



Roj: **STSJ CLM 970/2016 - ECLI: ES:TSJCLM:2016:970**

Id Cendoj: **02003340022016100159**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **08/04/2016**

Nº de Recurso: **1/2016**

Nº de Resolución: **443/2016**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **PETRA GARCIA MARQUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00443/2016

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 002

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 02003 44 4 2014 0003461

402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000001 /2016

Procedimiento origen: DEMANDA 0001078 /2014

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Ismael

ABOGADO/A: ANDRES OÑATE PARRA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: ARCOS HERMANOS SA, FOGASA FOGASA

ABOGADO/A: CARLOS SCASSO MARTINEZ, FOGASA

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURSO SUPPLICACION 1/2016

Magistrado/a Ponente: Ilma. Sra. D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ.

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

D^a. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO



En Albacete, a ocho de abril de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 443/16

En el Recurso de Suplicación número 1/16, interpuesto por la representación legal de **Ismael**, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Albacete, de fecha 31 de julio de 2015, en los autos número 1078/14, sobre Despido, siendo recurridos **ARCOS HERMANOS S.A. Y FOGASA**.

Es Ponente la Iltma. Sra. Magistrada D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que DESESTIMANDO la Demanda interpuesta por D. Ismael, asistido por el Letrado D. Andrés Oñate Parra, frente a la mercantil ARCOS, S.A., representada y asistida por el Letrado D. Carlos Scasso Martínez, sin la comparecencia del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), pese a estar citado en legal forma, debo absolver y absuelvo a la mercantil ARCOS, S.A. de las pretensiones ejercitadas en su contra, consolidando el trabajador la indemnización por despido percibida y declarando la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial de las consecuencias económicas previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y siempre dentro de los límites establecidos en el mencionado precepto".

SEGUNDO .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- El actor, D. Ismael, con NIF NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la mercantil ARCOS, S.A. dedicada a la actividad de industria y comercio de cuchillería, tijeras, sacacorchos y otros similares del menaje doméstico industrial y sus competentes, en el centro de trabajo sito en Albacete en la Avda. Gregorio Arcos s/n, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, antigüedad de 10/07/1997, categoría profesional de oficial de 2^a, salario de 1.946,33 €/mensuales con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias abonado mensualmente mediante transferencia bancaria, sin ostentar la condición de representante de los trabajadores a la fecha del despido ni en el año inmediatamente anterior, siendo de aplicación el Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de la provincia de Albacete (BOP n° 144, 15/12/2014).

SEGUNDO.- Con fecha 22/10/2014 y efectos del mismo día, se notifica al trabajador la extinción de la relación laboral por causas disciplinarias, comunicación obrante en actuaciones dándose íntegramente por reproducida, de la que cabe destacar "... su despido y baja en esta empresa por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales que, presididas por la buena fe, debe tener para con esta empresa y muy especialmente para con sus compañeros de trabajo, contra los cuales ha venido profiriendo ofensas verbales.

Así, con fecha 29/09/2014, publicó en su cuenta de la red social Facebook lo siguiente: 2.. amigos del facebook, hoy me gustaría comentar, mi primer día en la élite ... en el pulidor, yo le llamo el rincón de pensar... si amigos, la cuestión es, que se piensa... en mi caso, las dos primeras horas he dedicado mi atención, a no clavarme un chuchillo en mis partes, que son todas las partes, soy un hombre sensible a la sangre... y el resto del día, lo he dedicado a ver a Amparo y Felicidad ... y a pensar cositas guarras, hasta que me ha dicho el compañero basauri, que sudaba mucho... y claro, el mono cada vez más apretado... en fin amigos, un día en el rincón de pensar mucho más suave de lo esperado".

Sus comentarios vienen referidos a las trabajadoras de la sección de pulido Doña Amparo y Doña Felicidad, las cuales han recriminado su comportamiento hasta esta empresa poniendo de manifiesto la existencia de las ofensas y comentarios despectivos y sexistas.

Además, se da la circunstancia conocida por Vd., que sus compañeras se encuentran casadas con los también trabajadores de esta empresa Don Carlos Miguel y Don Juan Pablo, quienes al día siguiente de sus comentarios en Facebook tenían el firme propósito de enfrentarse a Vd., teniendo que ser retenidos por otros compañeros a fin de evitar más incidentes.

Los anteriores hechos fueron presenciados de forma directa, por su compañero Don Jacinto.

