



Roj: **STSJ M 149/2024 - ECLI:ES:TSJM:2024:149**

Id Cendoj: **28079340042024100025**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **12/01/2024**

Nº de Recurso: **736/2023**

Nº de Resolución: **24/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34016050

NIG: 28.079.00.4-2022/0052476

Procedimiento Recurso de Suplicación 736/2023

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid Despidos / Ceses en general 487/2022

Materia: Despido

M.A

Sentencia número: 24/2024

Ilmos. Sres

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME

Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

En Madrid, a doce de enero de dos mil veinticuatro habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación **736/2023**, formalizado por el LETRADO D. ANDRES ALBERTO FARIÑA DE ELENA en nombre y representación de Dña. Edurne , contra la sentencia de fecha 1 de septiembre de 2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid en sus autos número 487/2022, seguidos a instancia de Dña. Edurne contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-



Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

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.

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

"PRIMERO. La demandante D^a Edurne venía prestando sus servicios en la empresa demandada BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, desde el día 4-6-2012, con contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, ocupando la categoría profesional de Manager, percibiendo un salario de 57.242,20 euros anuales, incluyendo prorrateo de pagas extraordinarias, que se desglosa en: 48.242,20 euros como salario base y 9.000 euros como variable (documentos 1 y 2 aportados por la parte demandada que es el contrato de trabajo y los recibos de salario de la trabajadora).

SEGUNDO. La trabajadora demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.

TERCERO. La trabajadora solicitó una excedencia voluntaria con efectos del 27-9-2021 y le fue concedida por el BBVA. La trabajadora debía haberse incorporado a su puesto de trabajo el día 28 de marzo de 2022 (documentos 12 y 13 de la parte demandada que son el escrito de aceptación por parte de BBVA de la excedencia voluntaria y comunicación remitida por BBVA a la trabajadora de fecha 3-3-2022 por el que se accedía a su reincorporación una vez finalizada la excedencia el día 28-3-2022).

CUARTO. La trabajadora solicitó en fecha 7-3-2022 una reducción de jornada así como la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia desde Méjico por un 100% de su jornada (documento 14 de la parte demandada). El BBVA contestó en fecha 15-3-2022 accediendo a la solicitud de reducción de jornada y comunicando a la trabajadora la imposibilidad de aceptar el teletrabajo al 100% (documento 15 de la parte demandada). La trabajadora remitió comunicación al BBVA en fecha 23-3-2022 insistiendo en su intención de teletrabajar en un 100% de su jornada (documento 17 de la parte demandada). Mediante

comunicación de 24-3-2022 el BBVA contestó a la trabajadora insistiendo en la imposibilidad de acceder a dicha modalidad de teletrabajar en un 100% de su jornada (documento 18 de la parte demandada).

QUINTO. El BBVA remitió una comunicación a la trabajadora en fecha 24-3-2022 recordándole que su reincorporación efectiva debía producirse el día 28 de marzo de 2022 (documento 19 de la parte demandada). El BBVA remitió correo a la trabajadora en fecha 28-3-2022 comunicando a la trabajadora que debía haberse reincorporado ese día, quedando a la espera de la justificación de su ausencia y su reincorporación efectiva el día 29-3-2022

(documento 21 de la parte demandada).

SEXTO. La parte demandante remitió correo al BBVA en fecha 29-3-2022 por el que comunicaba su negativa a reincorporarse (documento 22 de la parte demandada). El BBVA remitió comunicación a la demandante en fecha 30-3-2022 por la que se instaba a la trabajadora a reincorporarse a su puesto de trabajo (documento 23 de la parte demandada).

La parte demandante remitió correo al BBVA en fecha 31-3-2022 por el cual manifestaba que no iba a acudir a su puesto y centro de trabajo (documento 24 de la parte demandada).

SEPTIMO. Mediante carta de fecha 4 de abril de 2022, la empresa comunicó a la trabajadora el despido disciplinario al amparo del artículo 54.2, a), b) y d) ET, así como los

artículos 70 y 71 del convenio colectivo de Banca, con efectos de ese día (documento 1 acompañado a la demanda). Dicha carta se da por íntegramente reproducida.

