

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA*Sentencia 743/2024, de 3 de diciembre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 624/2024***SUMARIO:**

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Trabajador condenado por sentencia penal por maltrato de obra en el ámbito de la violencia de género, siendo la víctima trabajadora de la empresa. En el caso analizado, el demandante ha sido condenado en virtud de sentencia que no se discute que sea firme por un delito de maltrato a una compañera de trabajo, por lo que, en principio, puede considerarse que ha incurrido en el incumplimiento contractual grave sancionable con el despido previsto en el artículo 54.2 c) del ET y en la falta muy grave, también susceptible de tal sanción, contemplada en el convenio de aplicación, pero los actos del demandante contra su compañera que han determinado la condena no se cometieron en el trabajo sino en el domicilio que compartían. Además, el delito cometido ya ha sido sancionado penalmente, no siendo la finalidad de las sanciones laborales reforzar las sanciones penales o administrativas. No hay que olvidar que a partir de la coincidencia en un mismo lugar y tiempo de trabajo los actos de violencia o acoso entre compañeros, incluso fuera del tiempo de trabajo y por motivos extralaborales, son susceptibles de proyectarse en el ámbito laboral con gran verosimilitud, siendo difícil pensar que la víctima del delito y su autor puedan alejarse psicológicamente de su condición de tales por el mero hecho de encontrarse en un entorno laboral. Aún más, la situación tendrá más gravedad que en otro tipo de entornos ajenos al trabajo, porque la necesidad de trabajar atará a ambos protagonistas al lugar de trabajo y hará imposible que la víctima se aleje del autor. En este contexto, parece claro que la empresa pudo adoptar otras medidas antes que el despido para que el demandante no quebrantara, entre otras, la pena que se le impuso de prohibición de aproximación a una distancia inferior a 200 metros, pues no debe olvidarse que el despido, por ser la sanción más grave en el derecho laboral, obliga a una interpretación restrictiva, debiéndose también tener en cuenta que el demandante lleva prestando servicios para la demandada más de veinte años, sin que conste que antes haya incurrido en ninguna conducta censurable en su trabajo. El despido disciplinario es una medida sancionadora, no preventiva. Por ello estaría plenamente justificado que la empresa, haciendo uso de los artículos 40 y 41 del ET si fuese preciso (e incluso del artículo 52 eventualmente, si no existiera otra posibilidad), al concurrir causas que razonablemente lo exigen, pudiera imponer proporcionadamente cambios en la prestación de servicios del trabajador en cuanto al lugar de trabajo o su jornada, no como sanción, sino con la finalidad de prevenir cualquier riesgo evitando toda posibilidad de encuentro o contacto entre agresor y víctima (que es, en definitiva, lo que le fue solicitado por la trabajadora). Pero el que pueda y deba adoptar este tipo de medidas no convierte la conducta del trabajador, ajena al entorno laboral, en una falta laboral, conectada al trabajo, susceptible de ser sancionada. Por ello, el despido del trabajador ha de ser declarado improcedente.

PONENTE:*Don Pedro Bravo Gutiérrez.*

Síguenos en...



SENTENCIA

T.S.J. EXTREMADURA SALA SOCIAL
CACERES
SENTENCIA: 00743/2024
CALLE PEÑA S/N CACERES
Tfno: 0034927620237
Fax:0034927620246
Correo electrónico: TSJ.SOCIAL.CACERES@JUSTICIA.ES
Equipo/usuario: SSV
NIG:06015 44 4 2023 0001610
Modelo: N31350 TEXTO LIBRE (ESCRITO)

TIPO Y Nº DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0000624 /2024

JUZGADO DE ORIGEN/ AUTOS: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000307 /2023 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de BADAJOZ

Recurrente/s: Belarmino

Abogado/a: LUIS ARIAS PEREZ

Recurrido/s: DIRECCION000

Abogado/a: MARTA NEBOT ESTRELLES

Ilmos. Sres.

D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ

D^a ALICIA CANO MURILLO

D. MERCENARIO VILLALBA LAVA

En Cáceres, a tres de diciembre de dos mil veinticuatro.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA DE LO SOCIAL DEL T.S.J. EXTREMADURA, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española, EN NOMBRE DE S.M. EL REY Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N°743/2024

En el RECURSO SUPPLICACIÓN N°624/2024 interpuesto por el Sr. Letrado D. Luis Arias Pérez en nombre y representación de DON Belarmino contra la Sentencia nº 280/2024 dictada por el Juzgado de lo Social N° 1 de Badajoz en el procedimiento Despidos / Ceses en general número 307/2023, seguido a instancia de la parte recurrente frente a la entidad DIRECCION000., representada por la Sra. Letrada Doña Marta Nebot Estrelles, con intervención del MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado Ponente, el ILMO. SR. D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

Síguenos en...



