

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO*Sentencia 2420/2025, de 11 de noviembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 1721/2025***SUMARIO:****Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza.**

Trabajador (ayudante de recepción) que el día de reincorporarse al trabajo tras una baja médica por un trastorno ansioso-depresivo mantiene con el gerente una actitud desafiante (conversación grabada por la empresa), negándose a colaborar en cuestiones organizativas, abandonado el puesto de trabajo antes de finalizar su jornada. Posterior envío a la dirección de correos electrónicos en los que imputaba amenazas inexistentes junto con comparecencia médica en la que relató hechos falsos. Aunque desde un punto de vista externo el comportamiento del trabajador podría ser susceptible de encuadrarse en el artículo 54.2 d) del ET, la calificación de procedencia exige no solo la gravedad objetiva del hecho, sino también su culpabilidad subjetiva, es decir, que el trabajador actúe con voluntad consciente de incumplir o de perjudicar a la empresa. En el caso analizado, concurren elementos que atenúan de forma decisiva dicha culpabilidad: el trabajador acababa de reincorporarse tras una larga baja por trastorno ansioso-depresivo, concurriendo una situación objetiva acreditada previa de insultos de compañeros al actor que, aunque lejanos en el tiempo, revisten considerable gravedad; presentaba rasgos de personalidad del tipo «cluster A», asociados a desconfianza, pensamiento paranoide y distorsión de la percepción de la realidad, y estaba medicado. Por lo tanto, debe asumirse que los episodios sancionados se produjeron en un contexto de tensión emocional, temor y desajuste adaptativo, que se tradujeron en reacciones defensivas y sobredimensionadas, pero no necesariamente en una intención dolosa o calculada de difamar o engañar. Por tanto, la conducta de la empresa no fue la más adecuada teniendo en cuenta las circunstancias del actor. En lugar de facilitar su reincorporación de forma prudente, el gerente mantuvo una larga conversación con el trabajador, grabándole, de donde se infiere también una actitud empresarial más defensiva o tendente a pre constituir pruebas para el posterior ejercicio de su facultad disciplinaria, como así hizo, que a cumplir con el deber de garantizar la salud laboral que le compete en aplicación del artículo 14 de la LRPL, Ley 31/1995 de 8 noviembre. Puede entenderse, por tanto, que el actor percibiera subjetivamente la situación como hostil o amenazante, sin que ello implique voluntad consciente de faltar a la verdad o de instrumentalizar falsedades. De tal modo que la conducta sancionada, aunque grave y perturbadora, no es plenamente imputable en sentido disciplinario, al faltar el elemento intencional exigido por el artículo 54 del ET. La teoría gradualista consagrada por consolidada jurisprudencia tiene su fundamento en las consideraciones expuestas, de manera que deben ponderarse, en cada supuesto, las concretas circunstancias concurrentes, no bastando la existencia de un incumplimiento grave y culpable previsto en la norma. Por ello, aplicando el principio de proporcionalidad y el criterio de culpabilidad atenuada en casos de alteración psíquica, la medida extintiva resulta en este caso excesiva y desproporcionada. La empresa podía haber adoptado otras medidas correctoras menos drásticas -amonestación, suspensión, intervención del servicio de prevención o mediación- antes de optar por la sanción máxima. El principio de proporcionalidad impide que se imponga la sanción más grave cuando existan alternativas razonables que preserven el equilibrio entre la disciplina y la protección de la persona

Síguenos en...

trabajadora vulnerable. Por tanto, los hechos son sancionables, pero no con la máxima sanción de despido, por lo que procede declarar el operado como improcedente. **Voto particular.**

PONENTE:

Doña Maite Alejandro Aranzamendi.

SENTENCIA

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001721/2025 NIG PV
4802044420230012865 NIG CGPJ 4802044420230012865
SENTENCIA N.º: 002420/2025
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 11 de noviembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/a Ilmos./Ilma. Sres./Sra. D. Florentino Eguras Mendiri, Presidente en funciones, D^a Maite Alejandro Aranzamendi y D. Ramón Gimeno Lahoz, Magistrados/a, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En los Recursos de Suplicación interpuestos por Felicísimo, HONEBI-2017, S.L. SL contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.^o 9 DE LOS DE BILBAO, de fecha 10/02/25 dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Felicísimo frente a MINISTERIO FISCAL, FOGASA, HONEBI-2017, S.L. SL.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Maite Alejandro Aranzamendi, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO. Don Felicísimo, con DNI NUM000, vino prestando servicios por cuenta de la demandada HONEBI 2017, S.L. (en adelante, HONEBI), con la categoría profesional de ayudante de recepción, antigüedad desde el 6/05/19, correspondiéndole un salario bruto mensual de 1.793,22 euros, con inclusión de prorratas.

