

# **106/2017 - C Despidos / Ceses en general (Art.124)**

**Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona**

**Tràmit:**

108400 Sentencia 07/02/2018

**Nom del document:**

SENTENCIA

---

**Destinatari/ària**

Tyukhay, Nikolai

**Adreça:**

Calle Buenos Aires 60 3º 2ª Barcelona 08036

---

**Assenyament:**

**Tipus d'enviament:**

Carta Certificada

**L'enviament incorpora documentació en paper**



Codi Segur de Verificació: M6JMBX07MUUF418T9AZOTPGGOF08200

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://justicia.gencat.cat/PAI/consultacSV.html>

Signat per Delgado Sainz, Fco. Javier;

Data i hora 07/02/2018 12:10

## Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 9 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874568  
FAX: 938644933  
E-MAIL: social29.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420170004932

### Despidos / Ceses en general (Art.124) 106/2017-C

Materia: Despido

Cuenta BANCO SANTANDER:

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona

Para ingresos en caja, Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato electrónico: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta

Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta

Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Parte demandante/ejecutante: Katerina Kirsanova

Abogado/a: Nikolai Tyukhay

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: FUNDACIÓ CENTRE DE REGULACIÓ GENÒMICA, Fogasa

Abogado/a: Paco Carretero Palomares

Graduado/a social:

## SENTENCIA Nº 32/2018

En Barcelona, a 5 de febrero del año dos mil dieciocho

VISTOS por mí, Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER DELGADO SAINZ, Magistrado Juez de lo Social, titular del Juzgado de lo Social Núm. 29 de Barcelona, el juicio promovido por KATERINA KIRSANOVA, asistida de Letrado, contra FUNDACIÓ CENTRE DE REGULACIÓ GENÒMICA, asistida del Letrado, FOGASA, incomparecido, sobre despido.

### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 7.2.2017 tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de lo Social, demanda suscrita por la parte actora en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, pedía se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida la demanda y señalados día y hora para la celebración del acto del juicio, éste tuvo lugar el día 31.1.2018. Abierto el juicio la parte actora se afirma y ratifica en su demanda. En período de prueba se practicaron las propuestas y admitidas, conforme refleja la grabación, ratificándose en conclusiones en sus peticiones.





Codi Segur de Verificació: M9JMBX07M1UUF4I8T9AZOTPGGOF08200

Signat per Dalgado Sanz, Fco. Javier;

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/API/consultaCSV.html>

Data i hora 07/02/2018 12:10

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones y trámites legales.

### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, dedicada a la investigación y desarrollo en el ámbito de la biomedicina, con antigüedad desde 1.3.2016, con la categoría de personal técnico de investigación, a tiempo completo, con contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, y salario anual de 35000 euros con prorrata. A efectos de este procedimiento el salario asciende a 95,63 euros diarios (35000/366).

SEGUNDO.- El día 16.12.2016 se le comunica su despido con efectos desde la misma fecha, por los hechos que se contienen en la carta, que se tiene por reproducida.

TERCERO.- La superior directa de la actora y coordinadora del proyecto es la Sra. LLuch. El responsable de proyecto es el Sr. Serrano.

CUARTO.- El 29.11.2016 la actora envió un email a la Sra. Lluch con copia para el Sr. Serrano, que se tiene por reproducido y probado. En el le indica que no tiene nada que hablar con ella en persona. La comunicación se inserta en una discusión acerca del formato que debían tener unas determinadas tablas que se debía confeccionar, validadas por el investigador principal, tal como la Sra. Lluch le había comunicado. La actora se negó a cumplimentarlas.

QUINTO.- En el mes de julio 2016 la Sra. Lluch le dijo al Sr. Serrano que no podía trabajar con la actora. La empresa la reubicó en el laboratorio. Intervino el comité de conciliaciones. La actora no reconoce la autoridad de la Sra. Lluch como colider del proyecto y trabajar bajo su supervisión directa. Se le han realizado advertencias previas de que si no cambiaba de actitud se resolvería el contrato. La actora no asumía las instrucciones de la Sra. Lluch. Se crearon tensiones en la empresa por ello.