Lamentablemente, éste no se trata de un hecho aislado, sino que han sido incesantes las quejas por parte de otros trabajadores, teniendo que proceder esta empresa en diversas ocasiones al cambio de puesto de trabajo, incluso de sección, a fin de evitar enfrentamiento con sus compañeros. Desde su incorporación a la empresa



ha sido Vd. asignado a la sección de hornos, a la sección de pulido (pasando por los puestos de trabajo del lijado de mangos y pulidor de hojas) y a la sección de inyección (pasando aquí también por distintos puestos de trabajo y máquinas).

Ha sido amonestado verbalmente en diversas ocasiones por la empresa por sus ofensas y conflictos con sus compañeros, habiendo hablado también en multitud de ocasiones directamente con Vd. su encargado Don Jose Ramón a fin de evitar más conflictos. Lejos de deponer su actitud, ha continuado con las ofensas y comentarios a sus compañeros manifestando en diversas ocasiones cuando le ha sido reprendida su actitud que: "los compañeros no llegan a mi nivel y no puedo trabajar con ellos".

Las ofensas verbales realizadas hacia un compañero de trabajo proferidas en presencia de otros trabajadores, desde el punto de vista objetivo constituyen una grave ofensa a la dignidad e integridad moral de la persona y, desde el punto de vista subjetivo, teniendo en cuenta como antecedentes que el trabajador ya había sido amonestado en otras ocasiones por haber amenazado e insultado también a otros compañeros, denota una actitud o comportamiento asimismo culpable, merecedor de despido disciplinario al amparo de lo previsto en el artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores y del código de conducta laboral del vigente Convenio Colectivo Provincial de "Cuchillería y Afines" de Albacete, publicado en el B.O.P. nº 77, de 8 de julio de 2013.

El despido tendrá efectos de hoy,..."

TERCERO.- De la prueba practicada consistente en documental, dándose íntegramente por reproducida, y testifical de D^a. Felicidad (quien reconoce el doc nº 1 ramo prueba parte demandada), D. Carlos Miguel, D. Jacinto, D. Jose Ramón, consta acreditado que el actor D. Ismael invitaba a sus compañeros de trabajo a que vieran sus publicaciones en la red social Facebook, manifestándoles que buscaran el usuario " DIRECCION000 ", siendo que un trabajador (Cesareo) puso en conocimiento de D. Carlos Miguel (marido de D^a. Amparo) que el actor había realizado una publicación el día 29/09/2014 con referencia a su mujer en la red social de Facebook, lo que, junto a D. Juan Pablo (marido de D^a. Felicidad), pusieron en conocimiento de D. Jose Ramón (encargado), teniendo éste que calmar a D. Carlos Miguel y D. Juan Pablo al querer hablar directamente con el actor para pedirle explicaciones.

D^a. Felicidad tiene cuenta en la red social Facebook y tiene añadido como amigo al usuario " DIRECCION000 "; D. Carlos Miguel no tiene cuenta en la red social Facebook, aunque si su mujer, D^a. Amparo sin que ésta tenga como amigo al usuario " DIRECCION000 ".

D. Jacinto tiene conocimiento de que el actor ha sido cambiado de sección en varias ocasiones, desconociendo los motivos. D^a. Felicidad tiene conocimiento de que el actor ha tenido algún enfrentamiento con compañeros de la empresa en distintas secciones. D. Jose Ramón tiene conocimiento de que el actor ha tenido varios problemas con otros compañeros y ha tenido que ser cambiado de sección, lo cual no es frecuente en la empresa, teniendo amonestaciones verbales y por escrito.

Mediante escritos fechados el 17/01/2007 y 27/06/2013, el trabajador fue sancionado disciplinariamente por falta grave, en el primero de los casos con suspensión de empleo y sueldo de 3 días (desobedecer la orden de su superior e insultarle), y en el segundo, con suspensión de empleo y sueldo de 1 semana (abandono del puesto de trabajo sin causa justificada).

D^a. Felicidad entiende que los comentarios vertidos por el actor son ofensivos, no sintiéndose cómoda después de lo ocurrido. D. Carlos Miguel (marido de D^a. Amparo) manifiesta que no quiere estar trabajando con el actor, que le desagrada, que se siente ofendido y que encuentra los comentarios también ofensivos para su mujer

CUARTO.- El art. 29 del Convenio Colectivo Provincial de "Cuchillería y Afines" de Albacete, publicado en el B.O.P. nº 77, de 8 de julio de 2013, vigente a la fecha de los hechos, establece "Estructura código conducta laboral. El acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo del para la industria del metal "BOE" n.º 68 de 20 de marzo de 2009. Principios ordenadores. El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios. La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy



grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá demorar hasta 60 días después de la fecha de su imposición. Graduación de las faltas. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave... Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes: ... l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa... Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes: ... 3.º Por faltas muy graves: -Amonestación por escrito. -Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. -Despido. Prescripción. Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días: ... 3.º Faltas muy graves: Sesenta días. La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido."

