

## **FICHA TÉCNICA**

### **Legislación**

Cita art.97, art.108, art.191, art.200, art.202 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita Ley 11/1994 de 19 mayo 1994. Modifica artículos de ET, LPL y Ley Infracciones y Sanciones

Cita art.24 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.433, art.1544, art.1585 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

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

”FALLO: DESESTIMAR la demanda interpuesta por D. P. frente a M.M.I. SA, DECLARANDO PROCEDENTE el despido del actor, y en consecuencia ABSUELVO a la empresa demandada de la pretensión ejercitada en su contra.”

SEGUNDO.- En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO.- D. P. prestó sus servicios en la empresa M.M.I. SA, desde el día 2 de enero de 2001 hasta el día 30 de noviembre de 2010, con la categoría profesional de jefe de sección y con un salario mensual de 3.168,19 euros con prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.- El actor entregó un escrito a la empresa demandada el día 21 de septiembre de 2010, solicitando, en virtud de los hechos que describía, cesara el hostigamiento y el acoso moral al que estaba sometido (documento número 4 de la documental demandada).

M.M.I. SA contestó a tal escrito del actor mediante burofax de fecha 5 de octubre de 2010, negando los hechos (documento número 4 de su prueba documental).

La mercantil citada comunicó al actor por 2 cartas de fecha 21 de septiembre de 2010 la imposición de dos amonestaciones por escrito por la comisión de dos faltas leves los días 17 y 19 de septiembre, siendo recurridas judicialmente las mismas.

TERCERO.- La mercantil M.M.I. SA, envió un burofax al actor el día 1 de diciembre en el que se le comunicaba la decisión de aquélla de extinguir el contrato de trabajo por un despido disciplinario con fecha de efectos del día 30 de noviembre por un incumplimiento contractual grave y culpable por trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo, por los hechos ocurridos el día 29 y 30 de julio de 2010, 10,11,17 y 19 de noviembre de 2010 dando por reproducido su contenido.

CUARTO.- Los hechos relatados en la carta de despido con el epígrafe “JUEVES, DIA 29 DE JULIO DE 2010” y “VIERNES, DIA 30 DE JULIO DE 2010”, están prescritos.

Los restantes hechos relatados en la carta de despido de fecha 30 de noviembre de 2010 han quedado acreditados.

QUINTO.- Por el actor se presentó papeleta de conciliación el día 16 de diciembre de 2010, celebrándose la conciliación sin avenencia el día 5 de enero, interponiendo aquélla la demanda el día 25 de junio de 2010.

TERCERO.- Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte actora y tal recurso fue objeto

de impugnación por la contraparte. Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose las correspondientes y subsiguientes decisiones para su tramitación en forma. Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día para los actos de votación y fallo.

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

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Disconforme el actor con la sentencia de instancia, formula recurso de suplicación con la doble finalidad de revisar la declaración fáctica y examinar el derecho aplicado en dicha resolución.

Así, en el motivo Primero solicita, al amparo del artículo 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , la revisión de los hechos declarados probados, en los términos que propone.

A lo que se opone la parte demandada en su escrito de impugnación por las razones alegadas en el mismo.

Ahora bien, a la vista de las alegaciones realizadas, se ha de significar lo siguiente:

1.- El recurso de suplicación es de naturaleza extraordinaria y, a diferencia del recurso ordinario de apelación (en el que el Tribunal “ad quem” puede revisar “ex novo” los elementos fácticos y consideraciones jurídicas de la sentencia recurrida), dicho recurso -a modo de pequeña casación- no faculta al Tribunal sino para analizar los concretos motivos del recurso, que han de ser canalizados por la vía de los párrafos a), b) ó c) del art. 191 de la LPL EDL 1995/13689 , según se articule una denuncia de normativa procesal, generadora de indefensión y que produce la consecuencia prevista en el art. 200 LPL EDL 1995/13689 , se denuncien yerros fácticos evidentes y trascendentes al fallo y/o, finalmente, se invoquen infracciones de normativa sustantiva o material, postulando en estos dos supuestos, a diferencia del primero, las consecuencias contempladas en los arts. 201 ó 202 LPL EDL 1995/13689

Así, dada la extraordinaria naturaleza del recurso de suplicación, asentada en constante jurisprudencia, aunque pudieran existir otras infracciones no denunciadas no pueden éstas ser consideradas por el Tribunal “ad quem”, salvo en aquellos supuestos que, por su propia naturaleza, trascendieran al orden público procesal, dado el carácter de derecho necesario (“ius cogens”) que conlleva su aplicabilidad incluso de oficio. Sin que quepa ignorar que corresponde exclusivamente a las partes la construcción e impugnación del recurso, pues una solución distinta equivaldría a atribuir al Tribunal “ad quem” la redacción “ex officio” del recurso o su impugnación, lo que pugna con el principio dispositivo o de justicia rogada y su consecuencia no podría ser otra que la lesión del principio de tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 24 de la Constitución EDL 1978/3879 .

