



Roj: STSJ CL 2152/2024 - ECLI:ES:TSJCL:2024:2152

Id Cendoj: 09059340012024100377

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Burgos

Sección: 1

Fecha: 16/05/2024

Nº de Recurso: 257/2024

Nº de Resolución: 374/2024

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: JESUS CARLOS GALAN PARADA

Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00374/2024

RECURSO DE SUPLICACION Num.: 257/2024

Ponente Ilmo. Sr. D. **Jesús Carlos Galán Parada**

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº : 374/2024

Señores:

Ilma. Sra. D^a M^a José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. **Jesús Carlos Galán Parada**

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a dieciséis de Mayo de dos mil veinticuatro.

En el recurso de Suplicación número **257/2024** interpuesto por **QUIRON PREVENCIÓN SLU**, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Ávila en autos número 288/2023 seguidos a instancia de Jose Enrique, contra la recurrente, con intervención del **FONDO DE GARANTIA SALARIAL** y del **MINISTERIO FISCAL**, en reclamación sobre DESPIDO. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. **Jesús Carlos Galán Parada** que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 7 de febrero de 2024 cuya parte dispositiva dice: " **Que estimando como estimo** en parte la demanda formulada por la parte actora D. Jose Enrique contra la empresa QUIRON PREVENCIÓN SLU debo declarar y declaro la improcedencia del despido efectuado con



efectos de 14/03/2023, DESPIDO y teniéndose por hecha la opción de la indemnización, acogiendo la misma, declaro extinguida la relación laboral a fecha de esta sentencia, y condeno a la empresa demandada a que abone al actor la indemnización de diez mil trescientos sesenta y un euro con cuarenta y tres céntimos de euro (10.361,43 euros) de dicho importe habrá que deducir las cantidades percibidas por la parte trabajadora, en su caso. "

SEGUNDO.- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: " **PRIMERO.** - El demandante ha venido prestando servicios laborales para la empresa demandada dedicada a la actividad de servicio de prevención con antigüedad desde el día 19/06/2019, con la categoría profesional de médico, y un salario mensual de 2.546,75 con prorrateo de pagas extraordinarias (Hecho primero escrito de demanda que no fue controvertido).

SEGUNDO. - La parte demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de las personas trabajadoras.

TERCERO. - El día 14 de marzo de 2023 la empresa comunicó por escrito a la parte actora la extinción de su contrato de trabajo. La carta de despido cuyo contenido se da por reproducido.

(Documento aportado por la parte actora con el escrito de demanda. Acontecimiento nº 1 de visor).

CUARTO. -Que el día 07/02/2023 D. Beatriz durante su correspondiente reconocimiento médico fue atendida por el demandante Sr. Jose Enrique , quien realizo comentarios inapropiados sobre la ropa interior de aquella y sobre su aspecto físico, que llegó a pedirle su número de teléfono. (Prueba de interrogatorio de testigo).

D. Beatriz presento una reclamación en Quirón Prevención el 10 de marzo de 2023- Acontecimiento nº 51 del visor-y de igual manera puso los hechos en conocimiento de D. Coral , directora provincial de Ávila. (Prueba de interrogatorio de testigo).

QUINTO. -D. Clemente el día 13 de marzo de 2023 interpuso una reclamación en Quirón Prevención con ocasión del reconocimiento médico que tuvo lugar el día 8 de marzo de 2023 por el demandante en los términos que obran al documento nº 1 aportado por la parte demandada-Acontecimiento nº 50 del visor- y prueba de interrogatorio de testigo.

La empresa empleadora de la Sra. Clemente puso de manifiesto el malestar de ésta con ocasión del reconocimiento médico.

SEXTO. - Que hasta ese momento no existe queja del demandante ni consta amonestación o sanción alguna.

SEPTIMO.- A la relación laboral le es de aplicación el I Convenio Colectivo de Quirón Prevención SLU-BOE de 25 de junio de 2019 nº 151.