SEGUNDO. En una fecha no concretada del verano 2019 la camarera de piso y empleada de HONEBI, Doña Cecilia, escuchó desde los baños de la planta baja que el gerente de la empresa Don Fausto dijo al trabajador "eres un inútil", "gilipollas", "como me toques los cojones te vas a la puta calle".

La misma testigo escuchó desde el mismo lugar en una fecha no concretada del mismo año (2019), cómo su compañero de recepción Don Prudencio dijo a Don Felicísimo "eres un inútil", "hijo de puta", "te voy a dar una hostia para que espabilés".

TERCERO. El actor causó baja por IT derivada de EC el 11/08/22 con el diagnóstico de "ansiedad", disfrutando al alta las vacaciones devengadas, causando nueva baja por IT derivada de EC sin solución de continuidad entre el 7/09/24 y el 19/09/24.

CUARTO. Entre el 10/03/23 y el 26/12/23 el trabajador interpuso 10 denuncias ante la Inspección de Trabajo que se tienen por íntegramente reproducidas, atendida su extensión y al obrar como documentos 19 a 28 de su ramo.

Síguenos en...



QUINTO. El 15/03/23 el ahora demandante presentó en sede policial denuncia por amenazas frente a sus compañeros Don Prudencio y Don Dimas por hechos que el denunciante situaba en 2019 (documento nº 5 del ramo).

SEXTO. Obra como documento nº 15 de la parte actora y nº 10 de la empresa, informe de la Inspección de Trabajo de 17/03/23 que concluye la procedencia de levantar acta de infracción frente a HONEBI por la inexistencia de protocolo para hacer frente a situaciones de violencia laboral, acoso y similares en el trabajo.

SÉPTIMO. El 20/09/24 el actor acudió al centro de trabajo al ser el día en que debía reincorporarse, resultando acreditados a la vista de la grabación aportada, los siguientes extremos (en todo caso, se tiene por íntegramente reproducida la trascipción que HONEBI presenta como documento nº 35, no impugnada de contrario):

-tras personarse en el hotel y ser requerido por el responsable de recepción Don Carlos Ramón, para que se pusiera la ropa de trabajo, Don Felicísimo manifiesta reiteradamente que no la había llevado ("te digo que no tengo ropa", "me tendrás que dar una nueva"), a lo que Don Carlos Ramón contesta que "*te mandé un mensaje el día 7 para que me dijeras si necesitabas o no*", manifestando Don Felicísimo "*no me puedes mandar mensajes a mi correo electrónico personal, está la empresa denunciada y no me lo vas a volver a hacer*".

-tras decir su responsable que "*es el correo que nos facilitas para las comunicaciones*" y el que consta en la asesoría", contesta en dos ocasiones sucesivas "*lo que tú quieras, Carlos Ramón*".

-interrumpe a su superior mientras le habla de unos manuales diciendo "*lo primero Carlos Ramón quiero mi calendario laboral*" y cuando aquél le muestra el sitio donde está expuesto, Don Felicísimo comienza a grabar a Don Carlos Ramón.

-Don Carlos Ramón le presenta a la firma un formulario de consentimiento en relación a la recogida de datos de empleados para su actualización (documento nº 34 del ramo de la empresa), a lo que contesta "*bien, la empresa tiene mi nombre, tiene mi apellido y tiene mi dirección. No te voy a facilitar ni el correo electrónico, el número de teléfono, el resto lo tenéis todo*". Cuando el responsable le señala que "*ha actualizado y hay que volver a firmar*", contesta "*hemos terminado la conversación*", firmando tras una segunda advertencia.

-después de preguntarle el responsable si tiene acceso a unos manuales, el actor contesta "*lo que te he dicho, te lo he dicho antes, no voy a repetir las cosas dos veces*".

-cuando le informa de que debe dejar en el vestuario "*teléfono, tablets y demás*", Don Felicísimo contesta "*y mi teléfono lo tengo aquí si no te gusta ya sé lo que tienes que hacer*".

-se le informa por el jefe de recepción que si no lleva la ropa de trabajo no puede estar en dicho espacio, contestando Don Felicísimo "*es mi zona de trabajo y si considero oportuno que tengo que ir a recepción, iré a recepción*".

-finalmente el demandante abandonó por propia iniciativa el centro de trabajo antes de concluir su horario.