2.- Asimismo, ha de tenerse en cuenta, por un lado, que las cuestiones de hecho y de derecho ineludiblemente han de ser tratadas por separado y, por otro, que sólo cuando se aprecia la infracción denunciada, procede la estimación del recurso, bien entendido que si las infracciones procesales generadoras de indefensión han de denunciarse por el cauce del artículo 191 a) LPL EDL 1995/13689 , el error de derecho en la apreciación de la prueba, por aducirse infracción de una norma, ha de formalizarse por la vía del artículo 191 c) de la LPL EDL 1995/13689 ; mientras que, en lo que respecta al error fáctico, que ha de denunciarse por el cauce del artículo 191 b) LPL EDL 1995/13689 , no es posible ignorar que, dada esa extraordinaria naturaleza del recurso de suplicación, de la doctrina sentada respecto al mismo se desprenden una serie de “reglas básicas”, cuya finalidad es evitar que la discrecionalidad judicial se extralimite hasta el punto de transformarlo en una segunda instancia, pudiendo compendiarse estas reglas, en lo que aquí interesa, del siguiente modo:

1º) La revisión de hechos no faculta al Tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la prueba documental o pericial alegada que demuestre patentemente el error de hecho, bien entendido que su apreciación no puede entrañar denegación de las facultades valorativas de la prueba atribuidas al Juzgador “a quo”, a quien corresponde, en virtud de lo dispuesto en el artículo 97 de la LPL EDL 1995/13689 , apreciar todos los elementos de convicción aportados al proceso y declarar, en función de éstos, los que estime probados.

2º) No es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el juzgador, por un

juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada ( S<sup>a</sup> TS de 2 de mayo de 1985).

3º) En el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba ( STC 44/1989, de 20 de febrero y 24/1990, de 15 de febrero). Asimismo, en la valoración de contradictorios informes periciales ha de estarse al que haya servido de base a la resolución recurrida, salvo que, notoriamente, se demuestre el error en que ha incurrido el juez de instancia en su elección, por tener el postergado o rechazado una mayor credibilidad ( sentencias del Tribunal Supremo de 22-5-1984, 24-12-1986 y 22-12-1989, entre otras).

4º) No pueden introducirse en el momento de la suplicación cuestiones fácticas novedosas y que no hayan sido objeto de alegación y, en su caso, debate en la instancia ( SS. T.S. de 18-7-1984 y 3-3-1987, entre otras muchas), debiendo subrayarse que siendo únicamente las pruebas documental y pericial aptas. para amparar este tipo de motivo, sólo son admisibles para poner de relieve el yerro fáctico los documentos hábiles que ostenten un decisivo valor probatorio y tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia o idoneidad ( SS. del T.S. de 19-11-1987 y 18-1-1988), de forma que el error que se denuncia ha de quedar de manifiesto de manera clara, evidente y directa, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas ( S<sup>a</sup> T.S. de 18-1-1988, entre otras), a lo que se ha de añadir que el recurso se da contra el fallo y no contra los hechos o consideraciones jurídicas de la sentencia, siendo intrascendentes al recurso las denuncias por error de hecho o infracción jurídica que no alteren el sentido del fallo ( SS. del Tribunal Supremo de 18-10-1982 y 16-3-1987, entre otras muchas).

Pues bien, en el supuesto de autos el recurrente pretende en primer lugar que se suprima el Hecho Probado Cuarto, aduciendo que el primer párrafo contiene una valoración jurídica y que el segundo también contiene una valoración de carácter jurídico. Ahora bien, si en lo que respecta al primer párrafo no habría ningún inconveniente en acceder a lo solicitado (dado que en efecto el relato fáctico no es el lugar adecuado para señalar que los hechos de referencia están prescritos, aun cuando la revisión resulta intrascendente al recurso, al recogerse lo procedente en la fundamentación jurídica), en lo que respecta al segundo párrafo en modo alguno cabe concluir que se incluyan valoraciones de carácter jurídico, habida cuenta de que se limita a señalar que han quedado acreditados los restantes hechos relatados en la carta de despido, lo que obliga a rechazar la supresión solicitada.