QUINTO.- Se da íntegramente por reproducidas las nóminas del trabajador obrantes en actuaciones.

SEXTO.- Con fecha 30/10/2014 el trabajador presenta Papeleta de Conciliación en materia de despido, celebrándose ante la UMAC el acto de Conciliación el día 19/11/2014, resultando sin avenencia, interponiendo demanda ante el Juzgado Decano de los de Albacete el día 25/11/2014".

TERCERO .- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, que desestima la demanda de despido disciplinario planteada por el actor contra la empresa ARCOS HERMANOS S.A., para la que venía prestando servicios desde el 10-07-1997; muestra su disconformidad el accionante a través de tres motivos de recurso sucesivamente amparados en los apartados a), b) y c) del art. 193 de la LRJS , interesando, respectivamente, la nulidad de actuaciones por infracción de normas o garantías procesales causantes de indefensión, la revisión del relato fáctico y el examen del derecho aplicado.

SEGUNDO.- En el primero de dichos motivos la nulidad postulada se hace descansar en la pretendida vulneración de los arts. 105.1 y 2 de la LRJS ; 24.1 de la CE y 29 del Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de la Provincia de Albacete , lo que sitúa en la consideración de la introducción en el acto de juicio y en la sentencia de hechos nuevos ajenos a los que determinaron el despido del actor, sustentándose en ellos la Juzgadora de instancia para dictar su resolución.

Visto lo que antecede, y como punto de partida para resolver el motivo de recurso que nos ocupa, es preciso tener en cuenta que el recurso de suplicación por quebrantamiento de forma, esto es, por la vía que ofrece el art. 193 a) de la LRJS , tiene por finalidad la denuncia de irregularidades en la tramitación del procedimiento, las cuales han de ser especialmente cualificadas, puesto que la consecuencia derivable de su estimación es la declaración de nulidad de las actuaciones, razón por la cual se hacen exigibles, tanto legal, como jurisprudencialmente, la cumplimentación de varios requisitos, entre ellos:

a).- La denuncia debe quedar referida a la infracción de una norma o alcanzando a la vulneración de los principios recogidos en el art. 24 de la CE , si bien, como se indica en la sentencia del TC 124/1994 , para que exista infracción del indicado precepto, no será suficiente el mero incumplimiento formal de normas procesales, ni cualquier vulneración o irregularidad procesal cometida por los órganos judiciales, sino que de ellas deberá derivarse un perjuicio material para el interesado, esto es, deberá tener una repercusión real sobre sus posibilidades efectivas de defensa y contradicción, ya que no toda infracción o irregularidad procesal de los órganos procesales provoca la eliminación o discriminación sustancial de los derechos que corresponden a las partes en el proceso.

b).- La denuncia no puede serlo de cualquier norma procesal, ya que ello podría conducir a la posibilidad de prácticas dilatorias, sino que aquella ha de estar cualificada, implicando una efectiva indefensión para la parte, entendida esta como impedimento efectivo del derecho de alegar y acreditar en el proceso los propios derechos.

c).- Por último será preciso, siempre que sea posible por el momento procesal de que se trate o por la naturaleza de la decisión que se impugne, el que la parte que alegue el defecto haya intentado la subsanación de la infracción en el momento procesal oportuno o haya formulado la correspondiente protesta en tiempo y forma.



Partiendo de dichos presupuestos y adentrándonos en el supuesto analizado, se impone el total y absoluto rechazo del motivo de nulidad planteado, sustentado en una presumible variación por la empresa en el acto de juicio de las razones que sustentaron el despido del actor, aportando para ello medios de prueba valorados específicamente por la Juzgadora de instancia para basar su decisión.

