado Sr. Conrado . La empresa, tuvo conocimiento preciso y exacto de los hechos que la carta de despido refleja tras la realización de las encuestas anónimas realizadas en el marco del Plan de Igualdad y ante las respuestas dadas acordó celebrar entrevistas con los trabajadores y la propia demandante, procediendo a iniciar un expediente de investigación en el mes de mayo, cuyo inicio es comunicado al Comité de Empresa el día 19 del citado mes, concluyendo con la notificación a la trabajadora de la carta de despido el día 8 de junio de 2022. La sentencia también refleja que el jefe de zona Sr. Gervasio había advertido a la trabajadora en varias ocasiones de las quejas de sus compañeros sobre la conducta que desplegabá hacia ello.

La aplicación de la doctrina anteriormente expuesta lleva a la confirmación del criterio de la Magistrada de instancia que ha rechazado la prescripción, pues el computo del plazo establecido en el precepto citado solo puede iniciarse cuando la empresa tiene un conocimiento efectivo y exacto de los hechos llevados a cabo, lo que se produce en el mes de mayo de 2022, sin que a ello obste el que el jefe de zona hubiera advertido a la demandante con anterioridad de las quejas de sus compañeros, pues ello lo único que delata es que efectivamente entre los compañeros existía malestar con respecto a la actitud que mantenía, y que aquel en actitud que denota compañerismo, se lo hizo llegar lo que podía haberle llevado a modificar su conducta, lo que tal y como consta en la carta de despido no se produjo, pero ello no afecta al cómputo de la prescripción, pues el conocimiento de los hechos a esos efectos tiene que llegar a un órgano dotado de facultades inspectoras o sancionadoras, sin que pueda considerarse que un jefe de zona este dotado de las mismas, advirtiéndose de lo expuesto que el plazo de seis meses no había transcurrido en el momento en que le es notificado el despido, y por ende que no concurre la prescripción alegada, no dándose en consecuencia la infracción normativa expuesta.

**CUARTO.-** El quinto motivo considera que se ha producido la vulneración del artículo 55.1 del del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al no cumplirse los requisitos formales del despido disciplinario en cuanto a concretar suficientemente la carta de despido la conducta imputada a los efectos de proporcionar al trabajador un conocimiento suficiente claro e inequívoco de los hechos imputados.

El párrafo 1º del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece en relación con la forma y efectos del despido disciplinario que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos".

Con respecto a la suficiencia de la carta de despido el Tribunal Supremo en sentencia de 02.07.2020 rec. ha señalado: " Al respecto, hemos dicho con reiteración que la descripción en la carta de despido de los hechos que lo motivan no puede ser genérica ni indeterminada, pero asimismo hemos dicho que tampoco hace falta que se traslade al trabajador una relación exhaustiva y absolutamente pormenorizada de las conductas que se le reprochan. Lo importante es que el trabajador pueda identificar lo que se le imputa de forma clara y precisa, a fin de que pueda desarrollar su defensa frente a los hechos que se le atribuyen.

Como expone, con cita de anteriores sentencias, la STS 12 de marzo de 2013 (rcud 58/2012 ), la exigencia de que en la carta de despido figuren los hechos que lo motivan "ha sido reiteradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la sentencia de 3 de octubre de 1988 (RJ 1988, 7507), a tenor de la cual "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa...".



Por su parte, la ya mencionada STS 20 de abril de 2012 (rcud 1274/2011 ) señala que:

*"La suficiencia de la carta de despido tiene la finalidad de garantizar las posibilidades de defensa del trabajador y, por tanto, dependerá de una gran variedad de circunstancias concretas (como el tipo de imputación que se hace al trabajador despedido) la posición de este en la organización del trabajo y la posibilidad de poderle reprochar determinados aspectos de su conducta, así como el grado de conocimiento que el actor pueda alcanzar acerca de la conducta que se le reprocha, con independencia de una mayor o menor concreción de la carta de despido -lo que, normalmente, nos remitirá a problemas procesales de proposición y práctica de pruebas- etc.). Todo ello determina que la doctrina de esta Sala sea muy mayoritaria en el sentido de inclinarse por el criterio de la suficiencia informativa referida al caso concreto, y no por el criterio de la exhaustividad informativa".*

En este concreto caso tal y como informa la sentencia en la carta de despido, que consta de 7 folios, se expone el comportamiento mantenido por la trabajadora con respecto a sus compañeros, recogiendo conductas concretas y especificadas respecto a Dña. Tomasa ; D. Conrado o Dña. Soledad , reflejando en algunas de ellas fechas concretas y en otras lo fija de manera aproximada con referencia al mes en que tuvo lugar el hecho, asimismo constata que esos comportamientos han sido observados incluso por clientes del local que lo han reflejado en reseñas y comentarios negativos con respecto a las formas seguidas por la misma respecto a los empleados, permitiendo la lectura de la misma obtener un exacto y concreto conocimiento de la pluralidad de actos realizados dotados todos ellos de una misma finalidad, permitiendo que la demandante tenga un perfecto conocimiento de los hechos que le han sido imputados, sin que sea necesario que consten las concretas fechas en que se produjeron al reflejar los suficientes datos para su ubicación por la misma, indicando asimismo su calificación conforme al Convenio Colectivo de aplicación, pudiendo en consecuencia impugnar el despido con los medios de prueba que estime convenientes, tal y como ha llevado a cabo, lo que conlleva la desestimación del motivo expuesto.