Como igualmente obligado resulta rechazar la revisión interesada por el actor para el caso de no estimarse la supresión del Hecho Probado Cuarto, ya que si bien afirma que se contienen juicios de valor que prejuzgan el fondo del asunto, al utilizarse expresiones tales como “trabajando” y “trabaja”, o la referencia a la actividad laboral, hemos de insistir en que no aparece aquí ningún juicio de valor que prejuzgue el fondo del asunto, al referirse el párrafo indicado tan sólo a los “hechos relatados en la carta de despido”, los cuales declara acreditados.

Por lo que, conforme a lo expuesto, se ha de rechazar este primer motivo del recurso, en los términos indicados.

SEGUNDO.- Al examen del derecho aplicado dedica el recurrente los siguientes motivos del recurso, en que, al amparo del artículo 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , denuncia la infracción del artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 (motivo Segundo) y a continuación, en el motivo Tercero, la infracción del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, en relación con los artículos 35.3 del Convenio Colectivo para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid y 1.1, 1.3.d) y 5.a) del propio Estatuto, así como de la jurisprudencia.

A lo que se opone igualmente la parte demandada en su escrito de impugnación, por las razones expuestas en dicho escrito.

Así las cosas, vistas las alegaciones realizadas, se ha de significar que para la resolución de las cuestiones planteadas en el recurso, deben hacerse las consideraciones siguientes:

1ª) En relación con el segundo motivo se observa en primer término que el recurrente viene a denunciar una presunta infracción procesal aduciendo indefensión y acude para ello a la vía del apartado c) del artículo 191 LPL EDL 1995/13689 cuando el cauce adecuado sería el del apartado a) de dicho artículo, conforme a lo indicado. Ahora bien, con independencia de lo anterior hemos de señalar que pese a las alegaciones del recurrente no es posible ignorar que al “iudex a quo” le corresponde apreciar todos y cada uno de los elementos de convicción que se hayan aportado al proceso y deducir los hechos que estime probados, declarándolo así expresamente ( artículo 97.2 LPL EDL 1995/13689 ), y eso es precisamente lo que se aprecia en la sentencia de instancia, en que el Magistrado determina que han quedado acreditados los extremos de referencia, sin que quepa apreciar que se le haya ocasionado una indefensión material al recurrente, lo que obligaría a rechazar este motivo.

Debiendo subrayarse asimismo que el Juez de instancia es soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que esa libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional ( S<sup>a</sup> T.C.

24/1990, de 15 de febrero --), de forma que el Tribunal “ad quem” sólo puede revisar la valoración de instancia si la misma aparece carente de todo fundamento, o bien su motivación es incongruente, arbitraria o irrazonable ( SSTC 51/1985, 149/1987 y 52/1989, entre otras), lo que no ha ocurrido en el presente caso, habiendo establecido asimismo la jurisprudencia constitucional que la valoración libre de la prueba implica la realización de inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas ( SSTC 44/1989 y 24/1990).