Sobre el particular tal y como establece el art. 105 de la LRJS , en sus apartados 1º y 2º, corresponderá al demandado la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo, a cuyos efectos no se le admitirán a dicho demandado en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita del mismo. Precepto al que sin duda se ajustó la actividad desarrollada en el acto de juicio, sin que sea admisible las alegaciones efectuadas por el recurrente, en torno a las cuales ni se efectuó protesta alguna en su momento, puesto que las referencias a que el actor fue previamente sancionado por la empleadora, no se configura como un dato novedoso, antes al contrario, ya se hacía alusión a ello en la carta de despido, sin que sobre tal extremo se hiciesen descansar las razones determinantes del despido, no siendo tampoco dichos datos lo que se tienen en cuenta por la juez "a quo" para calificar el mismo. Inexistencia pues de aportación de hechos nuevos en el acto de juicio que viniesen a intentar justificar el cese del actor que debe hacer decaer la petición de nulidad de actuaciones, al no concurrir causa alguna de indefensión en la que basar la adopción de una medida de tal clase.

TERCERO.- En el segundo motivo de recurso, se interesa la modificación del hecho probado tercero, proponiendo para el mismo el siguiente contenido:

"Los hechos reflejados en la carta de despido son falsos en tanto en cuanto no fueron presenciados de forma directa por su compañero D. Jacinto ."

"Dª Felicidad no se ha sentido insultada directamente por el Sr. Ismael en su puesto de trabajo, no ha recibido presión o coacción del Sr. Ismael ."

A fin de resolver los motivos que nos ocupan, es preciso tener en cuenta que la posibilidad de revisar el relato fáctico se hace depender de que el error que se denuncia cometido por el Juez "a quo" quede fehacientemente acreditado en base a dos únicos medios probatorios, los documentos y las pericias, siempre y cuando de ellos se deduzca de forma inequívoca la evidencia del error cometido, sin necesidad de tener que recurrir a conjeturas, hipótesis o razonamientos interpretativos sobre el sentido que se pretenda extraer de aquellas pruebas, y en concreto, tanto la jurisprudencia como la doctrina, en orden a la interpretación de los arts. 193.b) y 196.2 y 3 de la LRJS , vienen considerando como requisitos a tener en cuenta para la procedencia de la revisión fáctica:

1. Imposibilidad de aducir cuestiones fácticas nuevas no discutidas en el procedimiento.
2. Precisión y claridad en la concreción del hecho o hechos a revisar.
3. Determinación explícita y concreta de las pruebas documentales o periciales que sirvan de sustento a su pretensión, no siendo viables las interpretaciones distintas de las mismas pruebas ya valoradas por el Juez "a quo".
4. No pueden servir para la revisión la referencia genérica a las pruebas practicadas, ni la alegación de inexistencia de prueba de hechos declarados como acreditados, ni la mención de determinados medios probatorios desvirtuados o contradichos por otros también incorporados a las actuaciones.
5. El error del Juzgador debe inferirse directamente de las específicas pruebas documentales o periciales aducidas, y no de hipótesis, conjeturas o razonamientos efectuados a partir de las mismas.
6. Debe ofrecerse el correspondiente texto alternativo que se pretenda vaya a sustituir al llamado a ser suprimido.
7. Por último, es necesario que la revisión propuesta, a través de la modificación, supresión o adición instada, resulte trascendente o relevante en orden al enjuiciamiento y resolución del tema litigioso objeto de debate.

Consideraciones las indicadas que aplicadas al caso examinado deben conducir al absoluto y total rechazo de las alteraciones fácticas pretendidas, al no cumplirse las más mínimas exigencias que podrían viabilizarlas. Siendo así que las únicas pruebas en las que se sustenta el recurrente para justificarlas son las testificales practicadas en el acto de juicio, las cuales carecen de todo valor revisorio, al quedar restringido este, como se ha expuesto, a las pruebas documentales y periciales.

CUARTO.- En el tercer y último motivo de recurso se denuncian como infringidos los arts. 54.2 c) y 55.1 del ET , así como el art. 29 del Convenio Colectivo Provincial de Cuchillería y Afines de Albacete .



Según se declara probado, el actor, que viene prestando servicios para la entidad demandada desde el 10-07-1997, con la categoría profesional de Oficial de 2ª, y que previamente había sido amonestado en varias ocasiones, así como cambiado de sección en diferentes momentos como consecuencia de su aptitud con otros compañeros, el día 29-09-2014, efectuó una publicación en su cuenta de facebook, en la que textualmente indicaba: "...amigos de facebook, hoy me gustaría comentar mi primer día en la élite...en el pulidor...yo le llamo el rincón de pensar...si amigos, la cuestión es que se piensa...en mi caso las dos primeras horas he dedicado mi atención a no clavarme un cuchillo en mis partes, que son todas las partes, soy un hombre sensible a la sangre... y el resto del día, lo he dedicado a ver a Amparo y Felicidad ...y a pensar cositas guarras, hasta que me ha dicho el compañero basauri, que sudaba mucho...y claro, el mono cada vez más apretado...en fin amigos, un día en el rincón de pensar mucho más suave de lo esperado."

