

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS (Sede en Las Palmas)**

Sentencia 54/2013, de 29 de enero de 2013

Sala de lo Social

Rec. n.º 1663/2012

SUMARIO:

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Trabajadora que hace uso de la licencia de 15 días por matrimonio sin llegar a casarse. Cuando una vez realizados todos los preparativos de una boda (lo que incluye tener comprado el traje, haber abonado el convite y tener reservado el viaje de novios), no puede formalizarse oficialmente el enlace por descubrirse el día previo a la celebración que el otro contrayente carecía de los requisitos legalmente exigidos por nuestro ordenamiento jurídico, al no haberse procedido a la inscripción registral de la sentencia de divorcio de su anterior matrimonio, no constituye una infracción laboral muy grave sancionable con el despido simular una boda civil sin poner en conocimiento de la empresa tal hecho. Este actuar no puede entenderse premeditado ni malicioso, sino meramente expresivo de una actuación irreflexiva, impulsiva y precipitada que en ningún caso estuvo originada por el ánimo consciente y deliberado de obtener un beneficio propio en detrimento de los intereses empresariales, sino que tal proceder, que tal vez pudiera tacharse de negligente, lejos de haber perseguido dolosamente un fin ilegítimo, no excede del patrón de conducta y de la capacidad de respuesta que cualquier persona, ante una situación tan inusual, hubiera podido observar para dar solución a un conflicto como el que súbitamente se vio inmersa la demandante por causas ajenas a su voluntad.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 5 a) y 54.2 d).

PONENTE:

Don María José Muñoz Hurtado.

SENTENCIA

En las Palmas de Gran Canaria, a 29 de Enero de 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias en Las Palmas, formada por los lltmos. Sres. Magistrados D. Humberto Guadalupe Hernández (Presidente), D^a. María Jesús García Hernández y D^a M^a José Muñoz Hurtado, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Aeroméctica Canaria SL, representada por el Letrado D. José Losada Quintas, contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 7 de Las Palmas de fecha 14/09/12 dictada en Autos n.º 95/12 sobre DESPIDO promovidos por D^a Zaira contra Aeroméctica Canaria SL y Fondo de Garantía Salarial.

Es Ponente la lltma. Sra. Magistrada D^a M^a José Muñoz Hurtado 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. La actora ha venido prestando servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 11-11-2.009, con la categoría profesional de Auxiliar de clínica, y con un salario día de 31,36 euros día con prorrata de pagas extras.

Segundo. En fecha 27-12-2.011 la empresa entrega carta de despido a la actora con el siguiente tenor literal:

Muy Sra Nuestra:

Es usted trabajadora de esta empresa con la categoría profesional de Auxiliar de Clínica, con una antigüedad de fecha 11-11- 2.009 siendo su salario bruto prorrateado de 31,36 euros.

Con fecha 14-12-2.011 se le abre expediente informativo, en el cual se informa a la actora de lo siguiente:

"Según informe remitido a esta Dirección de RRHH con fecha 1 de diciembre de 2.011 por parte de Doña Antonieta, Coordinadora del CSS Ferminita Suárez, usted le informa que se va a casar el día 1 de octubre de 2.011, solicitando el permiso de 15 días retribuido por matrimonio del 1 al 15 de octubre de 2.011.

Doña Antonieta le explica el procedimiento a seguir y que debe aportar un documento acreditativo de la boda. Asimismo en el propio documento donde usted solicitó el permiso "formulario solicitud de permiso retribuido" aparece que la forma de justificar el permiso por matrimonio es aportando el libro de familiar para fotocopiar o certificado del párroco o certificado de juzgado.

Usted disfruta de vacaciones del 16 al 30 de octubre de 2.011.

A su vuelta en noviembre se le dio un ultimátum para la entrega del mismo, comentando usted a Doña Dolores, administrativa del Centro, que no lo tiene porque el ayuntamiento se negó a casarla porque había un error en la partida de nacimiento de su pareja.