QUINTO.- El último de los motivos destinados al examen normativo, en concreto el séptimo alega vulneración de los artículos 54.2 c ) y d) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el apartado 8 del art. 26 del Convenio Colectivo de Comercio en general de la provincia de Albacete.

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores regula el Despido disciplinario estableciendo en su número 1: El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. A su vez en el número 2 recoge las causas que considera incumplimientos contractuales en la letra c) refleja las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos y la letra d) consigna como tal la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

A su vez el artículo 28 del Convenio Colectivo aplicable tipifica en su número 8 como falta muy grave: Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores, proveedores, clientes y público en general.

La doctrina jurisprudencial viene reiteradamente sosteniendo que las diversas infracciones que contempla el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores no presuponen en sí mismas y de forma directa o automática la sanción de despido, sino que es preciso que se realice una valoración de cada conducta de forma particularizada teniendo en cuenta la concurrencia de distintos elementos, tanto objetivos como subjetivos que en la misma inciden, así como los antecedentes y las situaciones coetáneas que pueden acontecer a fin de determinar la concreta y específica gravedad y culpabilidad existente, al ser el despido la sanción de máxima gravedad en el ámbito laboral debiendo en consecuencia llevar a cabo una adecuada ponderación entre todas las circunstancias a fin de graduar proporcionalmente la infracción producida y la sanción a imponer ( SSTS de 09.04.1986 , 05.07.1988 , 10.11.1998 y 13.11.2000 ).

Asimismo la Jurisprudencia entre otras SSTS de 18.12.1984 , 31.10.1988 , 04.03.1991 y 02.04.1992 , mantiene que dado el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, esté impone a las partes el mutuo deber de acomodar su comportamiento a las exigencias derivadas del principio de buena fe, configurado como un elemento normativo y conformador del contenido obligacional derivado del contrato de trabajo y que impone una conducta acomodada a pautas de comportamiento presididas por la lealtad, honradez, probidad respeto a la confianza que legítimamente una de las partes del contrato deposita en la otra, tal y como se desprende de los artículos 5 a ) y 20 del Estatuto de los Trabajadores , definiéndose la transgresión de la buena fe como una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir el contrato estableciendo el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores su quiebra como justificativa del despido, así como el abuso de confianza conducta que se configura como una modalidad cualificada de aquella, traducida en un uso desviado de las facultades conferidas y cuya comisión supone una lesión o riesgo para los intereses de



la empresa ( STS 26.02.1991 ) aun cuando la conducta no sea dolosa, al contemplar el indicado precepto las acciones culposas, señalando el Alto Tribunal en sentencia de 19.07.2010 que la transgresión de la buena fe contractual cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador es causa que justifica el despido, al quebrarse 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.

Aplicando las prescripciones legales reflejadas al presente supuesto se constata en la sentencia de instancia que la Magistrada a quo, tras la valoración global de la prueba practicada, así como de las testificales llevadas a cabo concluye que la relación de la demandante como encargada de la tienda con los empleados era muy difícil, hablándoles a voces de manera despectiva incluso delante de la clientela, insultándoles, gritando en multitud de ocasiones generando en los mismos ansiedad, sentimientos de inutilidad y teniendo miedo a sus reacciones, teniendo una actitud hostil, de maltrato de palabra y abuso de autoridad, valoración que debe ser mantenida atendiendo para ello a la doctrina constante del Tribunal Supremo con respecto a la cual es al juez de instancia cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción para establecer la verdad procesal, máxime cuando tampoco consta practicada prueba que contradiga dicha conclusión, coincidente con los testimonios prestados en el acto del juicio, e incluso apreciada por los clientes del local hasta el extremo de reflejar esa conducta en los comentarios y reseñas dejadas en Google, lo que es indicativo de que la actitud que mantenía con sus compañeros excedía con mucho de lo que puede ser una mera discrepancia de opinión o una orden en un momento concreto sobre el modo de llevar a cabo el trabajo, comportamiento que constituye sin lugar a dudas un acto grave y culpable de deslealtad, transgresión de la buena fe contractual, y de quiebra del mutuo respeto entre compañeros que exige la convivencia en el trabajo, al menos en el ámbito físico en el cual se desarrolla el mismo, sin resultar acreditada circunstancia alguna que permita disminuir la gravedad de su actuar, no concurriendo en consecuencia la infracción normativa alegada lo que determina el rechazo del motivo objeto de examen.

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

#### FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Dña. Adolfinia contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Albacete con fecha 20 de noviembre de 2023, en el procedimiento número 571/2022 , siendo recurrida la mercantil ECOMORA S.A.U., debemos confirmar y confirmamos la citada resolución, sin hacer expreso pronunciamiento en materia de 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 0548 24; 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.**

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