



Roj: **STSJ CL 19/2025 - ECLI:ES:TSJCL:2025:19**

Id Cendoj: **47186340012025100019**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **13/01/2025**

Nº de Recurso: **2761/2024**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00025/2025

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

Tfno:983458462

Fax:983254204

Correo electrónico:tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG:24089 44 4 2024 0000327

Equipo/usuario: BHG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0002761 /2024

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000200 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Juan Pedro

ABOGADO/A:LUIS CARLOS FREIRE SAENZ DE LA CALZADA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:URBAN SUSHI BAR S.L.

ABOGADO/A:NATALIA ESCANCIANO BAYON

PROCURADOR:MARIA ARANZAZU MUÑOZ RODRIGUEZ

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres. Recurso nº 2761/24

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

Dª Mª del Carmen Escudra Bueno

D. José Manuel Riesco Iglesias/

En Valladolid a trece de enero de dos mil veinticinco.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 2761 de 2024, interpuesto por D. Juan Pedro contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de León (Autos 200/24) de fecha 09/09/24, dictada en virtud de demanda promovida por D. Juan Pedro contra URBAN SUSHI BAR S.L sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dña. M^a DEL CARMEN ESCUADRA BUENO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. -Con fecha 24/01/24, se presentó en el Juzgado de lo Social número 4 de León, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO. -En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

PRIMERO.-El demandante, DON Juan Pedro , ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa URBAN SUSHI BAR, S.L., en virtud de un contrato indefinido a tiempo completo, con antigüedad de 01/03/2017, categoría profesional de supervisor y percibiendo un salario mensual bruto por importe de 2.000 €, incluida la prorrata de pagas extraordinarias (no controvertido).

SEGUNDO.-Por medio de carta fechada el 30/12/2023, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido, la empresa demandada comunicó al trabajador su despido disciplinario con efectos del mismo día, por haberse ausentado de su puesto de trabajo, sin justificación alguna, los días 6, 9, 25, 26, 27, 28 y 29 de diciembre de 2023, lo que constituye una falta laboral muy grave de conformidad con el Art. 40.1 del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería -ALEH VI- (prueba documental obrante en las actuaciones).

TERCERO.-El trabajador se ausentó de su puesto de trabajo, sin causa justificada, los días 6, 9, 25, 26, 27, 28 y 29 de diciembre de 2023 (prueba documental obrante en las actuaciones; testifical de Don Isidro , trabajador de la empresa).

CUARTO.-El demandante tenía vacaciones planificadas en la Plataforma de gestión MAPAL del 25/12/2023 al 07/01/2024, si bien el 17/12/2023 su superior y Área Manager, Don Hernan , le avisó por medio de Whatsapp de que tenía las vacaciones quitadas y nadie le había autorizado a disfrutarlas (prueba documental obrante en las actuaciones; testifical de Don Isidro , trabajador de la empresa).

QUINTO.-El 12/01/2024 el Jefe de Operaciones de la empresa dirigió a los trabajadores la siguiente comunicación:

"Hola a todos. El procedimiento de vacaciones consta de dos fases: una de planificación y que puede sufrir modificaciones siempre de acuerdo por ambas partes; esta se planifica en Mapal. Y una segunda que es cuando se cubre la hoja de vacaciones con las fechas en que se van a disfrutar y que debe ser aprobada por el AM. No vale enviarlas a RRHH porque no son válidas y menos si no han sido supervisadas por el AM. Tened presente que lo que hayáis planificado en mapal, ha de ser confirmado y aprobado. Ahora mismo no tiene validez ninguna.

Muchas gracias."

(Prueba documental obrante en las actuaciones; testifical de Don Isidro , trabajador de la empresa).

SEXTO.-El demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante unitaria o sindical de los trabajadores (no controvertido)

SÉPTIMO.-En fecha 08/01/2024 tuvo entrada en el SMAC papeleta de conciliación, cuyo acto se realizó sin avenencia el 24/01/2024 (prueba documental aportada por la parte actora).

TERCERO. -Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D. Juan Pedro , fue impugnado por URBAN SUSHI BAR S.L Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 4 de LEÓN se desestima la demanda planteada por DON Juan Pedro contra la empresa URBAN SUSHI BAR SL, sobre Despido Disciplinario, en la que solicitaba



que el mismo fuese declarado Improcedente. Frente a dicha sentencia se alza el referido demandante, solicitando que se revoque la misma por motivos tanto de índole fáctica como jurídica. El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.-Al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita por el recurrente la modificación del hecho probado quinto proponiendo el texto alternativo siguiente:

"El 11-1-2024 D. Hernan remitió un correo electrónico a los Directores de León, Ponferrada y Burgos, en los siguientes términos:

Buenas, insisto mañana necesito tener las vacaciones presentadas de los 6 primeros meses. En caso de no recibir nada antes de las 8 las impondré, pues necesito presentarlas y pasé el primer mail en diciembre. La planificación me la enviáis por mail, y luego yo pasaré a mapal.

Recuerdo que son semanas completas de lunes a domingo. No se podrá disfrutar de vacaciones en diciembre, agosto y del 18 al 31 de marzo.

El personal con una antigüedad menor a 6 meses no disfruta de vacaciones hasta generar dicha antigüedad.

Saludos".

Se apoya en el documento 8 de su ramo de prueba.