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:

DON Belarmino presentó demanda contra la entidad DIRECCION000. siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social el cual, dictó la sentencia número 280/2024 de 28 de junio.

SEGUNDO:

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"PRIMERO. D. Belarmino prestó servicios laborales para la empresa DIRECCION000, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, entre los días 21/2/2001 y 22/3/2023, en el centro de trabajo de la empresa en la DIRECCION001, de la ciudad de DIRECCION002 (Badajoz), en horario variable, en turnos de 5 a 13 horas 13 a 21 horas. **SEGUNDO.** A efectos de despido, la categoría profesional de D. Belarmino es la de responsable de área, su salario de 2.239,66 euros brutos mensuales (incluida p. p. extras) y su antigüedad de 21/2/2001. **TERCERO.** La empresa demandada comunicó al trabajador la finalización de la relación laboral mediante carta fechada en DIRECCION002, a 22 de marzo de 2023, con el siguiente tenor literal: "Muy Sr. nuestro: El objeto de la presente es notificarle la decisión de DIRECCION000. de proceder a su *DESPIDO DISCIPLINARIO con fecha de efectos de 22 de marzo de 2023, por la comisión por su parte de los hechos que más adelante se especifican y que resultan constitutivos de incumplimientos muy graves tipificados como tales en el artículo 70. III. Apartado C. 9 y 12 del Convenio Colectivo Grupo DIRECCION000, sancionables con el despido disciplinario. Como Ud. conoce, el puesto que ocupa como Responsable de área de Expedición del Almacén, requiere el desarrollo de sus funciones con especial rigor y eficacia, atendiendo a las Normas de Obligado Cumplimiento, así como al Código Ético. Pues bien, las causas que fundamentan la decisión sancionadora de la Empresa, que la misma considera sobradamente acreditadas, son las siguientes: El pasado 25 de enero de 2023, la empresa ha tenido conocimiento a través suya, de la existencia de una sentencia condenatoria sobre usted, concretamente la SENTENCIA 261/22 del Jdo. De lo Penal Nº2 de Mérida, de 17 de noviembre de 2022. En el fallo de dicha Sentencia, se le condena a Ud. como autor penalmente responsable de un delito de maltrato de obra en el ámbito de la violencia de género, imponiéndole la prohibición de acercarse a la víctima a una distancia inferior a 200 metros de su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro que frecuente, así como de comunicar con ella por cualquier medio por tiempo, en ambos casos, de un años y seis meses. A mayor abundamiento, se da la circunstancia que la persona víctima de violencia de género es la Sra. Serafina, quien también es trabajadora de DIRECCION000. En concreto, la Sra. Serafina, ocupa el puesto de Jefa de Zona de tiendas, y como tal, tiene que mantener contacto con Ud. de manera frecuente, pues para el correcto desempeño de su puesto, tiene que comunicarle todas las incidencias derivadas del transporte de la mercancía a sus tiendas de gestión. Por otro lado, es preciso señalar que su lugar de trabajo es el almacén que la empresa tiene situado en la DIRECCION001 de DIRECCION002, ubicación donde también están situadas las oficinas de la Delegación. En ese sentido, cabe resaltar, que a estas oficinas debe acudir de forma habitual la Sra. Serafina para asistir a reuniones y formaciones, al igual que para entregar y recibir documentación. Es evidente, por tanto, que, si usted presta servicios en dicho centro, usted no podrá cumplir con la prohibición de acercarse a la Sra. Serafina a una distancia inferior a 200 metros y, en consecuencia, la Empresa, tampoco podrá garantizar a la Sr. Serafina un entorno de trabajo seguro y saludable. Así, sus actos vulneran el Código Ético de la compañía y rompen las más elementales reglas de convivencia que deben imperar en todo momento. Además, su comportamiento no es el deseado para una persona trabajadora de nuestra empresa, más*

Síguenos en...