SEXTO.- Se tiene por reproducidos y probados los correos electrónicos aportados en castellano.

SÉPTIMO.- La trabajadora no ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores.





OCTAVO.- Se celebró sin avenencia la conciliación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprueba la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se declara que los hechos probados se han deducido de los siguientes medios de prueba: de ambas documentales. En particular, los hechos tercero a quinto, ambos incluidos, resultan también de la testifical del Sr. Serrano.

SEGUNDO.- El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores considera como causa de despido los incumplimientos graves y culpables del trabajador. Y, entre ellos, la indisciplina o desobediencia en el trabajo. Resulta obvio, por tanto, que no todo incumplimiento laboral del trabajador merecerá ser sancionado con el despido. En efecto, el trabajador tiene un deber de obediencia a las órdenes empresariales dadas en el ejercicio regular de sus facultades directivas, como así dispone el artículo 5.c) del Estatuto de los Trabajadores. La jurisprudencia no admite, salvo supuestos excepcionales, un derecho de resistencia del trabajador al cumplimiento de aquéllas. De modo que la desobediencia del trabajador puede constituir una falta de indisciplina sancionable de acuerdo con las facultades de dirección y control que el artículo 20 ET reconoce al empresario. Ahora bien, también debe recordarse que es doctrina jurisprudencial consolidada la que considera que la sanción debe ser proporcionada a la entidad de la falta cometida. De modo que del elenco de sanciones que el ordenamiento jurídico pone a disposición del empresario, debe escogerse la que sea adecuada a la falta, sin que resulte lícito ni justificado acudir en cualquier caso al despido, por constituir la más grave de las sanciones a imponer en cuanto supone la pérdida de empleo del trabajador. La jurisprudencia exige que la desobediencia sea grave y se produzca de forma reiterada para ser merecedora de la máxima sanción. La sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 1990 afirma que, "una simple desobediencia, que no encierra una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurre una causa incompleta de justificación no puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo, valorándose además la gravedad atendiendo a las consecuencias de la desobediencia y sobre todo, a la transcendencia de la orden social empresarial que se recibe". El TSJ Valencia, en sentencia de 8 de mayo de 1998, y reitera la de 30.4.99, manifiesta que, "no cabe considerar que existe el incumplimiento grave y culpable alegado en quien limitó su negativa a una sola ocasión, sin que la orden le fuese reiterada, sin precedente sancionable y sin que la desobediencia haya ocasionado perjuicio alguno, que la empresa no prueba"; o la de 10 de febrero de 1997, en la que haciendo un resumen de pronunciamientos anteriores, se afirma que, "en efecto, esta Sala ha sostenido reiteradamente, como puede apreciarse entre otras en la reciente sentencia de 16 de septiembre de 1997 qué tipo de desobediencia es la que justifica un despido, al señalar, con apoyo en una generalizada doctrina jurisprudencial en el mismo sentido que "hay que tener en cuenta que la desobediencia, según, entre

Codi Segur de Verificació: H9JMSX07MUUF418T9AZOTPGG0F0 8200

Signat per Delgado Sainz, Fco. Javier.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/PAI/consultacSV.html>