2ª) Una vez expuesto lo que antecede, y entrando ya en el análisis del motivo Tercero, hemos de señalar que constituyendo el despido la forma de extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, el art. 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , al igual que el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , determina que el Juez ha de calificar en el fallo de la sentencia el despido como procedente, improcedente o nulo. Debiendo significarse asimismo que, tras la reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 por la Ley 11/1994, de 19 de mayo EDL 1994/16072 , se ha de declarar improcedente el despido - art 55.4 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 - tanto en el supuesto de que no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación como cuando en su forma no se ajuste el despido a lo establecido en el apartado 1 del propio art. 55, en que se exige que el despido sea notificado por escrito al trabajador haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por lo demás, según tiene declarado el Tribunal Supremo, la sanción de despido ha de ser objeto de interpretación restrictiva y su específica naturaleza obliga a llevar a cabo un estudio de todas las circunstancias constitutivas de grave antijuridicidad ( SS. del Tribunal Supremo de 5-5-1983, entre otras), bien entendido que según la llamada doctrina gradualista, creada y aplicada por el Tribunal Supremo de forma reiterada, se han de apreciar las circunstancias concurrentes en cada caso, y especialmente la existencia de gravedad y culpabilidad en las faltas imputadas, insistiéndose en que el despido disciplinario exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable y tipificada por la normativa laboral, requisitos para cuya apreciación han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo. Y así, según ha declarado el Tribunal Supremo, el enjuiciamiento del despido disciplinario debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto ( SS. del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1988, 28 de febrero de 1990, 6 de abril de 1990, 7 de mayo de 1990, 24 de septiembre de 1990 y 2 de abril de 1992, entre otras muchas); habiéndose expresado a su vez en la sentencia de nuestro más Alto Tribunal de 4 de marzo de 1991 tal obvio principio y el criterio de proporcionalidad en relación con el de la buena fe, en cuanto modelo de comportamiento común impuesto a las relaciones laborales por los artículos 5 a) y 20.2 del referido Estatuto, erigido en criterio de valoración de conductas. De forma que si bien la transgresión de la buena fe contractual supone un incumplimiento, ello queda sometido a la exigencia gradualista que se deriva de la previsión de un plus jurídico, de gravedad y de culpabilidad, tipificado en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , siendo cuestión empírica el identificar las circunstancias desgravadoras de la reprochabilidad, tanto atinentes al elemento subjetivo de la culpabilidad, destacando entre estas la buena fe en su sentido de contraposición a la mala fe (o sea, como ignorancia más o menos excusable, según el artículo 433 del Código Civil EDL 1889/1 , o como creencia errónea más o menos vencible, según el artículo 1950 del citado Código sustantivo), cuanto al elemento objetivo de la gravedad.

De suerte que, con arreglo a dicho criterio, resulta justificado el despido para las conductas que supongan una violación trascendente de la buena fe contractual, con lo que no cualquier transgresión de ella, sino solamente la de carácter grave y culpable, es la que tiene entidad bastante para que resulte lícita aquella sanción.

3ª) En el supuesto ahora enjuiciado el recurrente, tras afirmar que se han producido las infracciones antes citadas, señala que del análisis individualizado de los hechos imputados en la carta de despido y de la revisión fáctica pretendida por dicha parte, se puede determinar que si en lo que respecta a los días 29 y 30 de julio de 2010 están prescritos, tal como se indica en la fundamentación jurídica de la sentencia, en lo que respecta a los restantes hechos se ha de entender que en la actividad por él realizada no concurren los requisitos propios de la relación laboral, ni hubo tampoco peligro para la curación ni un fraude a la empresa o a la Seguridad Social, no habiéndose fingido por el trabajador un menoscabo inexistente. Y añade que, aplicando los criterios de proporcionalidad y gradualismo exigidos por el Tribunal Supremo en la valoración de los despidos disciplinarios, debe declararse la improcedencia del despido, por ser éste desproporcionado.

**Sin embargo, es lo cierto que ha de estarse necesariamente al relato fáctico de la sentencia, y aquí se ha de subrayar que, según pone de relieve dicha resolución, tales hechos imputados al actor han quedado acreditados en el juicio como consecuencia de la prueba practicada, sobre todo a través del informe de la**

**Agencia de Detectives (documento número 8 de su prueba documental), y de la prueba testifical del autor de tal informe, D. C. M., y de la testifical de Doña J. trabajadora de dicha agencia.**

**Así, se observa que, según indica la propia sentencia, al estar en situación de baja médica el actor por IT, la empresa demandada contrató los servicios de esa Agencia de detectives con la finalidad de verificar si era fingida su baja médica, personándose los testigos en la peluquería R. A. y describiéndose después de forma pormenorizada en tal informe la actividad que realizaba el demandante (atender clientes, confeccionar presupuestos, cobrar, poner extensiones,... la hora de llegada y salida de la peluquería, etc).**

De modo y manera que debiendo partirse ineludiblemente de la datación fáctica, lo que conlleva ignorar las alegaciones de hechos no recogidos en la misma, se ha de concluir que, en efecto, el actor procedió a realizar en dicha peluquería una actividad laboral en los días indicados en la carta de despido, de forma reiterada y no aislada, a lo que se añade el dato objetivo de que en tal período de actividad se encontraba de baja médica por incapacidad temporal derivada de contingencia común, lo que denota el fraude y la deslealtad cometidos.