Una vez usted ha comentado a Doña Dolores que no puede aportar dicho justificante, la Coordinadora del centro le llama a su despacho, y usted se ratifica en que efectivamente no puede aportar el mentado justificante.

Ante esta situación Don Juan Ramón, Director de Recursos Humanos de Aeromélica Canaria, S.L.U. habló telefónicamente con usted para que le explicara los motivos de que no haya entregado el justificante del permiso de matrimonio.

Usted le comentó que habían reservado y pagado la reserva del Hotel Catarina para celebrar la boda y que como no consiguieron la partida de nacimiento de su pareja a tiempo, no se pudo llevar a cabo la inscripción de la boda.

Asimismo usted le dice que para no echar abajo la celebración, una funcionaria amiga de usted del Ayuntamiento de Maspalomas realizó la simulación del acto civil delante de los invitados.

Ante el disfrute del permiso retribuido por matrimonio de 15 días y la falta de justificación del mismo por su parte, es por lo que esta empresa le abre a usted expediente informativo, con el fin de que usted aporte en un plazo de 7 días la siguiente documentación:

Copia de la tramitación en el Juzgado del matrimonio y documentación que le solicitaron, fecha en al que lo solicitó y si el juzgado le requirió para que aportara algo más.

Declaración con D.N.I y cargo de la funcionaria que simuló la boda.

Factura del hotel donde se celebró la boda.

Factura del reportaje fotográfico.

Una vez haya aportado la documentación solicitada, una vez esta empresa haya examinado la misma, se le notificará bien el cierre del expediente informativo, o bien la aplicación del Régimen disciplinario recogido en el Convenio Colectivo en la tipificación y graduación que proceda.

Una vez transcurrido el plazo concedido por la empresa, en la apertura del Expediente Informativo, usted con fecha 19 de diciembre de 2.011 hace entrega de la siguiente documentación:

Fotocopia de su partida de nacimiento, inscripción el Registro Civil.

Documento informativo que le entrega el Juzgado, donde se especifican los documentos para el expediente previo al matrimonio civil.

Contrato de celebración de banquetes con el Hotel Catarina, sito en Playa del Inglés.

Factura y pagos a cuenta del hotel donde celebros la boda.

Invitación de boda.

Dado que usted no entregó toda la documentación solicitada en la apertura del expediente informativo, con fecha 20 de diciembre de 2.011 se le hace entrega un escrito, en el que se le requiere para que en un plazo de 48 horas entregue la documentación que usted omitió el 19 de diciembre, que es la siguiente:

- Copia de la tramitación en el juzgado del matrimonio, fecha en la que lo solicitó y si el juzgado le requirió para que aportara algo más.
- Declaración con D.N.I. y cargo de la funcionaria que simuló la boda.
- Factura del reportaje fotográfico.

Trascurrido este nuevo plazo de 48 horas, usted no aporta la documentación solicitada por la empresa.

En el informe que usted presenta con fecha 1 de diciembre de 2.011 reconoce que no puede entregar justificante de la boda porque falta el certificado de la misma, y que el matrimonio civil está pendiente de celebración en el Juzgado de Aguijes.

En este informe reconoce que al no celebrarse el matrimonio civil debió incorporarse a su puesto de trabajo.

Ante los hechos tal y como han sucedido, queda acreditado lo siguiente:

Que usted solicitó un permiso por matrimonio, el cual disfrutó del 1 al 15 de octubre de 2.011.

Que el matrimonio civil no se llegó a celebrar, lo cual reconoce usted en su informe de incidencias de fecha 1 de diciembre de 2.011.

Que usted no ha aportado ni libro de familia, ni ningún otro documento del Juzgado el cual acredite que se celebró el matrimonio civil.