La carta de despido dice en sus párrafos más relevantes: "por medio de la presente, la dirección de BANCO BILBAGO VIZCAYA ARGENTARIA SA, pone en su conocimiento que ha adoptado la decisión de extinguir su contrato de trabajo por causas disciplinarias, con efectos del día de hoy 4 de abril de 2022, al amparo de lo establecido en los apartados a), b)



y d) del artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores y artículos 70 y 71 del convenio colectivo del sector de la Banca. Como sabe, usted ha venido prestando sus servicios para el

Banco desde el pasado día 4 de junio de 2012 estando adscrita al centro de trabajo sito en Madrid (Ciudad BBVA) hasta que en fecha 27-9-2021 accedió a una situación de excedencia voluntaria en virtud del artículo 42 del convenio colectivo. No obstante lo anterior y a pesar de que se debió haber incorporado a su puesto y centro de trabajo el pasado día 28 de marzo de 2022, una vez finalizada la excedencia voluntaria, usted se ha venido negando a ello sin motivo o causa justificada, a pesar de que se le requirió para ello en reiteradas ocasiones. En definitiva, usted no ha acudido a su puesto de trabajo ni prestado servicios entre el 28 de marzo y el 4 de abril de 2022".

También se dice en la carta de despido: "usted solicitó una excedencia voluntaria por un periodo comprendido entre el pasado 27-9-2021 y el día 26-3-2022, la cual fue concedida por el Banco. En fecha 21-2-2022 usted solicitó una prórroga por dos años de su excedencia

voluntaria, reiterando dicha solicitud al día siguiente. En fecha 25-2-2022 remitió nueva comunicación por medio del cual venía a solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo una vez finalizada la excedencia. El día 3-3-2022 se le remitió una misiva por medio de la cual se accedía a su reincorporación instando a que acudiese a su puesto y centro de trabajo una vez finalizada la excedencia el día 28-3-2022. El día 7-3-2022 usted solicitó una

reducción de su jornada así como una adaptación de jornada consistente en prestar servicios en modalidad de trabajo a distancia desde Méjico por un 100% de su jornada. Por medio de carta de 15-3-2022 la entidad accedió a su solicitud de reducción de jornada, si bien con respecto a la solicitud de realizar la misma en régimen total de teletrabajo desde Méjico se le informo de la imposibilidad de aceptar dicha pretensión. El día 23-3-2022 usted remitió comunicación insistiendo en su intención de teletrabajar desde Méjico. El banco le remitió el 24-3-2022 nueva carta por la que le insistió en la imposibilidad de acceder a dicha propuesta por los motivos expuestos en la carta de 15-3-2022. En fecha 24-3-2022 la entidad le envió un correo electrónico por medio del cual se le recordaba que su reincorporación efectiva debía producirse el lunes 28 de marzo de 2022. A pesar de lo anterior, usted no se reincorporó a su puesto de trabajo sin que aportase justificación válida que pudiese amparar su inasistencia. El día 29 de marzo usted remitió una comunicación al banco por la que se negaba a reincorporarse. De nuevo, el día 30-3-2022 tampoco acudió a su centro de trabajo.

La entidad le remitió comunicación ese día instándola de nuevo a reincorporarse a su puesto de trabajo. Finalmente el día 31-3-2022 usted remitió comunicación al banco manifestando que no iba acudir a su puesto y centro de trabajo lo cual así hizo ya que tampoco acudió a trabajar ese día ni el siguiente día 1 de abril no hoy cuatro de abril. En definitiva, usted no ha acudido a su puesto de trabajo ni ha prestado servicios de ningún tipo entre los días 28 de marzo y el 4 de abril de 2022 (ambos inclusive), sumando un total de 6 días laborables de ausencia injustificada. El comportamiento anteriormente indicado se configura como falta laboral muy grave tipificada en el artículo 54.2 a), b) y d) del ET y artículos 70 y 71 del vigente convenio colectivo de banca, por lo que se ha decidido sancionarle con despido disciplinario con fecha de efectos del día de hoy 4 de abril de 2022 al considerarle autora de faltas muy graves de transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza, desobediencia e indisciplina y faltas repetidas e injustificadas de ausencia en el trabajo".

OCTAVO. Es de aplicación el convenio colectivo del sector de la Banca, BOE de 30-3-2021.

