

Roj: **STSJ CLM 1623/2023 - ECLI:ES:TSJCLM:2023:1623**

Id Cendoj: **02003340022023100523**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **22/06/2023**

Nº de Recurso: **391/2023**

Nº de Resolución: **1051/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ETHEL HONRUBIA GOMEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

**ALBACETE**

**SENTENCIA: 01051/2023**

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 2022 0000297

Equipo/usuario: FBG

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000391 /2023**

Procedimiento origen: DSP **DESPIDO**/CESES EN GENERAL 0000098 /2022

Sobre: **DESPIDO** OBJETIVO

**RECURRENTE/S D/ña** Epifanio

**ABOGADO/A:** ALBERTO VERA IZQUIERDO

**RECURRIDO/S D/ña:** KARMA GESTIONES DE PATRIMONIO, S.L

**ABOGADO/A:** JOSE MARIA CARCEDO MURO

**Magistrada Ponente:** D<sup>a</sup>. ETHEL HONRUBIA GOMEZ

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

D. JOSE MONTIEL GONZALEZ

D<sup>a</sup>. MARIA ISABEL SERRANO NIETO

D<sup>a</sup>. ETHEL HONRUBIA GOMEZ

En Albacete, a veintidós de junio de dos mil veintitrés.

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° 1051/23 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 391/23**, sobre **Despido** Objetivo, formalizado por la representación de Epifanio, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Ciudad Real, en los autos número 98/22, siendo recurridos KARMA GESTIONES DE PATRIMONIO SL; y en el que ha actuado como Magistrada-Ponente D<sup>a</sup>. ETHEL HONRUBIA GOMEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que con fecha 6-7-2022, se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real, en los autos número 98/22, cuya parte dispositiva establece:

«Que debo desestimar y desestimo la demanda presentada por el actor en solicitud de improcedencia del **despido**, declarando la procedencia del mismo absolviendo a la mercantil demandada de las pretensiones deducidas de contrario.»

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

«**PRIMERO:** El actor ha prestado servicios para la mercantil demandada, "Karma Gestiones de Patrimonio S.L." en virtud de un contrato indefinido a tiempo completo iniciado el 1-11-2020, ejerciendo funciones de guarda jurado en la FINCA000 " sita en Villarrubia de los Ojos -Ciudad Real- y percibiendo un salario de 16.242 euros anuales (45,11 euros diarios) con inclusión de pagas extraordinarias.

La jornada del trabajador la mayor parte de los meses, era de 8:00 horas a 16:00 horas, y algunos días o meses, era de 20:00 horas a 4:00 horas de la madrugada.

**SEGUNDO:** Según hoja de vida laboral unida a los autos, el actor trabajó para la mercantil "Quinto El Robledo" desde el 1-11-2002 al 31-12-2011, y desde el 1-1-2012 al 15-1-2019 y del 16-1-2019 al 31-10-20, pasando a trabajar para "Karma Gestiones de Patrimonio S.L." el 1-11-2020.

**TERCERO:** Según información publicada en el BORME, el administrador único de la mercantil "Quinto El Robledo" ha sido Luis hasta el 21-12-2012 que cesó y a partir de este momento es nombrado, Matías .

La empresa "Karma Gestiones de Patrimonio S.L." se constituyó el 11-11-2019 y se dedica, entre otras actividades, a la producción y explotación cinegética y agrícola en toda clase de fincas rústicas y urbanas. Su administrador único es Matías .

El domicilio de ambas sociedades está en la Calle Isla de Palma nº 39 de San Sebastián de los Reyes. (documento nº 3 del ramo del actor y 22 del ramo de prueba del demandado).

**CUARTO:** Como documento nº 1 del ramo del demandado se aporta contrato fechado el 1-11-20 en el que Matías como administrador único de ambas sociedades y en nombre de "Quinto El Robledo", acuerda contratar los servicios de "Karma Gestiones de Patrimonio S.L." para la explotación de su finca, y entre otros servicios, la búsqueda de clientes para la modalidad de caza "en rececho", el cuidado y mantenimiento de las especies cinegéticas existentes en la finca, cuidado de zonas sembradas en la finca, mantenimiento de vallados, caminos, etc. El documento no contiene firmas. Como documento nº 3 a nº 15 se aportan factura entre ambas fincas "por los servicios prestados en base al contrato de 1-11-20" sin firma ninguna.

**QUINTO:** Por carta fechada el 3-12-21 se le comunicó al trabajador el **despido**, con efectos del mismo día, por motivos disciplinarios. En la carta se recogían como motivos de la decisión extintiva: "las razones que fundamentan esta decisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 54.2c ) y f) ET : las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa y la embriaguez si repercuten negativamente en el trabajo". "En la citada fecha tendrá a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa".