aún, cuando ocupa un puesto de responsabilidad en la misma, lo que ha supuesto la quiebra irreversible de la buena fe contractual que debe regir toda relación laboral. En consecuencia, los hechos descritos son constitutivos de las siguientes faltas muy graves tipificadas en el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores, y merecedoras de la sanción de despido disciplinario: Una falta muy grave, de "malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes/as o familiares, así como a los compañeros/as de trabajo y al público en general", prevista en el artículo 70. III. C. 9 del Convenio Colectivo DIRECCION000 y; Una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual, recogida en el artículo 70. III. Apartado C. 12 del Convenio Colectivo de DIRECCION000 y 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. Por ello, ante esta situación, la Compañía se ve obligada a proceder a su despido por causas disciplinarias con fecha de efectos de hoy, 22 de marzo de 2023; quedando definitivamente resuelta la relación laboral que Ud. Venía manteniendo con esta Compañía. Le informamos que se encuentra a su disposición en las oficinas de la Empresa la liquidación que por sus servicios prestados legalmente le corresponden. Rogamos finalmente se sirva firmar la presente a los efectos de dejar constancia de su recibí. **CUARTO.** El día 14/4/2021 el demandante inició un proceso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, por trastorno ansioso-depresivo, que finalizó el día 28 de febrero de 2023. El día 10 de marzo de 2023, el demandante inició un nuevo proceso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, por trastorno de ansiedad generalizada. A la fecha del despido, se encontraba aún en dicha situación. **QUINTO.** En fecha 17/11/2022 se dictó, por el Juzgado de lo Penal nº 2 de Mérida, sentencia condenatoria de D. Belarmino por la comisión de un delito de Maltrato en el ámbito de la Violencia de género, imponiéndole, entre otras, la pena de prohibición de aproximación a D^a Serafina a una distancia inferior a 200 metros de su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro que frecuente, así como de comunicar con ella por cualquier medio por tiempo, en ambos casos, de UN AÑO Y SEIS MESES. En dicha sentencia se declaraba probado que "En día no concretado, pero en todo caso durante de una de las noches del mes de abril de 2021, el encausado, Belarmino, mayor de edad y sin antecedentes penales, entabló una disputa con su pareja, Serafina, cuando ambos se encontraban en compañía de la hija menor de la perjudicada en su domicilio común, sito en la DIRECCION003 de la localidad de DIRECCION002, en el curso de la cual, el encausado, con el propósito de menoscabar su integridad física, le dio un manotazo, arrinconándola en la cocina de la vivienda, para propinarle golpes en distintas zonas corporales, sin que conste acreditada lesión". **SEXTO.** El contenido de dicha sentencia condenatoria fue comunicado por el demandante a la empresa en fecha 25 de enero de 2023, mediante correo electrónico en que solicitaba que por parte de la empresa "se adopten las diligencias pertinentes para evitar la coincidencia de ambos empleados en un mismo lugar". **SÉPTIMO.** D^a Serafina es trabajadora de la empresa demandada (ya lo era en el año 2023), con la categoría de supervisora de tiendas, con horario laboral de lunes a sábados de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas. En ejercicio de sus funciones, necesita intercambiar comunicaciones con el responsable de almacén, y acude, con relativa asiduidad (varias veces al mes), al centro de trabajo sito en la DIRECCION001, de la ciudad de DIRECCION002 (Badajoz), para mantener reuniones y llevar a cabo trabajo de oficina. **OCTAVO.** El trabajador no era, ni en el momento de la finalización de la relación laboral ni durante el año anterior, representante de los trabajadores. **NOVENO.** Es de aplicación el Convenio colectivo del grupo de empresas DIRECCION004, y DIRECCION000. **DÉCIMO.** Con anterioridad a la interposición de la demanda el trabajador promovió un acto de conciliación ante la UMAC contra la empresa, por despido, que se celebró el día 28/4/2023, con el resultado de sin avenencia".

TERCERO:

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "En nombre del Rey, por la autoridad que me confiere la Constitución, DESESTIMO la demanda interpuesta por D. Belarmino frente a DIRECCION000 y en consecuencia ABSUELVO a la parte demandada de las pretensiones cursadas en su contra".

Síguenos en...



CUARTO:

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por DON Belarmino interponiéndolo posteriormente.

Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte. Conferido el oportuno traslado de ésta última, según lo previsto en el art. 197.2 de la LRJS., la recurrente dejó transcurrir el plazo sin efectuar alegaciones al respecto.