Siendo así que las aludidas Amparo y Felicidad eran dos trabajadoras de la misma empresa, compañeras del accionante, y cuyos esposos también son trabajadores de la demandada, siendo informados por otro trabajador de la publicación llevada a cabo por el actor, quien invitaba a visualizar sus compañeros a que sus publicaciones en la red, lo que pusieron en conocimiento del encargado, el cual tuvo que calmar a los mismos al querer estos hablar directamente con el demandante y pedirle explicaciones.

Igualmente consta acreditado que las dos trabajadoras afectadas tienen cuenta en la red social facebook, teniendo una de ellas, en concreto Dª Felicidad, añadido como amigo al actor, que figura con el nombre de usuario " DIRECCION000 ", considerando la misma como ofensivas las manifestaciones efectuadas por el demandante, criterio que igualmente comparte el esposo de Dª Amparo.

Vistos los datos fácticos expuestos, y por lo que se refiere a la legislación que resulta de aplicación al caso, el art. 54 del ET establece la posibilidad de que el contrato de trabajo sea resuelto en virtud de la voluntad unilateral del empresario, siempre y cuando ésta se sustente en una previa conducta del trabajador que suponga un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones dimanantes de su contrato de trabajo, especificándose seguidamente una serie de actos calificados como incumplimientos contractuales, y que, sin implicar una lista cerrada o limitativa de otras conductas a ellos asimilables, justificarían aquella decisión empresarial.

A su vez, por lo que se refiere a la doctrina jurisprudencial, ésta viene manteniendo reiteradamente [SSTS de 09-04-1986 (RJ 1986\1903), 05-07-1988 (RJ 1988\5763), 04-03-1991 (RJ 1991\1822), 10-11-1998 (RJ 1998\9550) y 13-11-2000 (RJ 2000\9688)], que las diversas infracciones que contempla el art. 54 del E.T., no presuponen en sí mismas y de forma directa o automática, la sanción de despido, sino que es preciso la valoración de cada conducta de forma particularizada, teniendo en cuenta la concurrencia de los distintos elementos, tanto subjetivos, como objetivos que en ellas inciden, así como los antecedentes y las situaciones coetáneas que acaecen, a fin de determinar la concreta y específica gravedad y culpabilidad verdaderamente existente, puesto que el despido se configura como la sanción de máxima gravedad en el ámbito laboral, imponiéndose pues la adecuada ponderación entre todas aquellas circunstancias a fin de graduar proporcionalmente la infracción producida y la sanción a imponer a la misma.

Partiendo de dichas consideraciones, y por lo que se refiere a la concreta falta que se imputada al actor como justificativa de su despido, traducida en las ofensas verbales al empresario o a las personas que trabajen en la empresa, contemplada en el art. 54.2 c), la doctrina del TS sobre el particular se traduce en estimar que: "tanto la buena fe como el respeto al empresario y compañeros de trabajo son exigencias intrínsecas de la relación laboral por constituir el alma de toda convivencia, y por ello la reacción del actor, que al ser advertido por un empleado de la empresa de no realizarse el trabajo en el almacén, con arreglo a las instrucciones dadas, y tras producirse una discusión entre ambos, «propinó una bofetada a su interlocutor», es, como ya se ha dicho, y declara la sentencia una falta muy grave, que si no concurriera otro tipo de circunstancias sería acreedora al despido acordado." [STS de 10-12-1991 (RJ 1991\9050)]. Así como que " la agresión física infringida a un superior, subsumible en la falta que tipifica el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, rompe la disciplina laboral y atenta contra las reglas de la convivencia, de necesaria observancia en el plano laboral." [STS de 15-06-1988 (RJ 1988\5394). Añadiendo que, "aunque la doctrina de la Sala ha señalado de forma constante que en el enjuiciamiento del despido no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que debe buscarse una perfecta adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, a través de un análisis específico del caso concreto, las agresiones físicas al empresario o a compañeros de trabajo se configuran, por la profunda alteración que comparten de la convivencia en la empresa, como un incumplimiento grave determinante de la sanción de despido - sentencias de 27 y 29 de septiembre de 1984 (RJ 1984\4490 y RJ 1984\4505) y 12 de marzo de 1985 (RJ 1985 \1321)-, sin que quepa apreciar en el supuesto de autos elementos que puedan atenuar esa gravedad del acto o la culpabilidad del agente, al no haberse demostrado la existencia de provocación por parte del agredido - sentencia de 5 de octubre de 1983 (RJ 1983\5046)- ni otras circunstancias susceptibles de producir un arrebató u obcecación que perturbase las facultades intelectivas o volitivas del actor - sentencia