**SEXTO:** Con fecha 20-12-2021 se le comunicó nueva carta de **despido** remitida por burofax. En la misma se decía: "con fecha 13-12-21 se le comunicó mediante carta remitida por burofax su **despido** disciplinario con efectos del día 3 de diciembre del corriente, ante su negativa a recepcionar en esa fecha la carta de **despido** confeccionada al efecto. Al objeto de evitar cualquier posibilidad de interpretar que el **despido** disciplinario efectuado en fecha 3-12-21 pueda inobservar las formalidades legales fijadas en el apartado 1 del artículo 55 del ET , al amparo de la previsión fijada en el apartado 2 del citado artículo, por medio de la presente se le realiza un nuevo **despido**, dentro del plazo de 20 días contados desde el siguiente al primer **despido**, que tiene fecha de efectos desde su realización, hoy día 17 de diciembre de 2021". En esta nueva carta se especificaban los hechos concretos objeto del **despido**: "que el día 3-12-21, durante su jornada laboral, abandono su puesto de trabajo como guarda de la FINCA000 " sita en Villarrubia de los Ojos -Ciudad Real-, y tras ingerir unas bebidas alcohólicas, mantuvo una fuerte discusión con su compañero Romualdo , profiriéndole toda clase de insultos, y sin justificación alguna le

redió, haciéndole caer contra el suelo y al golpearse contra el mismo, le ha causado una fractura de escafoides carpiano izquierdo, lesión que han tardado en curar..... con anterioridad a su inicial **despido** de 3-12-21, usted ya ha sido amonestado verbalmente en varias ocasiones, y concretamente por escrito, en fecha 2-12-19 por indisciplina y desobediencia, habiéndole advertido que la reiteración o reincidencia en la comisión de faltas, sería castigada en un futuro con mayor gravedad, como así se realiza por la presente"..... El contenido de la carta se da por reproducido al constar unido a de la demanda.

SEPTIMO: Mediante transferencia bancaria realizada el 13-12-2021, la mercantil demandada ingresó en la cuenta del trabajador la cantidad de 843,34 euros en concepto de "finiquito Antonio guarda, paga extra invierno y nómina mensual de días trabajados en diciembre".

OCTAVO: El día 3-12-21, el actor, junto con Romualdo, guarda también de la FINCA000, después de comer juntos en la finca donde habían estado trabajando junto con otra persona, acudieron a un bar cercano, al que también acudió Silvio, con quien el Sr. Romualdo había quedado para hacer una reparación en la finca por la tarde. Allí, tras ingerir varias copas, comenzó una discusión en la que el actor le dijo a Romualdo que era un "lameculos", cogiendo una botella en la mano Romualdo en actitud amenazante, y mientras Silvio sujetó a Romualdo para retirarlo del local, el actor propinó un puñetazo a Romualdo que le hizo caer al suelo y golpearse con un escalón, causándole lesiones que constan en la carta de **despido**.

NOVENO: El Convenio Colectivo de aplicación a la relación laboral es el del Sector Agrario de la provincia de Ciudad Real.

DECIMO: El actor no ostenta ni han ostentado, cargo de representación sindical.

UNDECIMO: Se celebró acto de conciliación, cuyo resultado fue sin avenencia.»

**TERCERO.-** Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de Epifanio, 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.-** El 6 de julio de 2022 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real por la que se declaraba la procedencia del **despido** llevado a cabo por la empresa KARMA GESTIONES DE PATRIMONIO S.L. respecto del trabajador D. Epifanio, desestimando la demanda interpuesta por éste respecto de dicha mercantil.

El trabajador formula recurso respecto de dicha sentencia, interesando tanto la revisión fáctica como jurídica de la sentencia.

La parte contraria ha presentado escrito de impugnación.

**SEGUNDO.-** En concreto, al amparo del artículo 193 b) LRJS se solicita la revisión del hecho probado segundo de la sentencia, pidiendo que se añada un párrafo con el siguiente contenido: "Según consta en las nóminas de los años 2008, 2016 y 2018, así como en las certificaciones de empresa "Quinto el Robledo" de los años 1996 y 1997, la antigüedad del trabajador en la mercantil "Quinto El Robledo" es desde el 1-11-1988".

Alega que lo expuesto se deriva de las nóminas y justificantes de recibos de los años 2008, 2016, 2018 y 2019 (acontecimiento nº 85), y las declaraciones del IRPF de los ejercicios 1996 y 1997 puestas en relación con las certificaciones de empresa de los años 1996 y 1997 (acontecimiento nº 86).