QUINTO:

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos a esta Sala tuvieron entrada en fecha 22 de octubre de 2024.

SEXTO:

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 7 de noviembre de 2024 para los actos de deliberación, votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

Contra la sentencia en la que se declara procedente su despido, interpone recurso de suplicación el trabajador demandante pretendiendo que se declare nulo o, subsidiariamente, improcedente.

El recurso contiene dos motivos dedicados al examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando en el primero de ellos, para sustentar la pretensión de nulidad del despido, la de los artículos 24.1 de la Constitución, 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y 2 de la Ley 15/22, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Alega en primer lugar el recurrente que con el despido se ha vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva porque se ha producido como reacción de la empresa a una supuesta solicitud de que "se adopten las diligencias pertinentes para evitar la coincidencia de ambos empleados en un mismo lugar", refiriéndose a la trabajadora por cuyo maltrato había sido condenado, pero, sobre la vulneración del derecho fundamental que el recurrente denuncia se expone en las SSTS de 12 de abril de 2013, rec. 2327/2012 y 24 de febrero de 2016, rec. 371/14, entre otras muchas, [el «derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 14/1993, de 18/Enero; 125/2008, de 20/Octubre; y 92/2009, de 20/Abril, SSTS 17/06/08 -rcud 2862/07; y 24/10/08 -rcud 2463/07)], y esa petición no puede considerarse como un acto previo o preparatorio de la acción judicial.

SEGUNDO.

Síguenos en...



Alega también el recurrente para sustentar la nulidad de su despido que la empresa no ha cumplido con la exigencia de la audiencia previa al despido impuesta por el citado art. 7 del Convenio 158 OIT, pero tampoco tal alegación puede prosperar.

En la reciente sentencia de esta Sala de 28 de octubre de este año, rec. 444/24, se mantiene que no es exigible tal audiencia previa al despido, basándose en la jurisprudencia hasta entonces existente, pero es que la aún más reciente del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, rec. 4735/2023, se ha cambiado de doctrina, manteniéndose en ella que "esta Sala sostiene que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos" y se concluye: "En definitiva, el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido", pero se añade después que "Llegados a este punto, en el que concluimos que, para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se está debatiendo, es exigible la audiencia previa del trabajador, constando que en el caso presente no ha sido cumplida, no podemos olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción ("a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad") por lo que también debe ser examinada", para concluir:

"Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se viene a decir en su escrito de interposición del recurso, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando.

Con esta importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia, no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto".

Por ello, como el despido del demandante se produjo antes de la publicación de esa Sentencia del Alto Tribunal no era razonable exigir a la empresa cumplir ese requisito y su ausencia no puede determinar ni la nulidad ni la improcedencia del despido.

TERCERO.

Por último, para la nulidad de su despido, alega el recurrente que como poco antes de su despido inició un proceso de baja de larga duración, la decisión empresarial ha de considerarse nula por aplicación de la Ley 15/2022.

Sobre las consecuencias de esa Ley se ha pronunciado esta Sala en sentencia de 30 de noviembre de 2023, rec. 540/23, diciendo:

"De dicha regulación hemos de concluir que la citada Ley incorpora como causa discriminatoria la enfermedad, además de la discapacidad, tal y como hemos expuesto. Dicha causa, en primer lugar, no opera como supuesto de nulidad objetiva, en tanto en

Síguenos en...



cuanto no se ha modificado el artículo 55.5 del TRET, lo que conlleva, acudiendo a la doctrina jurisprudencial y a la regulación procesal expuesta, que la decisión empresarial que implique una discriminación por razón de la enfermedad determinaría la nulidad de la misma, siempre que se aporten indicios suficientes por parte del trabajador que afirma dicha discriminación. A saber, a efectos probatorios, tal y como razona la parte recurrente, se aplica la clásica doctrina constitucional sobre la carga de la prueba cuando se alegue vulneración de derechos fundamentales, que atribuye al trabajador aportar un indicio probatorio de que el empresario le ha discriminado por razón de su enfermedad, es decir que el despido se fundamenta esencialmente en la situación de baja médica y, afirmado dicho indicio, la empresa ha de acreditar que la verdadera causa del despido es ajena a la vulneración de derechos fundamentales (STS de 19 de mayo de 2020, Rec. 2911/2017, entre otras muchas, a la que se remite la parte recurrente).