Data i hora 07/02/2018 12:10





otras muchas, reiteran las Sentencias del Tribunal Supremo de 8-7-86 y 25-6-87, en doctrina asumida por esta Sala en dos suyas de 30-10-91 y 23-3-93, determina el despido cuando se ofrece como una directa contradicción a una orden del empresario, dada en base al poder directivo que le reconoce el art. 5.c) del Estatuto de los Trabajadores y actuando con sujeción a las exigencias de la buena fe -art. 20.2 del Estatuto-, manifestándose como resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de órdenes precisas emanadas del empresario en el ejercicio normal y regular de sus facultades de dirección; que el trabajador está obligado a obedecer, y presentar la suficiente gravedad y trascendencia -Sentencia del Tribunal Supremo de 9-7-87-, gravedad que es de apreciar cuando la indisciplina o desobediencia se produce "en tan abierta forma que viene a constituirse en un cierto acto personal, dando lugar a una situación de violencia o tensión muy diferente de aquella otra postura pasiva o hasta de mala voluntad" -Sentencia del Tribunal Supremo de 28-4-81 y del Tribunal Central de Trabajo de 12-1-89-". En igual sentido se han pronunciado otros Tribunales Superiores de Justicia, como la Sala de lo Social de Cataluña en sentencia de 7 de abril de 1998, en la que se hace hincapié en que la "desobediencia ha de ser grave y culpable además de injustificada, y que su valoración se ha de hacer con criterio individualizador y gradualista: individualizador, en cuando se ha de conocer la singularidad de cada caso, valorando las circunstancias concurrentes y sus peculiaridades con especial relevancia del factor humano o personal y gradualista porque precisamente a través del análisis individualizado de cada caso".

TERCERO.- En definitiva, es necesario que se trate de un incumplimiento grave y culpable, pues el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho Laboral, obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, pues, y en su caso, imponerse otras sanciones distintas de la del despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido -sentencias del Tribunal Supremo de 21 de enero y 22 de mayo de 1.986 y 26 de enero de 1.987-. Además, en todo caso, resulta necesario e indispensable que exista una adecuación o proporcionalidad entre la falta cometida por el trabajador y la sanción que la empresa debe imponer, siendo necesario resaltar para la valoración de la falta cometida su entidad, así como las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza -sentencias del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1.979 y 30 de enero de 1.981

CUARTO.- El Juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas alegadas (art. 54 ET) y, para ello tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convencional aplicable al caso y, si los incumplimientos no encajan en los supuestos tipificados como falta muy grave sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario. Pero si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y

Codi Segur de Verificació: MSJM8X07MUUF418T9AZOTPGGQFO 8200

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/API/consultacSV.html>

Signat per Delgado Sainz, Fco. Javier,

Data i hora 07/02/2018 12:10





no debe rectificar la sanción impuesta pues, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 58 ET, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones. Si el Juez no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez.

QUINTO.- Aplicando la anterior doctrina al caso de litis debe de llegarse a la conclusión de los hechos declarados probados son de entidad suficiente para ser calificados como merecedores de sanción del despido. El 29.11.2016 la actora envió un email a la Sra. Lluch con copia para el Sr. Serrano en que le indica que no tiene nada que hablar con ella en persona. Era su jefe directa. La comunicación se inserta en una discusión acerca del formato que debían tener unas determinadas tablas que se debía confeccionar, validadas por el investigador principal, tal como la Sra. Lluch le había comunicado. La actora se negó a cumplimentarlas. Pero se trataba de una situación que venía siendo tensa y problemática desde hacía unos meses hasta el punto de que en el mes de julio 2016 la Sra. Lluch le dijo al Sr. Serrano que no podía trabajar con la actora. Por ello, la empresa la reubicó en el laboratorio e intervino el comité de conciliaciones, que puso de manifiesto (también el Sr. Serrano) que la actora no reconoce la autoridad de la Sra. Lluch como colíder del proyecto y trabajar bajo su supervisión directa. Se le han realizado advertencias previas de que si no cambiaba de actitud se resolvería el contrato, por parte del Sr. Serrano. Es decir, estamos en presencia de una actitud continuada que se viene produciendo, a la que hace referencia la carta de despido (la demanda no suscita cuestión sobre prescripción ni inconcreción) y estaba advertida de que no podía trabajar desconociendo la autoridad de su jefa ni desatendiendo sus indicaciones, a pesar de lo cual continuó en su actitud. En definitiva, la actora no asumía las instrucciones de la Sra. Lluch y dio lugar a que se crearan tensiones en la empresa por ello. En esta tesitura la demandada se encuentra con una trabajadora cualificada que hace caso omiso de las indicaciones de su superior, que no respeta su autoridad, que es advertida por ello, y que finalmente le manifiesta a su jefa que no tiene nada que decirle personalmente, y no asume su jerarquía. La actora, en nuestro marco de relaciones laborales, no puede aspirar a imponer su criterio frente a su superior. Conforme al art. 20.1 del ET, la trabajadora está obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de su empresario o persona en quien delegue. La actora, con su actitud, de la que el hecho puntual que recoge la carta de despido es la culminación de un proceso de resistencia a aceptar la jerarquía empresarial, ha colocado a la empresa en una tesitura inevitable. El comité de conciliaciones se vio incapaz de encauzar el conflicto, indicando que la actora no acepta la autoridad de la Sra. Lluch, como tampoco se ha conseguido la conciliación a cargo de la Letrada ni por este magistrado, a pesar de que la empresa aceptaba reconocer la improcedencia del despido con la máxima indemnización, con esa intención conciliadora. La actora no ha querido. Al parecer ha vertido comentarios en redes sociales, que la

