



Roj: **SJSO 3013/2021 - ECLI:ES:JSO:2021:3013**

Id Cendoj: **24089440022021100019**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **León**

Sección: **2**

Fecha: **06/04/2021**

Nº de Recurso: **850/2020**

Nº de Resolución: **163/2021**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **ANGEL SORANDO PINILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**JDO. DE LO SOCIAL N. 2**

**LEON**

**SENTENCIA: 00163/2021**

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. SAENZ DE MIERA, 6

**Tfno:**

**Fax:**

**Correo Electrónico:**

Equipo/usuario: JRO

**NIG:** 24089 44 4 2020 0002540

Modelo: N02700

**DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000850 /2020**

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

**DEMANDANTE/S D/ña:** Julián

**ABOGADO/A:** REINHARD FRANCISCO JOSE KONIG

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

**DEMANDADO/S D/ña:** SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL, CARNICAS CINCO VILLAS SA , FONDO DE GARANTIA SALARIAL

**ABOGADO/A:** MIGUEL ANGEL LOPEZ FRANCO, NATALIA FERNÁNDEZ LOZANO , ABOGADO DEL ESTADO

**PROCURADOR:** , ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** , ,

**SENTENCIA NÚM. 163/2021**

En León, a 6 de abril de 2021.

Vistos por el Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de los de León, Angel Sorando Pinilla, el juicio de la modalidad procesal: capítulo II sección 1.ª, promovido en materia de: DESPIDO disciplinario, a instancias



de, como **demandante**, Julián (numero identificador extranjero - NUM000 ), con abogado: KONIG, REINHARD FRANCISCO JOSE. Colegio: VALLADOLID. Núm. Colegiado: 2506, frente, como **demandadas**:

SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL (CIF - B91905232) representada y defendida por Letrada/o MIGUEL ANGEL LOPEZ FRANCO.

CARNICAS CINCO VILLAS SA (CIF - A50335918) representada y defendida por Letrada/o FERNANDEZ LOZANO, NATALIA.

y FOGASA.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Con fecha 10/12/2020 se presentó en el Decanato de los Juzgados, la demanda suscrita por Julián , que correspondió por turno de reparto a este Juzgado de lo Social, y en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, terminó solicitando se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

**Segundo.-** Admitida la demanda a trámite, por el SCOP-SOCIAL se señaló día y hora para la celebración de los actos de conciliación y/o juicio, celebrándose el día 24/3/2021, compareciendo las defensas de las partes, abogados: MIGUEL ANGEL LOPEZ FRANCO, FERNANDEZ LOZANO, NATALIA, ALEXANDRA STANKOVA.

Al no llegarse a avenencia, abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. CARNICAS CINCO VILLAS SA alegó falta de legitimación, SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL contestó a la demanda, oponiéndose al fondo. Practicándose las pruebas propuestas y admitidas, y solicitándose en conclusiones sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los autos a la vista para dictar sentencia en 31 3 21.

**Tercero.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

1º.- Julián , mayor de edad, NI núm. NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la empresa SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL, cif B91905232, dedicada a la actividad de industrias cárnicas.

2º.- Antigüedad: desde 4 de diciembre de 2017.

3º.- Categoría profesional: ayudante.

4º.- Salario, tiempo y forma de pago: salario bruto de 53,19 euros día, comprendida la prorrata de pagas extraordinarias.

5º.- Lugar de trabajo: en el centro de trabajo sito en la localidad de Soto de la Vega (León)

6º.- Modalidad del contrato: indefinido

7º.- Duración del contrato: indefinido

8º.- Jornada completa

9º.- Características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido: no consta ninguna.