Todo ello significa, en relación al proceso de despido que, y así también lo reconoce la parte recurrida, el trabajador debe aportar un indicio de tal discriminación, pues en principio la sola situación de IT no tiene por qué generar la declaración de nulidad del trabajador en incapacidad temporal".

En todo caso, como se razona en la STS de 12 de abril de 2013, rec. 2327/2012: "...Tratándose de tutelar derechos fundamentales, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL («una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación..., corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas»).

Pero, como se advierte en la STC 151/2004, de 20 de septiembre, "a los hechos que comportan el ejercicio de los derechos fundamentales invocados y a la circunstancia concurrente de la extinción del contrato de trabajo será preciso añadir otros elementos que pongan indiciariamente en conexión lo uno (el factor protegido) con lo otro (el resultado de perjuicio que concretaría la lesión -en este caso, la extinción contractual), por cuanto que el ejercicio del derecho de huelga o el de acciones o actos preparatorios o previos y necesarios para el proceso (protegidos frente a represalias empresariales por la garantía de indemnidad - art. 24.1 CE) representan únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la violación de los arts. 28.2 y 24.1 CE, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto".

Por otro lado, se razona en la sentencia de esta Sala de 5 de junio de 2014, rec. 204/14: "la apreciación indiciaria supone para la Jurisprudencia (STS de 1 de octubre de 1996, rec. 659/1996) una valoración jurisdiccional provisional de carácter complejo, correspondiente en principio al Juez de instancia, que versa tanto sobre elementos de hechos («indicios») como sobre calificaciones o elementos de derecho («violación» del derecho fundamental), y cuya revisión en Suplicación sólo tiene trascendencia o efecto práctico cuando el Tribunal Superior de Justicia entienda que el Juzgado de lo Social debió haber aplicado esta regla atenuada de inversión de la carga de la prueba)" y en ese mismo sentido, se razona en la STS de 26 de octubre de 2016, rec. 2.913/14 que el Juez de instancia, está "mejor situado que la Sala de suplicación a esos efectos, pues no en balde ante él se practicaron todas las pruebas".

Aquí la juzgadora de instancia no ha apreciado que el demandante haya aportado indicios válidos de que la empresa haya vulnerado alguno de sus derechos fundamentales y esta Sala no puede sino mantener la misma postura.

En fin, en la Sentencia del Tribunal Constitucional 125/2008, de 20 de octubre, se mantiene:

"Como recordábamos en nuestras SSTC 41/2006, de 13 de febrero (FJ 5), y 138/2006, de 8 de mayo (FJ 7), los despidos "pluricausales" son aquellos despidos disciplinarios en los que, frente a los indicios de lesión de un derecho fundamental, como puede ser el invocado en este recurso de amparo, el empresario alcanza a probar que el despido obedece realmente a la concurrencia de incumplimientos contractuales del

trabajador que justifican la adopción de la medida extintiva. Y es que, como ya dijimos en la STC 7/1993, de 18 de enero, "cuando se ventila un despido "pluricausal", en el que confluyen una causa, fondo o panorama discriminatorio y otros eventuales motivos concomitantes de justificación, es válido para excluir que el mismo pueda considerarse discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales que el empresario acredite que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado" (FJ 4)".

Por ello, aunque se hubiera aportado algún indicio de la vulneración, es claro que la causa que para el despido ha esgrimido para justificar el despido del trabajador es totalmente objetiva y razonable, hasta el punto de que en la sentencia se ha considerado que el despido es procedente, por lo que ha de excluirse esa vulneración sin perjuicio de al examinar el siguiente motivo pueda entenderse de que el despido fue improcedente.

CUARTO.

En el segundo y último motivo del recurso se denuncia la infracción de los arts. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y 70 del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas DIRECCION004, y DIRECCION000, con cita de sentencias de los Tribunales Constitucional, Supremo y Superiores.

Se mantiene en la sentencia de esta Sala de 1 de julio de 2010, rec. 227/10, que <los incumplimientos que pueden determinar el despido han de ser contractuales y el contrato a que se han de referir es al de trabajo, que es el que puede extinguirse por el despido; más claramente, en la descripción de la causa alegada por la empresa, el art. 54.2.d) ET nos dice "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo" y no consta probado que la demandante haya incurrido en ninguna conducta que pueda suponer esa transgresión o ese abuso en el desempeño de su trabajo> y lo mismo se mantiene en la 9 de mayo de 2012, rec. 137/2012.