OCTAVO. Ese mismo día a las 17:07 horas el trabajador remite a la gerencia de la empresa correo electrónico que se da por reproducido al obrar como documento nº 25 de HONEBI si bien, a los efectos de interés actual, en el mismo denuncia que "la empresa me amenaza con la prohibición usar el teléfono personal" y "continúa violando mis derechos fundamentales en materia de protección de datos obligándome a realizar cursos y enviándome correos a mi dirección personal de email".

NOVENO. El mismo 20/09/24 a las 17:57 horas remite nuevo correo electrónico a la gerencia con el siguiente contenido:

"Reincorporación Laboral

Deseo denunciar que la empresa me ha amenazado para que no vaya a la recepción y zonas comunes del hotel y me ha obligado a que me quede en un cuarto totalmente incomunicado y sin ocupación alguna.

Me ha advertido y amenazado varias veces que no puedo usar mi teléfono personal ni para realizar llamadas de emergencia.

Deseo denunciar también que la empresa me ha amenazado con la imposibilidad de salir a la calle para realizar una llamada de emergencia.

A consecuencia de estas actitudes y semejante presión por parte de la empresa me ha dado un ataque de ansiedad y me he sentido indisposto y a continuación me he dirigido a poner la denuncia contra la misma después de comunicárselo a la ertzaintza.

Por favor le pido a la empresa que cesen este tipo de actitudes y comportamientos."

Síguenos en...



DÉCIMO. Según resulta del bloque documental nº 8 de la parte actora, el 20/09/24 el actor fue atendido en Clínica Intermutual de Euskadi de 20/09/23, refiriendo haber sufrido agresión verbal en el trabajo.

Posteriormente acudió el mismo día al CS Las Arenas, manifestando que "le han preparado una encerrona", refiriendo "amenazas constantes".

UNDÉCIMO. HONEBI notificó a la empresa carta de despido disciplinario fechada el 23/09/24 y con efectos al mismo día, que obra como anexo nº 3 de la demanda por despido y se tiene por reproducida en atención a su extensión y al ser conocida por ambas partes, imputando al trabajador indisciplina y desobediencia en el trabajo, así como trasgresión de la buena fe contractual, en relación con los hechos del 20/09/24.

DUODÉCIMO. Obran como documentos nº 16 y 17 del ramo de HONEBI respectivamente, informe del ambulatorio de Las Arenas referido al actor que reseña el diagnóstico de trastorno adaptativo con alteración de la personalidad (22/05/07) e informe del CSM Uribe de 27/10/24 que menciona el diagnóstico de rasgos de personalidad *clusterA*.

DECIMOTERCERO. Son de aplicación a la relación laboral las disposiciones del convenio colectivo del sector Hostelería de Bizkaia, publicado en el BOB 18/09/18, incorporado a los autos como documento nº 2 de HONEBI.

DECIMOCUARTO. El demandante no ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

DECIMOQUINTO. Consta agotada la vía administrativa previa.

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que desestimando tanto la demanda de rescisión contractual presentada por Don Felicísimo frente a HONEBI-2017, S.L, como la demanda por despido seguida entre las mismas partes y acumulada a la anterior a través de auto de 24/10/24, debo absolver libremente a la empresa de las pretensiones sostenidas en ambas, declarando la procedencia del despido con efectos al 23/09/24.

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpusieron Recursos de Suplicación, que fueron impugnados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

En el procedimiento seguido ante el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, a instancia del trabajador actor frente a la empresa HONEBI, S.L., sobre resolución contractual del artículo 50 ET y despido disciplinario, se dictó sentencia con fecha 10 de febrero de 2025 que desestimó la acción de extinción indemnizada y declaró procedente el despido disciplinario comunicado el 23 de septiembre de 2024.

Resaltamos del relato fáctico que consta acreditado que el actor venía prestando servicios para esa empresa desde mayo de 2019, con categoría profesional de ayudante de recepción y salario mensual prorrataeado de 1793,22 € brutos, y que permaneció en incapacidad temporal entre agosto de 2022 y septiembre de 2024 por un trastorno ansioso-depresivo con diagnóstico de trastorno adaptativo, teniendo rasgos de personalidad tipo "cluster A". Durante la situación de baja médica, y en concreto entre marzo y diciembre 2023, interpuso diversas denuncias ante la Inspección de Trabajo por cuestiones diversas, y también ante la policía por hechos de 2019 relativos a amenazas de compañeros. Una testigo declaró que oyó en 2019 en dos ocasiones cómo el gerente una vez, y otra un compañero, llamaban al actor "inútil, hijo de puta, gilipollas, como me toques los cojones te vas a la puta calle, te voy a dar una hostia para que espabilles". El relato también nos informa de que se levantó acta de infracción tras informe de la IT de 17/03/2023 por inexistencia de protocolo frente a situaciones de violencia laboral, acoso y similares en el trabajo. En diciembre 2023 el trabajador interpuso demanda del artículo 50 ET.