NOVENO. La trabajadora demandante presentó papeleta de conciliación, con anterioridad a la presentación de su demanda (documento 2 de la demanda)."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"QUE DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda de despido interpuesta por D^a Edurne , contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, declarando procedente el despido de la trabajadora."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante Dña. Edurne , formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: 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 en fecha 24/11/2023, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: 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. - La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid de fecha 1 de septiembre de 2023, desestima la demanda en impugnación del despido disciplinario acordado por la empresa en relación a su trabajadora a quien se le imputa faltas de asistencia al trabajo sin justificar, desobediencia y trasgresión de la buena fe contractual.

Frente al fallo, se interpone el presente Recurso de Suplicación por el Letrado de la parte demandante DOÑA Edurne , habiéndose presentado escrito de impugnación por la contraparte, la empresa BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTTARIA, S.A.

SEGUNDO. - Se formulan como motivos del Recurso de Suplicación los que se indican seguidamente:

MOTIVOS PRIMERO y SEGUNDO. - Se formula al amparo de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 193 de la Ley de Jurisdicción Social y tiene por objeto revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

El Tribunal Supremo (Sala de lo Social), en sentencia de 01-02-2022, nº 90/2022, rec. 2429/2019, establece:

"(...)el proceso laboral es un procedimiento judicial de única instancia en el que la valoración de la prueba corresponde al órgano judicial ante el que se celebra el acto de juicio oral, por lo que los recursos que caben contra la sentencia de instancia, de suplicación o casación, son de carácter extraordinario.

Solo pueden interponerse por motivos tasados, y con alcance muy limitado en lo que se refiere a la posible revisión del contenido de los hechos probados, que únicamente podrá modificarse con base a los específicos medios probatorios en cada caso admitidos, bajo el cumplimiento de los excepcionales e insoslayables requisitos que a tal efecto vienen impuestos en la normativa procesal.

De lo que se desprende que el acceso a la suplicación y a la casación no puede convertirse en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia finalidad de tales recursos, lo que explica las rigurosas limitaciones legales y jurisprudenciales existentes en orden a la revisión de hechos probados.

Como recuerda, por citar alguna, la STS 22/11/2021, rec. 106/2021 , de los antedichos preceptos legales se deriva que la revisión de los hechos probados debe atenerse al estricto cumplimiento de los siguientes requisitos:

"1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental".



-Motivo Primero. Adicionar un nuevo hecho probado.

Se propone en el recurso una adición a los hechos probados, el DECIMO, del siguiente tenor literal:

"La parte actora tiene dos hijas nacidas en fechas de NUM000 /2015 y NUM001 /2018. El marido y padre de las hijas menores es trasladado a México con fecha de 1/9/21".

Todo ello con base en prueba documental, consistente en los folios 60, 61 y 62 de las actuaciones.

-Motivo Segundo. Adicionar un nuevo hecho probado.

Se propone en el recurso una adición a los hechos probados, el DECIMO PRIMERO, del siguiente tenor literal:

"El BBVA rechazó la solicitud de adscripción voluntaria al ERE con fecha de 8/7/21".

Todo ello con base en prueba documental, consistente en el folio 65 de las actuaciones.

No se accede a dichas peticiones, puesto que se trata de datos que resultan ajenos al objeto del procedimiento que es la impugnación de un despido por causas disciplinarias, y no la solicitud de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral o la reclamación frente a la negativa de inclusión de la recurrente en un ERE.

MOTIVO TERCERO. - Se formula al amparo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 193 de la Ley de Jurisdicción Social, y tiene por objeto el examen de las infracciones de normas sustantivas que la parte entiende se han cometido en la Sentencia que se recurre, en concreto, se considera que la sentencia incumple, con lo preceptuado en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores donde se indica que se puede proceder al despido por incumplimientos graves y culpables del trabajador.

En este sentido, se alega por la recurrente, tras la cita de la sentencia nº 752/23 de la sección nº 2 de esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que transcribe parcialmente, lo siguiente:

"En el presente caso, lo que consta no es una desobediencia ni grave ni culpable siendo la ausencia en el puesto de trabajo no voluntaria siendo la misma provocada por el BBVA. Así, el Banco era plenamente consciente de la situación familiar de la parte actora, teniendo conocimiento del desplazamiento de la familia a Méjico por el nombramiento del marido en un nuevo cargo en la embajada española en dicho país.