Y es que, tal como señala la resolución recurrida, resulta evidente que si tenía ansiedad el actor en el momento de la baja médica, la misma desapareció o se redujo considerablemente cuando trabajó en la peluquería, puesto que prestaba servicios con total normalidad y realizando diversas clases de funciones, en un horario amplio y sin ningún tipo de obstáculo o impedimentos. De este modo la actividad realizada como peluquero demuestra claramente que el actor tenía aptitud laboral también para prestar sus servicios para su empresa, con lo que habría realizado un uso torticero de la baja médica por IT, estando autorizada la demandada para imponer la sanción en su grado máximo por la falta muy grave cometida, al no prestar servicios para la misma, pese a tener aptitud para trabajar.

Y aquí se ha de señalar que conforme a una reiterada doctrina del Tribunal Supremo (así, SSTS de 31-5-1986, 7-7-1987, 12-2-1988 y 1-7-1990), ha de estimarse falta grave y culpable aquel proceder del trabajador fuera de la empresa, porque en situación de incapacidad temporal su realización indica por sí misma que los padecimientos que sufre le permiten actuar de manera tal que podría desempeñar su tarea laboral ordinaria, debiendo subrayarse que cuando el trabajador en esa situación realiza tal actividad no sólo quebranta los básicos deberes de buena fe y diligencia a que alude el artículo 5 a) E.T. EDL 1995/13475, sino que con tal proceder daña al empresario, perjudica a los demás trabajadores y atenta contra la Seguridad Social, lo que a tenor de lo establecido asimismo en los artículos 1544 y 1585 del Código Civil EDL 1889/1 supone un incumplimiento contractual grave y culpable sancionable con el despido con arreglo al artículo 54.2 E.T. EDL 1995/13475

Sin que obste a lo anterior, como es evidente, el que existieran los partes de baja y confirmación, ya que pese a las argumentaciones del recurrente, que encierran una petición de principio, ello no evidencia la pretendida incapacidad temporal para su trabajo, desmentida por la realización de esas tareas en la Peluquería no ocasionalmente sino durante varios días en un corto período de tiempo, a lo que se añade que, conforme a la doctrina expuesta, no es preciso acreditar en todo caso que los trabajos realizados por el trabajador en situación de I.T. dificultan o retrasan su curación, ya que basta con quebrantar los deberes que le incumben como empleado, en los términos indicados.

Así, conforme a lo expuesto, la conducta del actor supondría en todo caso una transgresión de la buena fe contractual grave y culpable, de entidad suficiente como para justificar su despido, sin que sean de recibo las alegaciones del recurrente, en absoluto justificadas, por más que se le recomendara realizar las actividades que indica, que no se corresponden obviamente con la prestación de servicios remunerados como peluquero de forma reiterada y en un horario amplio.

Debiendo subrayarse igualmente, por lo que respecta a la graduación de la sanción impuesta a la falta, con arreglo a la denominada teoría gradualista, que el problema, como ya reconocía la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 1993, consiste en saber cuáles son las facultades que tiene atribuidas el juez a la hora de revisar la decisión extintiva de despido producida por el empresario a consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador, ya que el despido es revisado por el juez de instancia, quien debe declarar la procedencia, improcedencia o nulidad del mismo, según disponen los arts. 55 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y 108 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689, sin que en el ordenamiento jurídico vigente exista previsión alguna para autorizar al juez a realizar pronunciamientos distintos, y así si la falta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificarse la sanción impuesta, de acuerdo con el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, dado que, conforme al mismo, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones. Por lo que, en definitiva, y habida cuenta de que se han cometido por el actor unos hechos que constituyen la falta que se reseña en la resolución recurrida, sancionable con el despido, conducta que ha sido sancionada a su vez por la demandada con el despido disciplinario, y dado que el mismo ha sido declarado, razonadamente y de forma ajustada a derecho, procedente por el juzgador de instancia,

debe confirmarse dicha resolución judicial, con la consiguiente desestimación del recurso interpuesto.  
VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## FALLO

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Prudencio contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Móstoles, de fecha 7 de septiembre de 2011, en los autos número 26/2011, en virtud de demanda presentada contra M.M.I SA, en reclamación por Despido, debemos CONFIRMAR y CONFIRMAMOS dicha resolución.

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

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

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

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

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente número 282700000092012 que esta Sección tiene abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal número 1026 sita en la calle Miguel Angel 17, 28010, de Madrid, pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

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

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

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079340022012100582