No obstante, en la STS de 21 de septiembre de 2017, rec. 2397/2015, a la que se remiten la de 31 de mayo de 2022, rec. 1819/2020, y la de esta Sala de 20 de febrero de 2018, rec. 10/2018, se mantiene que "el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral".

En el caso que nos ocupa, del firme relato fáctico de la sentencia recurrida, resulta que el demandante ha sido condenado en virtud de sentencia que no se discute que sea firme por un delito de maltrato de compañera de trabajo por lo que, en principio, puede considerarse que ha incurrido en el incumplimiento contractual grave sancionable con despido previsto en el art. 54.2.c) del ET y en la falta muy grave, también susceptible de tal sanción, contemplada en el art. 70.C).9) del convenio de aplicación, pero los actos del demandante contra su compañera que han determinado la condena no se cometieron en el trabajo sino en el domicilio que compartían (hecho probado quinto de la sentencia recurrida por remisión a la del Juzgado de lo Penal). Por ello, como resulta de lo antes expuesto, hay que determinar si esa actuación y la condena que ha supuesto dan lugar a alguna consecuencia en el trabajo de los afectados para la empresa demandada y así lo entiende la juzgadora de instancia porque la prohibición de aproximación de la trabajadora a una distancia inferior a 200 metros de su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro que frecuente, así como de comunicar con ella por cualquier medio, hace imposible durante su vigencia que el demandante acuda a su centro de trabajo, lo que lleva a la procedencia del despido.

Sin embargo, como se alega en el recurso, parece claro que la empresa pudo adoptar otras medidas antes que el despido para que el demandante no quebrantara su condena pues no debe olvidarse que el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho laboral, obliga a una interpretación restrictiva (sentencia de esta Sala de 25 de

abril de 2022, rec. 51/22), debiéndose también tener en cuenta que el demandante lleva prestando servicios para la demandada hace más de veinte años sin que conste que antes haya incurrido en ninguna conducta censurable en su trabajo. Así se razona para un supuesto semejante al que nos ocupa en la sentencia del TSJ Castilla y León (Valladolid) de 26 de octubre de 2016, rec. 1565/2016, cuyos argumentos se asumen por esta Sala y de los que pueden destacarse:

<el núcleo del presente asunto consiste en analizar si ha existido una conducta del trabajador despedido que constituya un incumplimiento específicamente laboral por el que pueda ser sancionado, puesto que por el delito cometido contra la víctima (vejaciones leves) ya ha sido sancionado penalmente,...,no siendo la finalidad de las sanciones laborales reforzar las sanciones penales o administrativas, como hemos dicho. No cabe duda de la gravedad de la conducta que es objeto de este litigio, la cual por sí misma y sin necesidad de la tipificación prevista en el convenio colectivo estaría tipificada en el artículo 54.2.g como falta laboral muy grave justificativa del despido disciplinario si se produjese en el marco de la relación laboral. La cuestión estriba en determinar si dicha conducta, por sus circunstancias, es ajena al ámbito laboral (y por tanto inmune al contrato de trabajo y sus vicisitudes) o por el contrario está conectada al mismo y puede por ello considerarse un incumplimiento contractual justificativo del despido>.

...

<Ahora bien, cuando el autor y la víctima coinciden en el mismo centro de trabajo, bien por ser trabajadores de la misma empresa o por serlo de empresas que coinciden en el mismo lugar de trabajo, como pudiera ocurrir en caso de contratas y subcontratas o empresas de trabajo temporal, puede existir ya una conexión con el trabajo cuando los trabajadores comparten cotidianamente el entorno laboral. La relación entre esos trabajadores, aunque se haya originado en circunstancias extralaborales, tendrá ineludiblemente una naturaleza patológica que puede proyectarse sobre el desarrollo laboral por la coincidencia en el mismo lugar y tiempo de trabajo. En ese sentido hay que recordar además que para que en supuestos de acoso exista una falta laboral no es preciso que se trate de un acoso jerárquico (de superior a inferior), sino que basta con que el acoso sea ambiental, dentro del entorno laboral, aún sin relación orgánica o funcional entre autor y víctima. Incluso en el ámbito penal el acoso sexual (artículo 184 del Código Penal) comprende tanto el acoso ambiental "en el ámbito de una relación laboral" como el jerárquico ("prevaliéndose de una situación de superioridad laboral"). A partir de la coincidencia en un mismo lugar y tiempo de trabajo los actos de violencia o acoso entre compañeros, incluso fuera del tiempo de trabajo y por motivos extralaborales, son susceptibles de proyectarse en el ámbito laboral con gran verosimilitud, siendo difícil pensar que la víctima del delito y su autor puedan alejarse psicológicamente de su condición de tales por el mero hecho de encontrarse en un entorno laboral. Aún más, la situación tendrá más gravedad que en otro tipo de entornos ajenos al trabajo, porque la necesidad de trabajar atará a ambos protagonistas al lugar de trabajo y hará imposible que la víctima se aleje del autor>.