10º.- Fecha del despido: 13 de noviembre de 2020, con efectos a fecha mismo día

11º.- Forma del despido: escrito, carta de despido

12º.- Causas invocadas para el mismo, en su caso: 10 de noviembre de 2020 alrededor de las 18 horas, usted se incorpora a su puesto de trabajo después de la pausa y su encargado le dice que se tenía que haber incorporado a su hora, en respuesta de ello usted arroja violentamente al suelo una pieza de tocino, el encargado se acerca a usted y le pregunta del porqué de su comportamiento, usted le increpa, le empuja, le insulta llamándole hijo de puta, me cago en tu puta madre, me cago en tus muertos e intenta llegar a él para agredirle tirando dos torres de cajas de plástico encima de sus compañeros y sigue en su tentativa de agresión, de no ser por sus compañeros que le sujetaron usted habría llegado a la agresión del encargado, aún así logro empujarlo y soltar el brazo para golpearlo.

13º.- Hechos acreditados en relación con dichas causas: el 10 de noviembre de 2020 el trabajador, tras haberle sido notificado el fallecimiento de un pariente próximo, tiró al suelo una pieza de carne a causa de su estado emocional, y al ser recriminado por el jefe de sala, lo llamó "hijo puta" y le dijo: "me cago en tu madre" y tiró unas cajas al abalanzarse hacia él.



**14º.-** El/a trabajador/a no ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

**15º.-** Otras circunstancias relevantes para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso: no consta ninguna.

**16º.-** Presentada papeleta de conciliación en día 23 11 2020 se intentó la preceptiva conciliación ante el servicio de mediación de Gijón en fecha 4/12/2020, concluyendo la misma con el resultado de: sin avenencia / sin efecto.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La parte actora solicita que se declare la improcedencia del despido y condene a la empresa demandada a la readmisión, con abono de salarios de tramitación y subsidiariamente a indemnizarle. Alega que los hechos alegados en la carta de despido no son ciertos, nunca increpó ni insultó al encargado de la empresa, Tampoco le agredió en ningún momento, ni le empujó, ni le soltó el brazo para golpearlo; que el encargado del centro de trabajo donde ocurrieron los hechos litigiosos se llama Tavi, y resulta objetivable que dicha persona el día 10 de noviembre de 2020 a las 1B:00 horas, no se encontraba en el centro de trabajo sito en Crta. LÉ.-420 KM 2.7 247 68 Soto de la Vega (León) tal y como sostiene la carta de despido, sino que se encontraba en otro centro (matadero). El demandante el día 10 de noviembre de 2020 a las 1B:00 horas, no tuvo una discusión con el encargado, tal y como se precisa en la carta de despido, sino que fue otro compañero de trabajo del demandante llamado Victoriano , el que inició y posteriormente sostuvo una discusión con el demandante, motivada por una carga puntual de trabajo existente. El demandante nunca insultó a Victoriano llamándole "hijo de puta", "me cago en tu puta madre" y "me cago en tus muertos" tal y como se afirma en el contenido de la carta de despido, si bien los dos trabajadores tuvieron una discusión, existiendo un recíproco comportamiento de ambos intervinientes y expresándose ambos en marroquí y nunca en castellano, sin proferir el demandante los referidos insultos relatados en la carta de despido y sin agredir, ni empujar ni golpear en ningún momento a su compañero de trabajo Victoriano , resultando el contenido de la carta de despido rotundamente falso. También alega desproporción entre los hechos y la sanción. Acumulaba reclamación de diferencias, insistiendo inicialmente en ello. Finalmente optó por la de despido.

**SEGUNDO.-** Por su parte la empresa demandada SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL se ha opuesto a tal pretensión alegando: que los hechos contenidos en la carta de despido son ciertos y el despido procedente, excepciona caducidad, que la papeleta de conciliación la presentaron ante organismo no competente.

CARNICAS CINCO VILLAS SA excepciona falta de legitimación pasiva, pues en la demanda no se concreta por que se la demanda y no existe relación laboral entre el demandante y CARNICAS CINCO VILLAS SA ni ha sido quien lo ha despedido.

**TERCERO.-** Motivación fáctica: prueba .- los hechos probados de esta sentencia, se han deducido de los siguientes elementos de convicción:

No han sido controvertidos los siguientes hechos: 1 (servicios laborales), 2 (antigüedad), 3 (categoría),

4 (salario), según la demanda 60,80, según la empresa 53,19, es el reconocido en el escrito de aclaración de demanda.