El 20 de septiembre de 2024, al reincorporarse a su puesto tras el alta médica, mantuvo con el gerente una conversación, grabada por la empresa. En ella se mostró tenso, desconfiado y poco colaborador, negándose a facilitar determinados datos, discutiendo sobre el uniforme y sobre el uso de su teléfono móvil, y abandonando el puesto de trabajo antes de finalizar su jornada.

Ese mismo día remitió dos correos electrónicos a la dirección de la empresa denunciando amenazas, violación de derechos fundamentales y una encerrona laboral, y acudió posteriormente a la Clínica Intermutual y a su centro de salud, donde refirió haber sido víctima de agresión verbal y amenazas, sin que conste que tales hechos resultaran acreditados.

La empresa le comunicó el 23 de septiembre de 2024 su despido disciplinario, imputándole indisciplina, desobediencia y transgresión de la buena fe contractual (artículos 54.2 b) y d) del Estatuto de los Trabajadores).

El Juzgado de instancia desestimó la demanda de extinción de la relación laboral por incumplimiento empresarial y declaró el despido procedente, entendiendo que los hechos sancionados constituyan un incumplimiento grave y culpable del trabajador contrario a una elemental buena fe, que no se limita a una única actuación, con abandono del centro de trabajo sin causa acreditada, remitiendo correos electrónicos imputando amenazas inexistentes, que hacía inviable la continuidad del vínculo laboral.

Contra dicha resolución interponen recurso de suplicación tanto el trabajador, que solicita la declaración de improcedencia, como la empresa, que impugna determinados extremos fácticos y retributivos.

Ambos recursos han sido impugnados por las contrapartes.

SEGUNDO.

El recurso de suplicación del trabajador plantea dos motivos, uno para la revisión del relato fáctico y otro de censura jurídica.

El primer motivo, al amparo del artículo 193 b LRJS, solicita añadir al hecho probado duodécimo que, según informe del centro de salud mental de agosto de 2024, el actor estaba en tratamiento con medicación antidepresiva y antipsicótica.

Y brevemente recordamos que los requisitos para que prospere una revisión se deducen del artículo 193 LRJS y de la jurisprudencia que lo desarrolla. Ésta requiere que se señale con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido; que resulte de forma clara patente y directa de prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidades de argumentaciones o conjeturas; que se ofrezca un texto concreto a figurar en la narración; y, que tenga trascendencia para modificar el fallo (STS 07/11/2018 recurso 179/17).

El motivo dice apoyarse en el documento número 10, que es un informe del centro de salud mental de Uribe Costa de 21/08/2024, en el que se refleja una impresión diagnóstica de trastorno adaptativo y un tratamiento actual con venlafaxina, Mirtazapina y olanzapina. Por tanto, la medicación "antidepresiva y antipsicótica" pautada no se deduce como dato literosuficiente del documento, por lo que se desestima la incorporación de ese dato tal como se pide y, por otro lado, consta ya en el relato fáctico su diagnóstico y tratamiento psiquiátrico, aunque la Sala sí toma en consideración como dato que el actor estaba siendo medicado con psicofármacos.

TERCERO.

En el motivo segundo, en sede de censura jurídica y el amparo del artículo 193 c LRJS, el recurso de suplicación del trabajador plantea que la sentencia comete infracción de los artículos 54.1 y 2 ET.

Entiende que el juzgador no ha tenido en cuenta los antecedentes del actor y las circunstancias concurrentes el día de los hechos, ni las patologías que han influido claramente en su conducta, no cumpliéndose así el criterio de proporcionalidad, gravedad y culpabilidad que se deduce de esos artículos. Alega infracción de los artículos 54.1 y 2 b) y d) ET, sosteniendo que su comportamiento no puede calificarse de falta grave y culpable, dada su enfermedad mental y el estado emocional en que se produjo la reincorporación.

El trabajador no recurre, por tanto, la desestimación de la demanda en la que plantea la acción del artículo 50 ET, lo que deviene firme. La Sala debe resolver únicamente sobre la procedencia/improcedencia del despido disciplinario, es decir, si la conducta del trabajador del

Síguenos en...



20 de septiembre de 2024 constituye un incumplimiento grave y culpable conforme al artículo 54 ET, o si, por el contrario, concurren circunstancias atenuantes personales y clínicas que impiden mantener la calificación de procedencia.

La Sala comparte parcialmente la tesis del recurrente.