..Por los hechos descritos en el cuerpo del presente, la Dirección de la empresa considera que usted ha incurrido en un incumplimiento grave y culpable por trasgresión de la buena fe contractual, al disfrutar usted de un permiso retribuido por matrimonio el cual ni ese iba a producir ni se ha producido como usted bien conoce.

Que este incumplimiento contractual grave viene recogido en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, "la trasgresión de la buena fe contractual", por lo que procedemos a extinguir su contrato de trabajo con esta empresa con despido disciplinario que tendrá efectos el 27 de diciembre de 2.011."

Tercero. La actora tenía previsto celebrar su boda el día 1-10-2.011, para lo que solicitó a la empresa una licencia de 15 días de matrimonio retribuido del 1 al 15 de octubre de 2.011.

Cuarto. Un día antes de la celebración de la boda civil, la pareja de la actora le contó que no podían casarse a falta de un papel para poderse divorciar de su antigua mujer.

La actora desconocía que su pareja se había casado con anterioridad y que no estaba divorciado.

La pareja de la actora, había solicitado el divorcio de su antigua pareja en mayo de 2.011, no obteniendo el divorcio hasta el 19-01-2.012 en que se dictó sentencia de divorcio por el Juzgado de 1ª Instancia n.º 3 de San Bartolomé de Tirajana, sentencia que es firme.

Quinto. La pareja ya habían realizado todos los preparativos para la celebración de la boda el día 1-10-2.011. Así la actora se había comprado el traje de boda, y ambos habían abonado el catering del hotel donde se iba a realizar el convite, así como habían reservado el viaje de novios.

Sexto. La pareja de la actora le propuso a ésta el día antes de la boda, continuar con ésta, simular una boda civil sin poner en conocimiento de tal hecho a los invitados, salvo a los testigos, ya que lo tenían todo preparado y pagado.

A día de hoy, muchos amigos de la pareja, desconocen que la ceremonia civil realmente no se hizo, por faltar documentación necesaria para ello.

Séptimo. A fecha de 23-07-2.012, no se había llevado a cabo inscripción de la certificación de la sentencia de divorcio en el Registro Central

Octavo. La fecha de efectos del despido es de 27-12-2.011.

Noveno. La actora no es ni ha sido durante el año anterior representante legal o sindical de los trabajadores.

Décimo. En fecha 12-01-2.012 se presentó papeleta de conciliación ante el SEMAC celebrándose el preceptivo acto el 31-01-2.012, con el resultado de SIN AVENENCIA.

Segundo.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que ESTIMANDO la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por DOÑA Zaira frente a la empresa AEROMÉDICA CANARIA, S.L.U. y FOGASA sobre DESPIDO, debo declarar y declaro la improcedencia del despido efectuado el 27-12-2.011, y debo condenar y condeno a la demandada a que, por tanto, a su opción readmita a la parte demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o bien la indemnice con la suma de TRES MIL CINCUENTA Y SIETE EUROS CON SESENTA

CÉNTIMOS DE EUROS (3.057,60 euros) al ser computados 2 años y 2 meses desde la fecha de antigüedad (11-11-2.009) hasta el día del despido (27-12-2.011); condenándola igualmente, y en todo caso, a que le abone los salarios dejados de percibir desde el día siguiente a la fecha del despido (27-12- 2.011) y hasta la de la notificación de esta Sentencia, a razón del salario declarado probado en el hecho primero, 31,36 euros, además de tener la obligación de mantener a la actora de alta en la Seguridad Social durante dicho periodo; debiendo advertir por último a la misma que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DÍAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión. Y asimismo debo condenar y condeno al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por dicha declaración.

Tercero.

Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la representación procesal de la trabajadora.

Cuarto.