No es posible imputar una desobediencia frente a una situación de imposible cumplimiento, máxime cuando la trabajadora había solicitado continuar su trabajo en modalidad de teletrabajo, formula de trabajo implantada en el Banco.

La actitud del Banco ha sido la de provocar un despido haciendo caso omiso a las solicitudes de conciliación de la vida laboral y personal, así como negando la adscripción al ERE. Así, en el presente caso, la culpabilidad de y gravedad de los hechos no pueden ser subsumidos en la actitud de la trabajadora, que en todo momento ha buscado, solicitado y tratado de negociar una situación satisfactoria, precisamente para no acabar con esta situación.

En el presente caso, no se dan las notas de gravedad, culpabilidad ni proporcionalidad, para poder efectuar el despido y calificarlo como procedente".

Partiendo de que las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia no constituyen Jurisprudencia a tenor del artículo 1.6 del Código Civil y, en consecuencia, no son un medio hábil para poder acoger un recurso como el de suplicación, ya que no pueden ser alegadas como infringidas por la sentencia de instancia, sino solo como apoyo doctrinal o argumental a las tesis del recurso, debe tenerse en cuenta el inmodificado relato fáctico contenido en la sentencia de instancia, donde figura recogido que la fecha de incorporación de la Sra. Edurne tras su excedencia voluntaria era el 28 de marzo de 2022, no cuestionándose por la trabajadora recurrente que ni ese día se incorporó ni tampoco los posteriores, pese a los recordatorios y requerimientos en ese sentido efectuados por la parte empresarial.

Sí discrepa de que tanto la empresa, como posteriormente el Juzgado de lo Social, hayan considerado tales ausencias como injustificadas, y, por tanto, se hayan valorado como incumplimientos graves y culpables a los efectos ser sancionados con el despido, sin que se tenga en cuenta -a su criterio- el principio de proporcionalidad.

En relación a esta última nota, como ya se ha indicado, existían unas razones objetivas -ausencias al puesto de trabajo con múltiples requerimientos para la incorporación laboral o la justificación de las ausencias- que permitían a la empresa con base tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación -el del sector de la banca- la extinción de la relación laboral mediante la sanción del despido, ya que si bien el Estatuto y entre otros, refiere como incumplimiento en el art. 54-2º que de ser grave y culpable puede justificar la extinción del contrato por despido, en el apartado a) " *las faltas repetidas e injusticias de asistencia*



al trabajo", sin precisar su número, el convenio de la banca califica -en el art. 70- de falta leve "faltar al trabajo un día sin causa justificada"; como falta grave " *faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses*" y como falta muy grave "*las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo*", proporcionalidad en la sanción atendiendo a los propios criterios del convenio cuando en este supuesto, la trabajadora no acudió a su puesto de trabajo desde el lunes 28 de marzo de 2022 al 4 de abril de 2022", además de imputarse otras infracciones como la desobediencia y la trasgresión de la buena fe contractual, también tipificadas como faltas muy graves en el convenio y en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos, que, bajo ciertas circunstancias, justifican un despido.

Tampoco se ha cuestionado que al menos en tres ocasiones (así hechos probados 5º y 6º de la sentencia), BBVA por escrito recordó y requirió a Doña Edurne para que se incorporase de forma efectiva a su puesto de trabajo el 28 de marzo de 2022, orden que no fue cumplida por la empleada.

Se mantiene en el recurso, como antes se ha explicado, que esas ausencias al trabajo y el no acatar la orden de acudir a trabajar no respondían a una decisión voluntaria de quien ahora recurre, sino que era una situación provocada por su empleador al no concederle la posibilidad de teletrabajar el 100% de la jornada, pese a conocer su situación familiar, en concreto su residencia en Méjico por motivos laborales de su esposo y el tener dos hijos menores y no haberle adscrito al ERE.

Partiendo de que ambos extremos no han tenido acceso al relato fáctico, tratándose de unas circunstancias que tampoco consta que sean negadas por la empresa en cuanto a su realidad y conocimiento, no pueden justificar los incumplimientos en que ha incurrido la actora ni la gravedad de los mismos, compartiéndose por esta Sección de Sala la valoración que de la conducta de la trabajadora ha efectuado el Magistrado a quo.