Entendemos indiscutible que el trabajador incurrió en conductas objetivamente incorrectas y contrarias al deber de obediencia y respeto, entre ellas, su actitud desafianta hacia el gerente, la negativa a colaborar en cuestiones organizativas y, sobre todo, el envío de correos electrónicos imputando amenazas inexistentes y la comparecencia médica posterior relatando hechos falsos. Las primeras conductas no gozan de la intensidad suficiente para merecer la máxima sanción. Estas últimas actuaciones en principio sí revisten más gravedad objetiva, por cuanto alteran la confianza legítima que debe presidir toda relación laboral y pueden generar perjuicios reputacionales y administrativos a la empresa. Desde un punto de vista meramente externo, el comportamiento podría ser por tanto susceptible de encuadrarse en la transgresión de la buena fe contractual prevista en el artículo 54.2 d) ET.

Ahora bien, la calificación de procedencia exige no solo la gravedad objetiva del hecho, sino también su culpabilidad subjetiva, es decir, que el trabajador actúe con voluntad consciente de incumplir o de perjudicar a la empresa. Y en este caso, concurren elementos que atenúan de forma decisiva dicha culpabilidad: el trabajador acababa de reincorporarse tras una larga baja por trastorno ansioso-depresivo, concurriendo una situación objetiva acreditada previa de insultos de compañeros al actor que, aunque lejanos en el tiempo, revisten considerable gravedad; presentaba rasgos de personalidad del tipo "cluster A", asociados a desconfianza, pensamiento paranoide y distorsión de la percepción de la realidad, y estaba medicado. Por lo tanto, asumimos que los episodios sancionados se produjeron en un contexto de tensión emocional, temor y desajuste adaptativo, que se tradujeron en reacciones defensivas y sobredimensionadas, pero no necesariamente en una intención dolosa o calculada de difamar o engañar.

Por otro lado, apreciamos que la conducta de la empresa del 20 setiembre 2024 no fue la más adecuada, teniendo en cuenta las circunstancias del actor. En lugar de facilitar su reincorporación de forma prudente, el gerente mantuvo una larga conversación con el trabajador, grabándole, de donde se infiere también una actitud empresarial más defensiva o tendiente a pre constituir pruebas para el posterior ejercicio de su facultad disciplinaria, como así hizo, que a cumplir con el deber de garantizar la salud laboral que le compete en aplicación del artículo 14 LRPL, Ley 31/1995 de 8 noviembre.

Por tanto, entendemos que del relato fáctico podemos deducir que el actor percibiera subjetivamente la situación como hostil o amenazante, sin que ello implique voluntad consciente de faltar a la verdad o de instrumentalizar falsedades. De tal modo que la conducta sancionada, aunque grave y perturbadora, no es plenamente imputable en sentido disciplinario, al faltar el elemento intencional exigido por el artículo 54 ET.

Traemos a colación la doctrina de la Sala Cuarta del TS que, en relación a las infracciones tipificadas en el art. 54.2 ET, sostiene que para erigirse en causa que justifiquen la sanción de despido "*han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configura el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción. Ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado art. 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente*"(STS de 2 de abril de 1993, rec. 1635/1991).

La teoría gradualista consagrada por consolidada jurisprudencia tiene su fundamento en las consideraciones expuestas, de manera que deben ponderarse, en cada supuesto, las concretas circunstancias concurrentes, no bastando la existencia de un incumplimiento grave y culpable previsto en la norma.

Por ello, y aplicando el principio de proporcionalidad y el criterio de culpabilidad atenuada en casos de alteración psíquica (citamos, por ejemplo la STSJPV 25/03/2025 RS 126/2025) la medida extintiva resulta en este caso excesiva y desproporcionada. La empresa podía haber adoptado otras medidas correctoras menos drásticas -amonestación, suspensión, intervención del servicio de prevención o mediación- antes de optar por la sanción máxima. El principio de proporcionalidad impide que se imponga la sanción más grave cuando existan alternativas razonables que preserven el equilibrio entre la disciplina y la protección de la

persona trabajadora vulnerable. Por tanto, los hechos son sancionables, pero no con la máxima sanción de despido.

Procede, en consecuencia, estimar el motivo y revocar la declaración de procedencia y declarar el despido improcedente, con las consecuencias legales conforme al artículo 56 ET que se cuantificarán en el fallo.

CUARTO.

El recurso empresarial plantea cuatro motivos de revisión fáctica y uno de censura jurídica, y comenzaremos por analizar los planteados al amparo del artículo 193 b LRJS a la luz de los mismos parámetros antes indicados.