El 30/11/12 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose el recurso el siguiente 24 de enero de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La Sra. Zaira, que prestaba servicios por cuenta de la empresa Aeroméica Canaria SL, desde el 11/11/09, con categoría profesional de auxiliar de clínica, impugnó judicialmente el despido disciplinario por la causa prevista en el Art. 54.2.d ET de que fue objeto con efectos al 27/12/11, dictándose por el Juzgado de lo Social n.º 7 de Las Palmas sentencia estimatoria de su pretensión por la que la medida extintiva se calificó como improcedente.

Frente a la anterior sentencia la empresa demandada recurre en suplicación articulando un solo motivo de censura jurídica, canalizado a través del apartado c del Art. 193 LRJS, en el que denuncia la infracción por inaplicación de los Arts. 5.a y 54.2.d ET .

La trabajadora se ha opuesto al recurso.

Segundo.

La sentencia de instancia ha calificado el despido de la actora como improcedente por considerar que la conducta que quedó acreditada en el proceso, consistente en haber disfrutado de una licencia por matrimonio que le había sido reconocida por su empleadora pese a no haberse formalizado oficialmente el enlace al haberse visto frustrado su propósito por haber descubierto sorpresivamente el día previo al fijado para su celebración que su pareja carecía de los requisitos legalmente exigidos por nuestro ordenamiento jurídico por no haberse procedido a la inscripción registral de la sentencia de divorcio de su anterior matrimonio, no era constitutiva de una infracción laboral muy grave de transgresión de la buena fé contractual sancionable con el despido al estar la conducta observada, atendiendo a las excepcionales circunstancias concurrentes, dentro de los límites del comportamiento humano.

Disintiendo del criterio judicial la recurrente defiende que el actuar de su empleada que ha motivado su despido constituye una deslealtad y un manifiesto abuso de derecho que quiebra la confianza que debe presidir la relación laboral por cuanto frente a la empresa ha actuado maliciosamente y recurriendo al engaño, al haber falseado la realidad de las circunstancias que la habilitaban convencionalmente para tener derecho a permiso retribuido simulando la celebración de una boda, y haber disfrutado de la licencia a sabiendas de que no se daba el hecho causante que autoriza para su reconocimiento sin haber comunicado tampoco a la empresa tras su reincorporación la verdad de lo acontecido.

A) En cuanto a la causa de despido que contempla el Art. 54.2.d ET, la Sala Cuarta del TS ha establecido los siguientes criterios (S 19/07/10, Rec. 2.643/09):

1) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con

lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual.

2) La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe.

3) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados.

4) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.

5) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas.

6) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado.

7) También cuando se trata de supuestos de transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo "articulados como motivo de despido disciplinario no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, son que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un "incumplimiento grave y culpable del trabajador" por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

Por ello, como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27/01/04 (Rec. 2233/2003) el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto.

C) A la hora de valorar si el comportamiento de la trabajadora que ha dado lugar a su despido disciplinario tiene encaje en la falta laboral muy grave tipificada en el Art. 54.2.d ET, la Sala, dada la naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación, debe ceñirse estrictamente a la realidad fáctica descrita en la inalterada versión judicial de los hechos, en la que la convicción obtenida por la Juez a quo, a la que, aunque pueda resultar cuando menos insólita y llamativa, hemos de atenernos, muestra la siguiente secuencia de acontecimientos:

1) La actora solicitó y vio reconocido por la empresa el derecho al disfrute de licencia por matrimonio del 1 al 15 de octubre.

2) La trabajadora, teniendo prevista la celebración de la boda el 1 de octubre, con antelación a tal fecha compró el traje de novia, reservó el viaje de luna de miel y contrató con un establecimiento hostelero el banquete.

3) El día previo al 1 de octubre, la pareja de la actora, que había estado casado con anterioridad, y había presentado demanda de divorcio en mayo de 2011, sin que ninguna de esas dos circunstancias fueran conocidas por la demandante, le comunicó la imposibilidad de contraer matrimonio civil al no haber obtenido el divorcio, proponiéndola celebrar una ceremonia fingida sin comunicárselo a los invitados salvo a los testigos, a lo que la misma accedió, simulándose la conmemoración en el día señalado.