Como de forma reiterada ha señalado la jurisprudencia, para que prospere el recurso de suplicación que pretende la revisión de los hechos probados de una sentencia es necesario que concurren todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental y/o pericial obrante en autos (únicas admitidas para ello), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia.

Esto es consecuencia de 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 únicamente al juzgador

instancia en virtud de lo dispuesto en el artículo 97.2 LRJS, por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica, y que la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error se desprenda de manera evidente de documentos idóneos para tal fin, pero rechazando que ello pueda conducir a negar las facultades de valoración que corresponden al Juzgador de instancia, únicamente fiscalizables si no se han ejercido conforme a las reglas de la sana crítica ( SSTS 02/07/14 -rco 241/13-; 16/09/14 -rco 251/13-; o 15/09/14 -rco 167/13-).

En consecuencia, ha de rechazarse la formulación del motivo revisorio cuando con ella se pretende que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba (obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida), como si el presente recurso no fuera el extraordinario de suplicación sino el ordinario de apelación. Además, los documentos al efecto invocados "deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable", hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa ( SSTS de 15/09/14 -rco 167/13 -; de 16/09/14 -rco 251/13 -; o de 18/07/14 -rco 11/13 -).

Por otro lado, los hechos probados de la sentencia de instancia no han de entenderse circunscritos a aquellos datos comprendidos en el correspondiente apartado de la resolución, sino también por aquellas aseveraciones de carácter fáctico que, pese a su indebida ubicación procesal, se contienen en la fundamentación jurídica de la sentencia (en este sentido y por todas SSTS 07/02/92 -rec. 16/91- STS; 27/07/92 -rec. 1762/91-; 14/12/98 -rec. 2984/97-; 23/02/99 -rec. 2636/98-; 16/04/04 -rec. 1675/03-; 15/11/06 -rcud 2764/05- STS; o 27/02/08 -rcud 2716/06).

En base a lo anterior procede desestimar este motivo de recurso por dos razones.

Primero, porque con la adición no solo se pretende la inclusión de los datos que pudieran figurar en esos documentos, sino también se interesa una valoración al respecto cuando se pide que se fije que la antigüedad del trabajador es del 01/11/1988, extremo que no se derivaría sin más y de forma directa de los documentos referidos sino que es consecuencia de una valoración de dicha prueba en relación con el resto de pruebas practicadas en el juicio, labor que como decimos, corresponde en exclusiva a la juzgadora de instancia salvo que se aprecie error manifiesto o valoración contraria a las normas de la lógica y la sana crítica.

Y segundo, porque el contenido de esos documentos aparece reflejado en el fundamento jurídico primero de la sentencia, por lo que se esté o no de acuerdo con la valoración que de los mismos hace la sentencia (cuestión a analizar en su caso por la vía del artículo 193 c) y no por la del apartado b)), lo cierto es que la relación de hechos de la misma es suficiente para poder resolver las cuestiones planteadas, extremo que determina la desestimación de este motivo de recurso.

**TERCERO.-** Como primer motivo de revisión jurídica, al amparo del artículo 193 c) LRJS, se alega la infracción del artículo 1 del Convenio Colectivo del Sector Agrario, para los años 2018-2020 de la provincia de Ciudad Real, y del artículo 1 del Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid.

Sostiene el recurrente que la sentencia ha aplicado el Convenio colectivo del campo de Madrid, cuando sería de aplicación el de Ciudad Real, por lo que el salario del trabajador sería de 5208 euros día, más un plus personal de actividad consolidado de 32178 euros mensuales.

A pesar de lo que señala el recurrente, lo cierto es que la sentencia objeto de recurso declara en el hecho probado noveno que el Convenio colectivo de aplicación es del Sector Agrario de la provincia de Ciudad Real.

Más allá de lo anterior, en los motivos basados en el apartado c) del artículo 193 LRJS, el recurrente debe:

- a) citar debidamente el precepto o preceptos sustantivos y en su caso la jurisprudencia que, a su juicio, han sido vulnerados por el fallo de la sentencia;
- b) razonar la pertinencia y fundamentación de los motivos, lo cual exige argumentar la conexión entre el contenido normativo de las normas o jurisprudencia citadas y el litigio, mostrando cómo su correcta aplicación debería haber llevado a dar distinta solución al debate.