El primero pretende la modificación del hecho probado primero para sustituir el salario consignado por el de 1699,54 €. Se apoya en las nóminas. Y el Segundo, subsidiario al anterior, pretende la modificación del mismo ordinal para sustituir el salario consignado por el de 1750,13 €, refiriéndose a que el magistrado comete un error al sumar a la cuantía consignada en nóminas la del concepto de manutención.

Desestimamos el motivo primero ya que el juez ya asume que el salario de 1699,54 € es el que viene cobrando al trabajador, y si en el hecho probado primero recoge uno superior es porque computa como salario determinado plus de manutención que se solicita en la demanda, lo que constituye una cuestión jurídica y no fáctica, que puede discutirse en sede de censura jurídica. El Segundo motivo se estima en el sentido de que se acepta concurre un mero error aritmético en la suma del salario consignado en las nóminas y el concepto de manutención, lo que bien pudo aclararse en la instancia mediante el recurso a los artículos 267 y ss LOPJ/ 214 y ss LEC.

El motivo tercero pretende la modificación de la fecha de antigüedad, sustituyendo la fecha consignada de 06/05/2019 por la de 23/05/2019. Y lo estimamos, ya que se trató de un hecho no controvertido, como admite el trabajador en el escrito de impugnación.

Por último, el cuarto motivo pretende la supresión del ordinal segundo, lo que desestimamos por cuanto que lo que se solicita es la valoración de la prueba testifical, facultad de la instancia, no pudiéndose apoyar la revisión en ese medio de prueba según el artículo 193b y 196.3 LRJS.

El motivo quinto y último del recurso empresarial, al amparo del artículo 193 c LRJS, denuncia infracción de los artículos 5 y 23 del Convenio Colectivo de Hostelería de Bizkaia, en relación con la naturaleza del plus de manutención.

Alega HONEBI SL que se vulneran dichos preceptos de la norma convencional, que establece que los trabajadores de hostelería tendrán derecho como complemento salarial en especie a recibir con cargo a la empresa y durante los días que se presten servicios, una manutención digna, que podrá sustituirse mediante la entrega al trabajador de la cantidad de 49,44 € mensuales para 2018, lo que se establece valorando el coste que la manutención representa para las empresas. Sostiene que ha quedado acreditado a través de la testifical que la empresa no imparte comidas ni cenas y que los desayunos son fríos, por lo que no cabe imponerle la obligación de abonar la manutención, que en todo caso constituye un salario en especie.

También lo desestimamos. En primer lugar, no nos consta en el relato si la empresa imparte o no comidas y cenas y cómo son los desayunos. En cualquier caso, el tenor literal del convenio colectivo nos lleva a interpretar, igual que hace la instancia, que el plus de manutención constituye una percepción retributiva salarial fija en metálico que retribuye el trabajo realizado (artículo 26.1 ET) y no una mera indemnización o suplido que compense gastos, siendo posible que se descuento si el trabajador recibe manutención durante su jornada laboral.

Desestimamos por tanto el recurso de suplicación empresarial, sin perjuicio de las modificaciones fácticas admitidas, que bien podrían haber sido obtenidas en trámite de aclaración de sentencia.

QUINTO.

En materia de costas es aplicable lo dispuesto en el artículo 235 LRJS y el principio del vencimiento del recurrente vencido, salvo que tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita. Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que debemos **estimar** el recurso de suplicación interpuesto por la letrada doña Naiara Olaskoaga Bereziartua en representación de D Felicísimo, y desestimar el formulado por el letrado don José Ángel Quintanilla Rubio en representación de HONEBI, S.L., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao con fecha 10 de febrero de 2025, y en su virtud, revocamos la calificación de procedencia del despido disciplinario comunicado el 23 de septiembre de 2024, declarando que dicho despido es improcedente, manteniendo el resto de pronunciamientos de la sentencia recurrida, con las rectificaciones fácticas indicadas. La empresa deberá optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución, entre readmitir al trabajador con abono de los salarios de tramitación a razón de 57,54 € diarios desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, o abonar la indemnización correspondiente que asciende (seuo) a 10.285,01 euros -computando la antigüedad de 23/05/2019 y el salario bruto mensual prorrataeado de 1750,13 €-, lo que determinará la extinción del contrato de trabajo en la fecha de cese efectivo. Se imponen a la empresa recurrente las costas de su recurso, incluidos los honorarios de letrado de la contraparte en cuantía de 600 €.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

VOTO PARTICULAR

que formula el Ilmo. Sr. D. Ramón Gimeno Lahoz.