Si consideraba la parte que tenía derecho a ver extinguida su relación laboral mediante su adscripción a un Expediente de regulación de Empleo o a teletrabajar toda su jornada, al ver que la entidad Bancaria le denegaba tales situaciones debió en su caso reclamar judicialmente frente a la negativa empresarial, sin actuar, como ha hecho de manera unilateral, decidiendo incumplir su principal obligación como trabajadora que es prestar sus servicios para su empleador.

La normativa laboral española contempla una serie de medidas que tienden a favorecer el derecho a la conciliación de la vida familiar con la laboral, sobre todo en supuestos de hijos menores de edad, cumpliéndose ciertas condiciones, y entre ellas, existe la contemplada en el art. 34.8º del Estatuto de los Trabajadores que es "*la prestación del trabajo a distancia*", el cual aparece regulado en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, del que una sub-especie es el teletrabajo, definido en el apartado b) del art. 2 de la mencionada Ley como "*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*", estableciéndose claramente en el artículo 5.1º de dicha norma que "*el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora*".

Cuando Doña Edurne decidió voluntariamente trasladar su residencia a Méjico para mantener la unidad familiar, utilizando para ello una de esas medidas -la excedencia voluntaria por 6 meses desde el 27/9/2021-, ya conocía en ese momento que su puesto de trabajo no estaba en Méjico y sí en Madrid, y también conocía cuál era su situación personal (madre de dos hijos menores), sin que, durante esos meses solicitara algún tipo de adaptación de su prestación de servicios de cara a la fecha de incorporación, siendo el 7/3/2022 cuando pide por primera vez una reducción de jornada -que le es reconocida por el empresario- junto con la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia desde Méjico por un 100% de la jornada que le fue denegada, insistiendo en ello varias veces, obteniendo en todas ellas la negativa empresarial, para finalmente el 29-3-2022 por correo al BBVA comunicar su negativa a incorporarse y nuevamente por la misma vía, el 31-3-2022 manifestar que no iba a acudir a su puesto y centro de trabajo (hecho probado sexto de la sentencia).

Partiendo del legítimo derecho que toda persona tiene a establecer su domicilio en el lugar que estime más conveniente para sus intereses personales y/o familiares, lo cierto es que la actora, sabiendo que su lugar de trabajo era Madrid, decidió -en un momento temporal en el que efectivamente tenía una excedencia voluntaria- cambiar su domicilio familiar, creando así una circunstancia que pretende que su empresario acepte, y que sirva de justificación para no acudir a su puesto de trabajo, en una especie de derecho al traslado que no tiene por qué aceptar la empresa y que, como se indica en la resolución del Juzgado de lo Social supone- su comportamiento- "*la comisión de las faltas muy graves de seis ausencias injustificadas a su puesto de trabajo, la desobediencia en el trabajo y la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*", quedando plenamente probados los hechos expuestos en la carta de despido, existiendo una negativa expresa por parte de la trabajadora a reincorporarse a su puesto de trabajo.

Por todo lo expuesto, se considera que la sentencia de instancia no ha incurrido en las infracciones puestas de manifiesto en el recurso, por lo que procede su confirmación con la consiguiente desestimación del mismo.



TERCERO.- No procede la imposición de costas, debiendo estarse al art. 235.1 LRJS que prevé esta medida únicamente respecto a la parte recurrente que resulta vencida y no disponga del beneficio de justicia gratuita o no haya sido eximida legalmente de dicho deber.

CUARTO.- Contra la presente sentencia cabe Recurso de Casación para la unificación de doctrina (art. 218 LRJS).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Desestimamos el Recurso de Suplicación **736/2023**, formalizado por el LETRADO D. ANDRES ALBERTO FARIÑA DE ELENA en nombre y representación de Dña. Edurne , contra la sentencia de fecha 1 de septiembre de 2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid en sus autos número 487/2022, seguidos a instancia de Dña. Edurne contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, en reclamación por Despido. Confirmamos la sentencia de instancia.

Sin costas.

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.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0736-23, que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE*, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO*, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA*", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000073623), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales 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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.