Señalamos lo anterior porque la parte recurrente se ha limitado a indicar que se han infringido los artículos 1 del Convenio Colectivo del Sector Agrario de Ciudad Real y del Convenio de Trabajo en el Campo de Madrid, artículos que regulan el ámbito territorial de aplicación de cada uno, sin que se haga más mención a qué artículos de dichos preceptos serían contrarios a los términos en que se ha fijado el salario por la juzgadora de instancia, incluido el relativo al plus personal que se invoca.

De acuerdo con estas premisas, el Tribunal Constitucional tiene establecido que, al enjuiciar el cumplimiento de los requisitos de admisión del recurso de suplicación, debe tenerse presente que éste no es un recurso de apelación ni una segunda instancia sino un recurso de naturaleza extraordinaria, de objeto limitado, en

que la Sala no puede valorar de nuevo toda la prueba practicada ni revisar el derecho aplicable sino que debe limitarse a las concretas cuestiones planteadas por las partes. El carácter extraordinario del recurso de suplicación justifica la exigencia de estos requisitos procesales aunque lo relevante "no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido" y que "desde esta perspectiva, resulta obligado concluir que el órgano judicial, según una interpretación flexibilizadora y finalista de las normas disciplinadoras del recurso, no debe rechazar ab límine el examen de su pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas, cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer, precisa y realmente, la argumentación de la parte" ( STC 18/1993).

En el supuesto de autos, sin embargo, el recurso tan solo muestra su disconformidad con el salario fijado en sentencia (el cual se ha calculado, según la misma indica, en atención a las nóminas) pero no contiene cita formal de algún precepto legal sustantivo o de doctrina jurisprudencial que pudiere estimar infringidos en la resolución que impugna. Es más, ni siquiera realiza un cálculo en base al cual obtiene el salario fijado en el recurso, si el mismo es o no acorde a las tablas salariales del Convenio aplicable, o de dónde obtiene el importe que menciona en relación al plus personal.

En consecuencia, procede la desestimación de este motivo de recurso.

**CUARTO.-** Como segundo motivo de revisión jurídica se invoca la infracción del artículo 55.3 y 4 ET.

Señala que los hechos que dieron lugar al **despido** ocurrieron en un bar, después de comer, y por tanto fuera del tiempo y lugar de trabajo; además, parece que el desencadenante de la situación fue el **alcohol** que tomaron ambos y la actitud amenazante del otro implicado. En base a lo anterior concluye que el incidente no tuvo ninguna relación con el trabajo, no concurriendo la gravedad y culpabilidad necesarias para acordar el **despido** disciplinario.

Para resolver esta cuestión, comenzaremos analizando si una conducta cometida fuera del lugar y tiempo de trabajo puede ser causa de un **despido** disciplinario.

Al respecto cabe decir que como resume el TS en sentencia 887/2022, de 2 de noviembre, recurso 2513/2021, " El TS ha declarado la procedencia de **despidos** disciplinarios que traían causa de conductas de los trabajadores realizadas fuera del lugar y tiempo de trabajo:

a) *Apropiación de productos en otro supermercado de la misma empresa en que prestaba servicios la trabajadora.*

*La STS de 21 de septiembre de 2017, recurso 2397/2015 , confirmó la declaración de procedencia de un **despido** disciplinario. La trabajadora prestaba servicios como cajera-reponedora en un supermercado y se apropió de productos de alimentación en otro supermercado de la misma empresa para la que trabajaba. Este tribunal argumentó que el trabajador está sometido a las exigencias de la buena fe. Dicho deber debe cumplirse escrupulosamente en el lugar y horario de trabajo: "Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el artículo 54.2 ET, como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios. Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.(...)*

b) *Ofensas verbales y físicas a otros trabajadores en la comida de Navidad de la empresa.*

*La STS de 31 de mayo de 2022, 1819/2020 (que es precisamente la que cita la empresa en el escrito de impugnación), confirmó la declaración de procedencia de un **despido** disciplinario de un trabajador que, al término de la celebración de la comida de Navidad de la empresa, cuando los propietarios de ésta ya se habían marchado, insultó a un compañero e intentó agredir a otro con una botella, abofeteando a otro con una billetera*

*entras le insultaba, siendo expulsado del establecimiento. Este tribunal argumentó que es "patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral."*

*c) Utilización del vehículo de la empresa fuera de la jornada laboral, desobedeciendo instrucciones expresas ( STS de 15 de septiembre de 2020, recurso 528/2018 ).*

*d) Competencia desleal a la empresa. La competencia desleal se puede hacer dentro del tiempo de trabajo. Pero es irrelevante que se haga dentro o fuera de la jornada laboral ( STS de 21 de diciembre de 2021, recurso 1090/2019 )."*