4) El 19/01/12 se dictó sentencia decretando la disolución por divorcio del matrimonio de la pareja de la actora, sin que dicha resolución, que es firme, hubiera sido inscrita en el registro civil central a fecha 23/07/12.

Sentados los hechos y dado que nuestra valoración ha de centrarse en la incidencia y repercusión que la actuación de la trabajadora tiene en el ámbito de la relación laboral quedando restringido al examen de su reprochabilidad o imputabilidad únicamente desde la perspectiva del posible incumplimiento de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo que haya podido comportar, la conclusión que alcanzamos es que, atendiendo a las singularísimas circunstancias que rodean al supuesto en litigio, como ha entendido la Juzgadora de Instancia, no cabe apreciar que, en ese concreto y singular marco de los deberes frente a su empresario fruto del vínculo contractual, la demandante haya incurrido en una conducta desleal y contraria a las exigencias de la buena fé constitutiva de una infracción laboral muy grave sancionable con el despido.

A la hora de acometer nuestro examen resulta preciso deslindar la actuación de la demandante en tres momentos diferentes:

1) La fecha de solicitud de la licencia y la concesión del derecho a su disfrute por parte de la empresa

Aún cuando efectivamente la trabajadora realmente no contrajo matrimonio, que era la circunstancia que legal y convencionalmente le otorga el derecho al disfrute de la licencia retribuida cuyo reconocimiento interesó y obtuvo de la empresa, debemos descartar que al efectuar la correspondiente solicitud la misma hubiera actuado de manera maliciosa creando intencionadamente la apariencia de una situación que le permitiera obtener fraudulentamente el derecho al permiso, pues lo que la versión judicial de los hechos afirma es que la misma tenía una clara voluntad de casarse con su pareja y al efecto había realizado los correspondientes preparativos, habiendo sido una circunstancia ajena a ella y de la que era desconocedora, la que frustró su propósito, habiendo tenido noticia del impedimento precisamente el día inmediatamente anterior al previsto para la ceremonia nupcial.

2) El momento en que la trabajadora a instancias de su compañero sentimental toma la decisión de fingir la celebración del matrimonio civil

El que ante la eventualidad descrita en el apartado que antecede la trabajadora y su pareja resolviesen simular una boda constituye una opción estrictamente personal de ambos que pertenece a su esfera privada y no trasciende al ámbito de la relación laboral por lo que, al margen de la opinión personal y puramente subjetiva que una actuación de tal naturaleza pueda merecer, la misma no puede calificarse desde la óptica jurídico laboral que, insistimos, es la única desde la que debemos enjuiciar el comportamiento de la demandante, como una conducta engañosa o fraudulenta frente a la empresa, respecto a la cual, en ese preciso y concreto momento no se produce ninguna actuación guiada por el ánimo de defraudar su confianza ni dirigida a la ilegítima obtención del derecho al disfrute de la licencia.

3) La situación posterior a la celebración del matrimonio aparente por persona no autorizada para ello.

Efectivamente, como apunta la recurrente en el escrito de formalización, a partir del momento en que la Sra. Zaira decide simular la boda con su pareja, los efectos y las consecuencias de esa determinación, se proyectan en el ámbito de la relación laboral habida cuenta que su elección implica automáticamente que no se den las circunstancias que la autorizaban para el disfrute del permiso retribuido por matrimonio que había visto reconocido ya que el mismo no se había contraído en legal forma.

La reacción de la demandante de disfrutar la licencia aunque la unión conyugal finalmente no se había legalizado y no comunicar tal eventualidad a la empresa después del viaje de novios, podría en cierto modo entrañar un incumplimiento de sus deberes laborales, pues la misma era conocedora de que por mor de su decisión habían dejado de darse los presupuestos necesarios para tener derecho al permiso retribuido por matrimonio, sin embargo tal actuar, a nuestro juicio, por el contexto en que se produjo, aún pudiendo resultar reprobable, no reviste la gravedad ni la culpabilidad exigidas para ser reprimidos con la máxima sanción prevista en nuestro ordenamiento jurídico.