Que la entidad demandada está sujeta a un código de conducta y ético y que el demandante se inscribió en la formación en los años 2021, 2022 y 2023 y que superó la formación en Código Ético y de Conducta del Grupo el 11 de enero de 2023 (Documento nº 7 aportado por la empresa demandada al acontecimiento nº 56 y 57 del visor). **OCTAVO.**- La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró el día 31/03/2023 con el resultado de Sin Avenencia presentando posteriormente demanda de despido.

NOVENO.- Que la entidad demandada optó en el acto de la vista por la indemnización en caso de declararse la improcedencia del despido.

TERCERO.- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la parte demandada, habiendo sido impugnado por la parte actora. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO.- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que, estimando la demanda, declara la improcedencia del despido del actor, se alza en suplicación la empresa demandada, destinando su recurso tanto a la revisión de los hechos declarados probados como a la censura jurídica.

SEGUNDO.- En el ámbito del art. 193.b) de la LRJS se plantea un único motivo para la adición de un nuevo hecho probado con el contenido del Código Ético del grupo Quirón, recogido en documento aportado por la recurrente en el acto del juicio.



El texto propuesto se ajusta a la literalidad de la prueba en que se funda la revisión y es, además, trascendente para el fallo, en cuanto da cuenta de la normativa interna de la empresa sobre el comportamiento debido por su personal respecto a los clientes y permite definir, en consecuencia, los eventuales incumplimientos del trabajador en esta materia y, en su caso, su alcance disciplinario en relación con el convenio colectivo aplicable.

Así pues, se añade un hecho probado 7º bis del siguiente tenor literal:

""El Código Ético y de Conducta, establece en el apartado 3.2:

3.2 Nuestra misión. La misión de Quirónsalud es cuidar la salud y el bienestar de las personas, poniendo a su disposición servicios sanitarios y de prevención de riesgos laborales de máxima calidad con los mejores profesionales, unas modernas estructuras hospitalarias, unos avanzados medios tecnológicos y unos innovadores procesos de atención.

Buscamos desarrollar nuestra actividad con la máxima profesionalidad, respeto y eficacia.

El Código Ético y de Conducta establece además en el apartado 3.5:

3.5 Nuestros principios. Los principios de conducta del Grupo Quirónsalud, basados en el cumplimiento de la legislación y en la ética, deben ser cumplidos en el desarrollo de la actividad en el Grupo Quirónsalud:

- Cumplir siempre con la ley y la normativa;
- Poner a las personas en primer lugar y ser respetuosos y sensibles con sus expectativas y necesidades;
- Estar comprometidos con la prestación de un servicio de atención integral, orientado al logro de la excelencia en la experiencia y seguridad del paciente, contando para ello con Profesionales del más alto nivel, así como la tecnología médica y procedimientos más innovadores;
- Fomentar el desarrollo profesional y el trabajo en el equipo;
- Proteger a nuestros Profesionales para que desarrollen su actividad en un entorno de máxima seguridad, haciendo un uso efectivo, eficiente y adecuado de los recursos;
- Velar por la integridad, honestidad y cercanía en nuestras relaciones;y
- Actuar de forma responsable en el ámbito social y medioambiental.

El Código Ético y de Conducta establece en el apartado 5.2.1:

5.2.1. Respecto a las personas que acuden a los centros del Grupo. En el Grupo Quirónsalud consideramos la calidad asistencial, la experiencia y la seguridad del paciente como uno de los pilares de la actividad que realizamos y un valor esencial en nuestro desempeño profesional. Es deber de cada Profesional el mantener el más alto nivel de exigencia personal y profesional, con el máximo respeto y decoro en el desempeño de sus funciones y en las relaciones con pacientes, clientes y demás Profesionales, sin realizar discriminación alguna por razón de sexo, edad, religión, orientación sexual o por cualquier otro motivo y siendo muy cuidadosos con los comentarios o valoraciones personales, con el objetivo de no herir ninguna sensibilidad."