...

<el despido disciplinario es una medida sancionadora, no preventiva. Por ello estaría plenamente justificado que la empresa, haciendo uso de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores si fuese preciso (e incluso del artículo 52 eventualmente, si no existiera otra posibilidad), al concurrir causas que razonablemente lo exigen, pueda imponer proporcionadamente cambios en la prestación de servicios del trabajador en cuanto al lugar de trabajo o su jornada, no como sanción, sino con la finalidad de prevenir cualquier riesgo evitando toda posibilidad de encuentro o contacto entre agresor y víctima (que es, en definitiva, lo que le fue solicitado por la trabajadora). Pero el que pueda y deba adoptar este tipo de medidas no convierte la conducta del trabajador, ajena al entorno laboral, en una falta laboral, conectada al trabajo, susceptible de ser sancionada>.

Por ello, como en esa sentencia, el despido del trabajador ha de ser declarado improcedente a tenor de los arts. 55.4 ET y 108.1 LRJS con las consecuencias establecidas en el 56 y 110.1, respectivamente.

En definitiva, con revocación de la sentencia recurrida, la pretensión principal del recurso ha de ser desestimada y estimada la subsidiaria, aunque solo en parte pues no cabe la condena en costas a la empresa que en ella también se solicita pues, como ha señalado con reiteración el Tribunal Supremo, por ejemplo en sentencia de 21 de enero de 2002, rec. 176/2001, "la parte vencida en el recurso a la que alude el artículo 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral es exclusivamente aquella que hubiera actuado como recurrente y cuya pretensión impugnatoria hubiese sido rechazada; no, por tanto, la que hubiera asumido en el recurso la posición de recurrida, defendiendo, sin éxito, el pronunciamiento impugnado", doctrina reiterada, por ejemplo, en la más reciente STS de 31 de enero de 2023, rec. 703/2019, en la que se razona que "La imposición de costas del artículo 235.1 LRJS a la parte vencida está diseñada de modo que solo rige cuando ha fracasado el recurso y el mismo ha generado gastos a la contraparte".

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Con desestimación de la pretensión principal y estimación parcial de la subsidiaria contenidas en el recurso de suplicación interpuesto por D. Belarmino contra la sentencia dictada el 28 de junio de 2024 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz en autos seguidos a instancia del recurrente frente a DIRECCION000., revocamos la sentencia recurrida para declarar improcedente el despido del demandante efectuado por la demandada, a la que condenamos a optar expresamente, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre readmitir al trabajador en su relación laboral en las mismas condiciones que regían antes del despido o indemnizarle en la cantidad de 53.016 euros, y todo ello con las siguientes advertencias legales:

1.- La opción por la indemnización determinará la extinción de la relación laboral a la fecha del despido.

2.- La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social de procedencia dentro del plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de la sentencia sin esperar a la firmeza de la misma.

3.- En caso de no ejercitarse la opción en tiempo y forma se entenderá que la empresa opta por la readmisión.

4.- Si la empleadora, conforme a lo expuesto, optara expresa o tácitamente por la readmisión, deberá abonar al trabajador los salarios de tramitación que correspondan desde el despido hasta la fecha de notificación de la sentencia sin perjuicio de la deducción que proceda respecto de los que el trabajador haya podido percibir desde la fecha del despido como consecuencia de un nuevo empleo y que se determinarán en ejecución de sentencia.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta sala.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en SANTANDER Nº 1131 0000 66 0624 24 debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código "35 Social-Casación". Si el ingreso se

Síguenos en...



hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio "recurso 35 Social-Casación".

La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de duplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

Síguenos en...