Ello es así, por cuanto, la simulación del matrimonio civil no fue una actuación premeditada ni maliciosa sino que la decisión adoptada estuvo provocada exclusivamente por el repentino conocimiento por la trabajadora de la imposibilidad de contraerlo justo un día antes del previsto para la boda, cuando ya se habían realizado todos los preparativos y sufragado los gastos derivados del evento, sin que en esas complicadas y desconcertantes circunstancias, que trastocaron inopinada e intempestivamente los planes y expectativas de boda no solo de la trabajadora sino de sus propios familiares, amigos e invitados a la ceremonia y al banquete, la ausencia de comunicación a su empresario de que verdaderamente no se había casado, aunque la celebración sí se llevó a cabo, nos resulte indicativa de la existencia de una intención y propósito de falsear la realidad, sino como meramente expresiva de una actuación irreflexiva, impulsiva y precipitada que en ningún caso estuvo originada

por el ánimo consciente y deliberado de obtener un beneficio propio en detrimento de los intereses empresariales, sino que tal proceder, que tal vez pudiera tacharse de negligente, lejos de haber perseguido dolosamente un fin ilegítimo, no excede del patrón de conducta y de la capacidad de respuesta que cualquier persona, ante una situación tan inusual, hubiera podido observar para dar solución a un conflicto como el que súbitamente se vio inmersa la demandante por causas ajenas a su voluntad.

Debemos desechar que, como señala la recurrente en el escrito de formalización, el proceder de la demandante presente cualquier similitud o semejanza con los supuestos de alteración de los partes de baja médica por el trabajador que jurisprudencialmente se han considerados como subsumibles en la falta laboral muy grave tipificada en el Art. 54.2.d ET, pues, como hemos puesto de manifiesto con anterioridad, en relación a la empresa la demandante no falseó ni ocultó fraudulentamente la realidad, sino que únicamente omitió comunicar que se vio impedida para celebrar el matrimonio civil en la fecha que había proyectado por haber tenido conocimiento el día anterior de la imposibilidad de efectuarlo.

Por las razones expuestas, se impone la desestimación del recurso, y la confirmación de la sentencia de instancia.

Tercero.

En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS (L 36/11), la desestimación del recurso lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente que no goza del beneficio de justicia gratuita, cifrando el importe de los honorarios del letrado de la parte impugnante en la cantidad de 300 euros.

Cuarto.

Conforme al Art. 204 LRJS (L 36/11), se decreta la pérdida de la consignación y el depósito efectuados para recurrir a los que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

Quinto.

A tenor del Art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por Aeroméctica Canaria SL, representada por el Letrado D. José Losada Quintas, contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 7 de Las Palmas de fecha 14/09/12 dictada en Autos n.º 95/12, confirmando la misma en su integridad, condenando a la recurrente al pago de las costas procesales, cifrando el importe de los honorarios de la letrada de la parte impugnante del recurso en la cantidad de 300 euros.

Se decreta la pérdida del depósito y la consignación constituidos para recurrir a los que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

Notifíquese esta sentencia a las partes en legal forma y al Ministerio Fiscal.

ADVERTENCIAS LEGALES-

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4.º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito de BANESTO c/c n.º 3537/0000/37/1663/12, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: 0030-1846- 42-0005001274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

DILIGENCIA - En Las Palmas a .Dada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Presidente que la suscribe a los efectos de su notificación, uniéndose certificación literal de la misma a los autos originales, conforme a lo dispuesto en los arts. 266.1 de la L. O. P. J . y 212 de la L. E. C ., archivándose la presente en la Secretaría de este Juzgado en el Libro de su clase. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.