Al amparo del art. 260 LOPJ 6/1985, y con el máximo respeto a la opinión mayoritaria de mi Sala, discrepo de la sentencia dictada en el recurso 1721/2025 y emito el siguiente **VOTO PARTICULAR**.

Partiendo del mismo relato fáctico que asume la sentencia mayoritaria y de la desestimación del art. 50 LET que se comparte, a mi juicio, el recurso debería haber sido desestimado y confirmada la sentencia recurrida.

La discrepancia con el criterio mayoritario se encuentra en la revocación que hace del despido calificado como procedente por el juzgado de instancia -por el cauce del artículo 193-c LRJS-, acogiendo la petición subsidiaria de reputar como despido improcedente la decisión empresarial de despedir al trabajador.

Se trata por lo tanto de una cuestión única, y es la de la valoración de la conducta del trabajador desde la óptica de la buena fe contractual.

PRIMERO.

La síntesis fáctica puede ser la siguiente:

- a) El trabajador comenzó a prestar servicios en 2019 y tenía reconocida la categoría de Ayudante de recepción en un hotel.
- b) Ese mismo año 2019, tanto el Gerente, como un trabajador de la empresa se refirieron a él en términos insultantes.
- c) En fecha 11-8-22 el demandante causó situación de IT / EC con el diagnóstico de ansiedad.
- d) En el año 2023 y estando en situación de IT el trabajador interpuso de 10 denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y una denuncia ante la policía por amenazas.
- e) Transcurridos más de 2 años de dos ITs, más las vacaciones correspondientes, el demandante se reincorporó al trabajo en fecha 20-9-24.
- f) Requerido por el responsable de recepción, para que se pusiera la ropa de trabajo, le contestó: "te digo que no tengo ropa", "me tendrás que dar una nueva".

Síguenos en...



g) A ello el responsable Don Carlos Ramón le dijo: "te mandé un mensaje el día 7 para que me dijeras si necesitabas o no", y el actor le contestó: "no me puedes mandar mensajes a mi correo electrónico personal, está la empresa denunciada y no me lo vas a volver a hacer".

h) El responsable Don Carlos Ramón le dijo: "es el correo que nos facilitas para las comunicaciones" y el que consta en la asesoría", a lo que el demandante le contestó en dos ocasiones sucesivas: "lo que tú quieras, Carlos Ramón".

i) A continuación el demandante fue interrumpiendo a su superior mientras le hablaba de unos manuales, para decirle: "lo primero Carlos Ramón quiero mi calendario laboral".

j) Ante ello, el responsable le mostró el sitio donde estaba expuesto, comenzando el actor a grabar con su móvil a Don Carlos Ramón.

k) A continuación el sr. Carlos Ramón le presentó a la firma un formulario de consentimiento en relación con la recogida de datos de empleados para su actualización, a lo que el actor le contestó: "bien, la empresa tiene mi nombre, tiene mi apellido y tiene mi dirección. No te voy a facilitar ni el correo electrónico, el número de teléfono, el resto lo tenéis todo". Cuando el responsable le señala que "ha actualizado y hay que volver a firmar", contesta "hemos terminado la conversación". Finalmente firmó tras una segunda advertencia.

l) Después el responsable le preguntó si tenía acceso a unos manuales, y el actor le contestó "lo que te he dicho, te lo he dicho antes, no voy a repetir las cosas dos veces".

ll) Cuando se le informó de que debía dejar en el vestuario "teléfono, tablets y demás", el actor le contestó "y mi teléfono lo tengo aquí si no te gusta ya sé lo que tienes que hacer."

m) El Jefe de recepción le informó que si no llevaba la ropa de trabajo no podía estar en dicho espacio, contestando el demandante "es mi zona de trabajo y si considero oportuno que tengo que ir a recepción, iré a recepción".

n) Finalmente el demandante abandonó por propia iniciativa el centro de trabajo antes de concluir su horario.

ñ) Ese mismo día por la tarde, el demandante remitió a la gerencia de la empresa un correo electrónico indicando "la empresa me amenaza con la prohibición usar el teléfono personal" y "continúa violando mis derechos fundamentales en materia de protección de datos obligándome a realizar cursos y enviándome correos a mi dirección personal de email".

o) Y a continuación mando otro correo electrónico, con el siguiente contenido:
"Reincorporación Laboral

Deseo denunciar que la empresa me ha amenazado para que no vaya a la recepción y zonas comunes del hotel y me ha obligado a que me quede en un cuarto totalmente incomunicado y sin ocupación alguna.

Me ha advertido y amenazado varias veces que no puedo usar mi teléfono personal ni para realizar llamadas de emergencia.