No han sido controvertidos: 5 (lugar de trabajo), 6 (modalidad del contrato), 7 (duración del contrato), 8º (jornada), 10º (Fecha del despido), 11º (forma del despido), 12º.- (causas invocadas), 14º.- 15º.-

- hecho 16º.- (conciliación) del certificado acompañado con la demanda

El hecho 13º (causas acreditadas), resulta de documento 114 de empresa (grabación de la cámara de seguridad) interrogatorio del demandante quien reconoce que empujó las cajas y tiró una pieza de carne y que discutió con Victoriano en marroquí, dice que fue porque estaba alterado ya que acababan de comunicarle que había muerto su abuela. Y también de la testifical de Victoriano , quien dice que tras el descanso Julián llegó tarde y tiró una pieza de tocino y empezó a insultar, acudió él y el otro le insulto, en español y en árabe, le dijo "hijo puta" y "chupapollas" y se cagó en su madre, en los muertos cree que no, y le quería agredir, le dio un puñetazo a las cajas. También testifica Alfonso , quien relata que Julián llegó tarde y tiró el tocino y empezó a insultar parte en español y parte en su idioma, que entendió "tu puta madre" y "hijo puta" y quiso agredir a Victoriano ; también dice que es cierto lo del fallecimiento, que lo comentó y él le había dado el pésame.

**CUARTO.-** Excepciones procesales. Por CARNICAS CINCO VILLAS SA se excepciona falta de legitimación pasiva, pues en la demanda no se concreta por que se la demanda y no existe relación laboral.



Efectivamente en la demanda no se argumenta por qué se demanda a CARNICAS CINCO VILLAS SA y en el juicio tampoco se concreta por que se dirige la acción contra esta sociedad; la empleadora y quien ha despedido es otra.

Como no se trata de una adivinanza, sino de un pleito, y ni se alega ni se prueba por qué se demanda, solo cabe desestimar la demanda frente a esta demandada.

Lo que se alega en conclusiones sobre un supuesto grupo empresarial carece de la más mínima prueba.

. **QUINTO.**- También se excepciona la caducidad y que la conciliación se presentó ante organismo no competente, pues ni es el del domicilio de la empresa demandada ni el del lugar de trabajo, cita una sentencia de 1984.

La jurisprudencia actual ( Sentencia del Tribunal Supremo, Rec. 4353 /2008 de 8 de febrero de 2010) dice: La presentación de papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación en la provincia donde el trabajador tiene su domicilio suspende el plazo de caducidad de la acción ejercitada ante el Juzgado de la provincia del domicilio de la empresa. La regulación del RD 2756/1979, tiene la intención de permitir que el trabajador pudiera en la fase preprocesal realizar el trámite de la conciliación del modo más sencillo y menos costoso posible; es decir, en su propio domicilio y sin necesidad de desplazarse a un lugar, el de la prestación de servicios ya concluida o el del domicilio del demandado, con los que ya ninguna vinculación mantenía. Interpretación acorde con el principio "por accione" que, de acuerdo con reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, inspira el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva cuando se trata del acceso a la jurisdicción".

El despido se produjo en 13 de noviembre de 2020; presentada papeleta de conciliación en 23 11 2020 se intentó la preceptiva conciliación ante el servicio de mediación de Gijón en fecha 4/12/2020 y la demanda se presentó en fecha 10/12/2020, por tanto, dentro de plazo.

**SEXTO.**- El artículo 54 del estatuto (Despido disciplinario) establece que:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales: c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La normativa legal es clara, por lo que todo insulto a otro trabajador (e incluso a parientes) se sanciona con el despido, salvo que en el convenio colectivo se sancione lo mismo de forma más leve.

El convenio colectivo de industrias cárnicas se limita a reiterar lo que indica el Estatuto de los Trabajadores, salvo que además del despido prevé como sanciones para estos hechos la suspensión de empleo y sueldo, la inhabilitación, la pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, y el traslado forzoso.