TERCERO.- Al amparo del art. 193.c) de la LRJS se denuncia infracción de los arts. 54 y 55.4 ET, 105.1, 108.1 y 109 LRJS, así como los arts. 61.3.A) y 61.3.o) del I Convenio Colectivo de Quirón Prevención y doctrina jurisprudencial que se cita (la cual, al no proceder del TS, no constituye jurisprudencia que pueda determinar la revisión jurídica, ex. art. 1.6 CC).

El Tribunal Supremo, en sentencia de 19.7.2010, resume la jurisprudencia existente en interpretación y aplicación del art. 54.1 y 2 b) del ET sobre la determinación de los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador", fundado en la "transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo disciplinario, y establece que:

"A) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad 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;



B) 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;

C) 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;

D) 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.

E) 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;

F) 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."

En aplicación de la doctrina expuesta, la Sala discrepa de la valoración jurídica realizada por la juzgadora de instancia. En dos días diferentes y ante dos mujeres distintas, el actor realizó comentarios inapropiados sobre su aspecto físico que produjeron su incomodidad y, como consecuencia, sendas reclamaciones ante la empresa. No puede considerarse que tales conductas queden limitadas a la descortesía o falta de respeto, como se afirma en la sentencia, cuando las expresiones empleadas por el demandante hicieron referencia a la belleza o a la ropa interior de esas personas en el contexto de privacidad inherente a un reconocimiento médico, encontrándose solas con el demandante en una habitación cerrada y en una situación de vulnerabilidad por estar semidesnudas en un ámbito extraño e inhabitual del que el médico actuante se prevalió desde su superior posición como director de la consulta y de las actividades a realizar en su desarrollo para efectuar sus desafortunadas observaciones e, incluso, solicitarles su número de teléfono. Esta forma de proceder es totalmente contraria a lo que el código ético de la empresa refiere cuando alude a "ser respetuosos y sensibles" con las expectativas y necesidades de las personas (apartado 3.5), y al mantenimiento por los profesionales del "máximo respeto y decoro en el desempeño de sus funciones y en las relaciones con pacientes ... siendo muy cuidadosos con los comentarios o valoraciones personales" (apartado 5.2.1).

La conducta del trabajador es así plenamente incardinable en el art. 61.3 del convenio colectivo, que, en su apartado o), contempla como falta muy grave "el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa" y, en el apartado a), alude al "fraude, deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas". El indispensable ámbito contractual de buena fe y confianza se quebró cuando el trabajador aprovechó su situación dentro de la empresa para realizar, de manera voluntaria y consciente, conductas propias de un ámbito íntimo y personal sin contar con la voluntad de las pacientes y en contra de lo dispuesto en el código ético al que debía sujetarse y, por tanto, de forma derivada, de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, que imponen un comportamiento ajustado a elementales valores morales. Se hizo así merecedor de la más alta sanción disciplinaria, no solo por la gravedad y culpabilidad ínsita a cada una de las ocasiones que actuó de la forma indicada sino, con aun mayor evidencia, por reiteración de la conducta en un plazo de un mes, duplicando las reclamaciones ante la empresa.

Queda así justificada la estimación del recurso y la procedencia del despido, con los efectos inherentes a tal declaración.



Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que **DEBEMOS ESTIMAR Y ESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por QUIRON PREVENCIÓN S.L.U. contra la sentencia dictada en fecha 7 de febrero de 2024 por el Juzgado de lo Social de Ávila en autos 288/2023, en virtud de demanda promovida por D. Jose Enrique frente a la recurrente en materia de despido, y, en consecuencia, **revocamos** la citada resolución y desestimamos la demanda, declarando la procedencia del despido del recurrido-impugnante. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la Entidad Bancaria Santander, cuenta nº ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en cualquiera de sus sucursales, incluyendo en el concepto los dígitos 1062.0000.65.0257.24

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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