de 23 de septiembre de 1982 (RJ 1982\5266)-, por lo que la acción de éste aparece como una infracción grave e injustificada." [STS de 22-07-1986 (RJ 1986\4282)]. Manteniendo igualmente que, "para que las ofensas de un trabajador, verbales o físicas, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, sean calificables como incumplimiento grave y culpable, fundamentos justificados de la decisión del empresario de extinguir el contrato, no es preciso que esté ante una conducta reiterada o actos repetidos, pues basta con una ofensa siquiera aislada, que, eso sí, debe valorarse en sí misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o que le fueron coetáneas, dado que tratándose de una cuestión enmarcable en el área del derecho sancionador, han de examinarse todos los aspectos concurrentes para que la autoría quede bien precisada y las razones que pudieran determinar el acto reprochable debidamente concretadas, en cuanto cabe que carezca en absoluto de justificación, como también que en alguna medida ésta existiera, aclarando, en este segundo supuesto, si la hubo plena o tan sólo limitada, para así estar en condiciones de adecuar la sanción, a fin de que entre ésta y la conducta que la determina se dé esa correlación que la justicia en cada caso impone." De tal forma que la agresión física a un compañero, sancionable «in genere» con el despido, no puede acarrear esta consecuencia irreparable, la máxima sanción aplicable por el empresario, cuando el agredido previamente ha insultado al agresor con expresiones ciertamente ofensivas, injuriosas, suficientes para provocar en él una alteración de ánimo, perturbadora de la serenidad que la persona siempre debe mantener (con mayor razón quienes representan a sus compañeros de trabajo, integrando órganos reivindicativos, de composición y de armonía), que transforme en un acto de inmediata agresión física la indignación que el insulto recibido le ha provocado; sin que tal comporte que esa conducta no sea acreedora a una sanción, que podrá imponer la empresa ajustándose a lo dispuesto en los arts. 58 del Estatuto de los Trabajadores y 105 de la L. Pro. Lab." [STS de 5-10-1983 (RJ 1983\5046)].

Doctrina que trasladada al caso que nos ocupa, en el que no existe la más mínima posibilidad de apreciar razón alguna que pudiese justificar la conducta del actor, claramente constitutiva de auténticas ofensas verbales, carente de todo sentido, dirigidas por el actor a sus compañeras de trabajo, sabedor además de que los esposos de las mismas también trabajaban en la misma empresa, lo que implicaría una clara ofensa también para ellos, así como para el resto de los trabajadores y compañeros, necesariamente deberá concluirse apreciando que el demandante, con su actuación, vulneró los deberes de convivencia y consideración debida hacia las trabajadoras afectadas, y con ello hacia todos los compañeros con los que compartían su tiempo y actividad, y ello a través de una actitud sexista, de menosprecio y de falta de respeto que, sin duda, supone una conducta de la suficiente gravedad y culpabilidad para legitimar la aplicación de la sanción de máxima gravedad en el ámbito laboral, como es el despido, avalado por la creación de un ambiente de clara enemistad con las afectadas y de la correlativa dificultad que entrañaría el restablecimiento de la convivencia en el seno de la empresa, no solo entre los implicados, sino en relación con el resto de los trabajadores, a quien les asiste el derecho a desarrollar su actividad laboral en las mejores condiciones posibles a nivel personal y relacional.

Razones las indicadas que deben conducir a desestimar el recurso planteado y a confirmar la Sentencia impugnada.

VISTOS los indicados preceptos legales y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación de D. Ismael , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Albacete, de fecha 31 de julio de 2015 , en Autos nº 1078/2014, sobre despido, siendo recurrida la empresa ARCOS HERMANOS S.A., debemos **confirmar** la indicada Resolución. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . **La consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0001 16**,



pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, en fecha doce de abril de dos mil dieciséis. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