Deseo denunciar también que la empresa me ha amenazado con la imposibilidad de salir a la calle para realizar una llamada de emergencia.

A consecuencia de estas actitudes y semejante presión por parte de la empresa me ha dado un ataque de ansiedad y me he sentido indisposto y a continuación me he dirigido a poner la denuncia contra la misma después de comunicárselo a la ertzaintza.

Por favor le pido a la empresa que cesen este tipo de actitudes y comportamientos."

p) Ese mismo día 20-9-24 el actor fue atendido en Clínica Intermutual de Euskadi, refiriendo haber sufrido agresión verbal en el trabajo. Y a continuación acudió al CS Las Arenas, manifestando que "le han preparado una encerrona", refiriendo "amenazas constantes", haciendo constar el diagnóstico de trastorno adaptativo con alteración de la personalidad.

q) La sentencia de la instancia que es objeto de recurso de suplicación, rechaza la pretensión de que se aplique el art. 50 LET, y califica el despido como procedente, entendiendo que el comportamiento del demandante transgredió la buena fe contractual con un comportamiento obstáculo al reingreso y contrario a una elemental buena fe de forma reiterada.

SEGUNDO.

Como se ha dicho, se trata de calificar la conducta del trabajador en el reinicio de su actividad laboral, tras más de 2 años de baja por ITs y vacaciones.

Este magistrado comparte íntegramente la valoración efectuada por el magistrado de la instancia, y así considera que constituye una vulneración de la buena fe contractual flagrante lo que ocurrió el día 20-9-24, que no fue otra cosa que el deseo de no reincorporarse.

No cuestionado el concepto de buena fe contractual, la sentencia de la instancia remarca que fue determinante la prueba de imagen y de sonido aportada, y la valoración del conjunto de la prueba corresponde al juzgador de la instancia que es quien tiene la inmediación. Por lo tanto, éste ya es un óbice para la revocación de la sentencia.

Pero es que a continuación detalla cómo el demandante fue recibido por el responsable de recepción con toda corrección o normalidad, y fue el demandante -con evidencia de la grabación- el que acudió con una actitud desafiante y obstativa al cumplimiento de sus funciones y a la normal vuelta al servicio, dificultando voluntaria y gravemente la labor de su responsable jerárquico, llegando incluso a pretender determinar sus propias obligaciones laborales.

Y todavía a lo anterior se deben añadir los correos de esa tarde, manifiestamente distorsionados y ofensivos.

Así las cosas, y como dice el magistrado de la instancia tras examinar la grabación, se constata una actuación del actor que, artículo 5 a) ET), en cuantos aspectos le indica Don Eulogio, que se ve obligado a repetir en varias ocasiones cada instrucción, recibiendo contestaciones objetivamente inapropiadas o carentes de un mínimo respeto, tales como "*lo que tú quieras, Carlos Ramón*", "*hemos terminado la conversación*", "*no voy a repetir las cosas dos veces*", "*mi teléfono lo tengo aquí si no te gusta ya sé lo que tienes que hacer*", llegando a grabar a su superior mientras le muestra el calendario laboral, o pretendiendo convertirse en configurador de su propia actividad prescindiendo de lo indicado por su superior ("*si considero oportuno que tengo que ir a recepción, iré a recepción*"). Actuación que culmina abandonando el centro de trabajo por propia iniciativa antes de que termine su jornada.

Mención aparte merece también las referencias del magistrado a que el "ataque de ansiedad" de esa tarde, es extremo no objetivado, porque los informes médicos de ese día se limitaron a recoger las referencias del paciente, manifestando que "le han preparado una encerrona" y haber sido objeto de "amenazas constantes".

Con todo ello se transgrede injustificadamente -así como de forma grave y culpable- la buena fe contractual y vulnera (también injustificada, culpable y gravemente) el deber de buena fe, concurriendo las causas previstas en los artículos 54.2 b y c) ET, para concluir con la procedencia del despido.

Dicho con otras palabras, y refrendando la conclusión alcanzada en la sentencia de la instancia: el trabajador primero solicitó la extinción de la relación laboral por el art. 50 LET, y después solicitó la improcedencia del despido provocado para obtener la misma salida indemnizada de la empresa, todo ello sin causa legal.

TERCERO.

Consecuentemente, la interpretación correcta, a juicio de esta magistrado, es la que llevó a cabo el magistrado de la instancia, por lo que entiendo que deberíamos haber desestimado el recurso de suplicación íntegramente, procediendo a confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo social nº 9 de Bilbao.

Por este mi voto particular lo pronuncio mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera 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.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la

Síguenos en...



responsabilidad solidaria del avalista. 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, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066172125.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066172125.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).