En el supuesto de autos, del inmodificado fáctico de la sentencia se pone de manifiesto que los hechos que dieron lugar al **despido** ocurrieron el 03/12/2021, después de que el actor y D. Romualdo , guarda también de la misma finca, después de comer juntos, se marcharon a un bar cercano. Una vez allí, tras ingerir varias copas, y en presencia de D. Silvio , con el que había quedado D. Romualdo para realizar por la tarde una reparación en la finca, se produjo una discusión entre el actor y D. Romualdo , en la que tras insultar aquel a éste, D. Romualdo cogió una botella y la dirigió al actor en actitud amenazante; D. Silvio cogió a D. Romualdo , momento que aprovechó el demandante para dar a su compañero un puñetazo en la cara que provocó que cayera al suelo, provocándole lesiones.

La sentencia declara probado que no consta la hora exacta en que se produjeron los hechos, aunque sí que fue después de comer; también que la agresión tuvo lugar en un bar cercano a la finca y no propiamente en ésta. Ahora bien, como explica la sentencia, esto no obsta a que dicha conducta no pueda ser castigada por la empresa con el **despido** pues es evidente la repercusión de la misma en el trabajo.

Así lo ha indicado también el TS en una de las sentencias antes referidas, y que es precisamente la que cita la demandada en su escrito de impugnación, la 494/2022, de 31 de mayo, en que se despidió a un trabajador por dar un puñetazo a otro en la cena de Navidad, señalando que *"Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral"*.

En este sentido, y como recuerda dicha sentencia, esta conclusión no deja de ser una manifestación de lo dispuesto en el artículo 54.2 c) ET.

En este supuesto, al igual que el analizado por el TS en dicha sentencia, resulta clara la afectación de la conducta con la relación laboral cuando la agresión se produce a otro guarda de la misma finca, después de haber comido en la propia finca, y en presencia de un tercero, condicionando no solo las relaciones entre ellos sino también la propia imagen de la empresa, máxime cuando estaban presentes terceras personas (las que hubiera en el establecimiento), siendo además una de ellas un tercero contratado para realizar tareas en la propia empresa.

**QUINTO.-** Como tercer motivo articulado por la vía del artículo 193 c) LRJS se alega la infracción del artículo 14 CE (vulneración del derecho a la igualdad de trato), del Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la OIT de 1958, y de los artículos 55.3 y 4 ET.

Indica que la empresa debe exigir la misma responsabilidad a ambos implicados, y aquí solo se ha despedido a uno de ellos, sin que se le haya exigido ninguna responsabilidad al otro trabajador implicado en los hechos.

En el escrito de impugnación se señala, entre otros extremos, que esta persona, D. Romualdo , no es trabajador de la empresa demandada, sino de otra distinta.

En la sentencia no se ha hecho constar si es trabajador de la misma mercantil o de otra distinta. Si consta, y no se ha cuestionado que, hubiera sido contratado por esta o por otra empresa, o la relación existente entre ambas mercantiles, sí prestaba servicios en la misma finca que el actor. Ahora bien, para poder valorarse si existe o no dicha desigualdad de trato, hubiera sido preciso que se hubiera determinado si era o no trabajador de la misma empresa pues no puede atribuirse un trato discriminatorio a un empleador en relación con una persona por no haberlo despedido si no es trabajador de aquella. Tampoco sabemos si a este trabajador se le ha despedido o no, o si se ha adoptado algún tipo de medida sancionatorio. En resumen, carecemos de términos de comparación para valorar la desigualdad denunciada, sin que por parte del recurrente se haya solicitado la modificación de hechos probados vía artículo 193 b) LRJS en tales extremos.

En conclusión a todo lo expuesto, cabe concluir que los hechos relatados, declarados probados, revelan una conducta vinculada o anudada a la relación laboral, que rompe las reglas de la convivencia exigibles, redundando, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, por lo que la decisión tomada por ésta de

despedir al trabajador, la Sala no la aprecia desproporcionada, extremos que determinan la desestimación del recurso y la confirmación de la resolución recurrida.

Vistos los artículos citados, y demás de general y pertinente aplicación,

#### FALLO

**DESESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D. Epifanio frente a la sentencia de 6 de julio de 2022 del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, dictada en el procedimiento 98/2022, por la que se desestimaba la demanda interpuesta por aquel frente a KARMA GESTIÓN DE PATRIMONIO S.L y declaraba la procedencia del **despido**; en consecuencia, confirmamos dicha resolución.

No procede la imposición de costas.

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 0391 23;** 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.