Codi Segur de Verificació: M9JMX07MUJF-418T9AZOTPGGOF03Z00

Signal per Delgado Sainz, Fco. Javier;

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Data i hora 07/02/2018 12:10





empresa exigía que retirara, y la actora se ha negado.

**SEXTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el art. 191.3 a) de la Ley 36/2011 contra esta sentencia cabe recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación al supuesto enjuiciado

### FALLO

Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por KATERINA KIRSANOVA contra FUNDACIÓ CENTRE DE REGULACIÓ GENÓMICA, FOGASA por despido, que se declara procedente, absolviendo a la demandada de los pedimentos deducidos en su contra, declarando convalidada la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Absuelvo al FOGASA.

A efectos de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se indica que la presente sentencia no es firme. Contra la misma podrán interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que deberá anunciarse ante este Juzgado en el plazo de 5 días hábiles siguientes al de notificación de la sentencia.

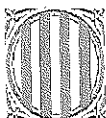
Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Codi Segur de Verificació: M8JM8X07MUUF-418T9AZ0TPGGOF03200

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/JP/consultaCSV.html>

Signal per Delegado Sainz, Fco. Javier,

Data i hora 07/02/2018 12:10





### Jutjat Social núm. 29 de Barcelona

Avinguda Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 9 - Barcelona  
08075 Barcelona

Tel. 938874568

Fax: 938844933

A/e: social29.barcelona@xij.gencat.cat

NIG 0801944420170004932

### Acomiadaments / cessaments en general (art.124) 106/2017 C

Matèria: Acomiadament

#### Compte del BANC DE SANTANDER

Beneficiari: Jutjat Social núm. 29 de Barcelona

Per a ingressos en caixa, concepte: número de compte de l'expedient del Jutjat (16 dígits)

Pagaments per transferència IBAN (en format electrònic): ES5500493569920005001274. Concepte: número de compte de l'expedient del Jutjat (16 dígits)

Pagaments per transferència IBAN (en format paper): IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepte: número de compte de l'expedient del Jutjat (16 dígits)

Part demandant/executant: Katerina Kirsanova

Advocat/ada: Nikolai Tyukhay

Graduat/ada social:

Part demandada/executada: FUNDACIÓ CENTRE DE REGULACIÓ GENÒMICA, Fogasa

Advocat/ada: Paco Carretero Palomares

Graduat/ada social:

### DILIGÈNCIA DE PUBLICACIÓ

Faig constar que, un cop el tribunal ha signat la Sentència núm. 32/2018, de data 5 de febrer de 2018, se'n fa la publicitat que estableixen la Constitució i les lleis. En dono fe.

Barcelona, 7 de febrer de 2018

La lletrada de l'Administració de justícia

Maria del Puy Bustillo Chocarro

Codi Segur de Verificació: 8C7MRH0N1XW7B55WUJ9E0ZG080RDNA6

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Signat per Bustillo Chocarro, Maria del Puy.

Data i hora 07/02/2018 12:53