Se rechaza esta modificación. En primer lugar, dentro del "documento 8" hay más de un documento. No obstante, se puede concluir cuál de ellos es en el que consta el referido correo electrónico. De cualquier forma, no podemos admitir la revisión, dado que la Juez a quo ya ha recogido la comunicación de la empresa a los trabajadores en relación con el procedimiento para pedir las vacaciones y, entre otras pruebas, se apoya en prueba testifical, que esta Sala no puede valorar. Por último, la modificación no sería trascendente a efectos de modificar el sentido del fallo, pues del relato fáctico ya se desprende que la comunicación sobre vacaciones es de fecha 12 de enero de 2024 y el despido es anterior (30-12-23), que es esencialmente lo que se quiere precisar por el recurrente con esta modificación.

TERCERO.-Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en los artículos 54.2 a) y 56 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 40.1 del ACUERDO LABORAL ESPAÑOL DE HOSTELERIA.

En el recurso se defiende que, si bien faltó al trabajo sin justificación los días 6 y 9 de diciembre de 2023, no admite que no sea justificada la ausencia de los días 25-12-2023 al 7-1-2024, fechas en que dice el recurrente que tenía planificadas vacaciones en la plataforma de gestión de la empresa. Admite que el 17-12-2024 su superior le dijo que tenía las vacaciones "quitadas", pero no se le facilitó ninguna otra opción para disfrutarlas, teniendo en cuenta que era la última semana del año y el trabajador tenía esos días pendientes de disfrute, haciendo una afirmación no recogida en el relato fáctico, como es que siempre tomaba vacaciones en ese periodo.

Aduce que es a raíz de su despido cuando la empresa remitió la circular que obra en el hecho quinto, en la que se pone de manifiesto que todo lo que esté planificado "ahora mismo no tiene validez ninguna", ha de ser confirmado y aprobado. Interpreta el recurrente que si el gerente dice que tiene las vacaciones "quitadas", y posteriormente la empresa remite una circular diciendo que lo planificado "ahora mismo no tiene validez", significa que hasta ese momento la práctica empresarial era distinta, y que las fechas que tenía planificadas el actor en el sistema tenían cuando menos una presunción de validez, que confería al actor una expectativa razonable de disfrute de esas fechas como descanso.

A continuación, se enumera normativa en materia de vacaciones y se concluye lo siguiente: *"En estas circunstancias, atribuir trascendencia resolutoria al incumplimiento del trabajador por tomar las vacaciones que tenía planificadas y le fueron retiradas de manera abrupta resulta excesivo y, aplicando la teoría gradualista y valorando asimismo el incumplimiento y la mala fe de la empresa, entendemos debe suponer la improcedencia del despido".*

El recurso va a ser desestimado. Estamos ante un supuesto en el que entre los hechos probados nos encontramos uno (hecho probado tercero) que determina directamente que las ausencias del actor en los días imputados en la carta de despido son injustificadas y tal conclusión de la Juez a quo se basa en prueba testifical, que la Sala no puede valorar. Pero es que partimos de que el actor no niega que los referidos días no acudiera al trabajo, sino que admite que dos fueron injustificados (6 y 9 de diciembre de 2023) y el resto estaba justificada su ausencia porque en principio tenía vacaciones anotadas en el sistema de vacaciones de la empresa y se le comunicó por su superior que quedaban "quitadas" las mismas sin ofrecerle otras fechas.



Esta conducta la califica el recurrente como mala fe por parte de la empresa y que justifica la declaración del despido como improcedente.

Pues bien, decíamos que el recurso no puede ser estimado puesto que las ausencias al trabajo han resultado probadas y calificadas como injustificadas por la Magistrada de instancia, tras la valoración del conjunto de la prueba, entre ellas la prueba testifical, y el actor no ha conseguido demostrar lo contrario pues, aunque el mismo había anotado y planificado en el sistema de vacaciones de la empresa que disfrutaría de estas durante los días 25 a 29 de diciembre de 2023, lo cierto es que consta en el hecho probado cuarto que recibió una comunicación por su superior el 17 de diciembre de 2023 de que tenía las vacaciones quitadas y que no había sido validada su petición. En consecuencia, el actor era conocedor de que los días en que se ausentó de la empresa no tenía vacaciones ni otra justificación para ello. Puede entenderse el malestar del trabajador ante esas circunstancias de no aprobación de las vacaciones en fechas cercanas a su disfrute, pero ello no justifica que no asistiera al trabajo los días 25 a 29 de diciembre de 2023. El demandante en su caso pudo acudir a un procedimiento de vacaciones para que le establecieran otras fechas de disfrute de vacaciones ya que dice que no se le ofrecieron otras opciones para disfrutarlas. Por último, cabe decir que el recurrente concede gran importancia a la comunicación que se refleja en el hecho probado quinto al interpretar que antes de su despido si se anotaban unas vacaciones se disfrutaban sin otro requisito, pero lo trascendente en este caso no es si el sistema de obtener vacaciones se ha modificado o no, sino que el actor estaba avisado de que en unas fechas no podía disfrutar vacaciones y a pesar de ello no acudió al trabajo.

En definitiva, procede confirmar el criterio de la Magistrada de instancia, con la consiguiente desestimación del recurso, al no haberse producido las infracciones fácticas y jurídicas denunciadas en el mismo, debiendo ser confirmada la sentencia de instancia en su integridad.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY,

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación formulado por la representación legal de DON Juan Pedro contra la sentencia dictada en fecha 9 de septiembre de 2024 por el Juzgado de lo Social Número 4 de LEÓN (autos 200/2024) en virtud de demanda promovida por el referido recurrente frente a la empresa URBAN SUSHI BAR SL sobre DESPIDO. En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia en su integridad. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 2761 24 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así 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 tutelar 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