**SEPTIMO .**- En el presente caso no se discute que el trabajador despedido insultó a otro trabajador, solo se discute si el otro era o no encargado y si insultó en español o en árabe o en los dos idiomas y si dijo "me cagó en tus muertos" o no . En cualquier caso, es reconocido que le llamó "hijo puta" y le dijo "que se cagaba en su madre".

En consecuencia, los hechos en que se funda el despido están acreditados y este tipo de hechos está sancionado por la ley con el despido.

**OCTAVO.** - Lo que se alega por la defensa es la falta de proporcionalidad entre los hechos y la sanción y que ha de tenerse en cuenta la situación emocional del trabajador al que acababan de comunicar que había muerto un pariente próximo.

Efectivamente el tenor literal del Estatuto en este punto es extremadamente duro, pues permitiría despedir a un trabajador por cualquier expresión que se considerase ofensiva y no solo dicha al empresario, sino a cualquier compañero, y ni siquiera precisa la ley que tenga que ser en el trabajo; e incluso a terceras personas, sin más requisito que el parentesco y convivencia.

La jurisprudencia ha tenido que atemperar el tenor de la ley, estableciendo que no toda ofensa verbal justifica un despido y recordando que el propio precepto exige que sea "grave y culpable", por lo que hay que tener en cuenta todas las circunstancias, y en particular la situación emocional de uno y otro y el contexto en que se producen. Así ha tenido en cuenta para valorar las ofensas el arrepentimiento, la tensión, la existencia de discusión o provocación, el padecimiento de desequilibrios psíquicos, o la embriaguez.



La alegación del trabajador de que cuando perdió los nervios y dijo esas palabras, acababan de comunicarle la muerte de un pariente cercano, ha quedado acreditada también a través de la testifical, pues el mismo testigo que relata los insultos, también indica que le acababan de dar el pésame.

La alegación de que la sanción es desproporcionada no es nueva, sino que ya se contiene en la demanda.

Teniendo en cuenta dicho estado emocional provocado por la pérdida, no puede sancionarse unos insultos con la sanción máxima, que es el despido, cuando el propio convenio prevé otras sanciones.

**NOVENO .-** La empresa alega ahora que es que el trabajador es reincidente, que con anterioridad había agredido a un compañero y otra vez tiró la taquilla. Sin embargo, estos dos extremos no se hicieron constar en la carta de despido, y lo que no consta en la carta de despido no puede alegarse para justificar en juicio un despido.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

## FALLO

Se estima la demanda interpuesta por Julián contra SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL y el FOGASA.

Se declara: la *improcedencia* del despido, condenando a la empresa demandada a que, a su opción:

- Readmita al/a trabajador/a en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la readmisión (o hasta que hubieran encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior y se probase por el empresario lo percibido) y a razón de 53,19 euros diarios; más interés de demora al 10% anual.

- O lo/a indemnice en la cantidad de 5.265,81 euros, que devengarán interés legal desde demanda, incrementado en 2 puntos desde sentencia.

La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo; la opción deberá efectuarse ante este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación; en caso de manifestar nada, se entenderá opta por la readmisión.

El FOGASA responderá subsidiariamente en los términos previstos en el art. 33 del E.T. en caso de insolvencia o concurso del empresario

Notifíquese a las partes la presente resolución, indicándoseles que no es firme; contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia anunciándolo ante este Juzgado de lo Social en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente sentencia; el recurrente deberá designar Letrado o graduado social para la tramitación del recurso; el recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá depositar la cantidad de 300 euros en banco Santander Cuenta de Depósitos y Consignaciones2131/0000/66/ juicio(4 dígitos) / año(2 dígitos)

Asimismo, debe haber consignado en la referida entidad bancaria Cuenta de Depósitos y Consignaciones2131/0000/65/ juicio (4 dígitos) / año (2 dígitos) la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse esta última consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así, por esta Sentencia, lo pronuncia, manda y firma el Magistrado Titular del Juzgado de lo Social núm. Dos de León.