



Roj: **STSJ EXT 1443/2022 - ECLI:ES:TSJEXT:2022:1443**

Id Cendoj: **10037340012022100766**

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

Sede: **Cáceres**

Sección: **1**

Fecha: **07/12/2022**

Nº de Recurso: **714/2022**

Nº de Resolución: **831/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **PEDRO BRAVO GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Cáceres, núm 1, 11-07-2022 ( proc. 199/2022) ,  
STSJ EXT 1443/2022**

**T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL**

**CACERES**

**SENTENCIA: 00831/2022**

-

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES

Tfno: 927 62 02 36-37-42

Fax:927 62 02 46

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MRG

**NIG:** 10037 44 4 2022 0000383

Modelo: N92000

**TIPO Y Nº DE RECURSO:** RSU RECURSO SUPLICACION 0000714 /2022

**JUZGADO DE ORIGEN/ AUTOS:** DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000199 /2022 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de CACERES

**Recurrente/s:** Constantino

**Abogado/a:** JUAN JOSE FLORES GOMEZ

**Recurrido/s:** JPINNA SERVICIOS LOGISTICOS SL

**Abogado/a:** ANA MARIA PEREZ-FRADE DE PERALTA

**Ilmos. Sres. Magistrados:**

**D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ**

**Dª ALICIA CANO MURILLO**

**D. PABLO SURROCA CASAS**

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA DE LO SOCIAL DEL T.S.J. DE 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,

### SENTENCIA Nº 831/2022

En CÁCERES, a Siete de Diciembre de Dos mil veintidós.

En el RECURSO SUPPLICACIÓN Nº 714/2022, interpuesto por el Sr. Letrado Don Juan José Flores Gómez, en nombre y representación de DON Constantino contra la sentencia número 244/2022 dictada por el JDO. DE LO SOCIAL Nº 1 de Cáceres en el procedimiento sobre DEMANDA nº 199/2022 frente a JPINNA SERVICIOS LOGÍSTICOS S.L., parte representada por la Sra. Letrada Doña Ana Pérez-Frade De Peralta, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. DON PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** DON Constantino presentó demanda contra JPINNA SERVICIOS LOGÍSTICOS S.L., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 244/2022 de fecha 11 de julio de 2022.

**SEGUNDO.-** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "PRIMERO: La parte actora en el presente procedimiento Constantino venía desempeñando sus servicios para la empresa JPINNA SERVICIOS LOGÍSTICOS SL en la localidad de Cáceres desde el día 1 de octubre de 2008 realizando las funciones de la categoría profesional de auxiliar administrativo con un salario mensual incluido el prorrateo de pagas extras de 1. 833, 75 euros. La empresa ejerce su actividad en el ámbito del acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera. SEGUNDO: El 15 de marzo de 2022 la empresa demandada remite comunicación a la parte actora por la cual le participa su despido por las razones y en los términos que constan en ella, cuyo tenor se tiene aquí por reproducido. TERCERO: Presentada papeleta de conciliación el acto resulta sin avenencia. CUARTO: La parte actora no es ni ha sido en el último año representante legal de los trabajadores. QUINTO: El día 22 de septiembre de 2021 el actor dijo a su compañera Vanesa , auxiliar administrativo que le ayudase a descargar los camiones, a lo cual esta se negó, dado el peligro que suponía para ella, así como que, aún cuando lo había hecho en alguna ocasión anterior, tal labor no formaba parte de sus obligaciones. El demandante, sintiéndose muy ofendido por ese gesto, dijo en presencia de otros compañeros: "Voy a empezar a aprender cosas de administración porque en esta empresa sobra una persona y no yo". En el día a día, a partir de ese momento, canturreaba para que le oyeran sus compañeros, "Veo, veo, mamoneo" También decía ante otros compañeros, aludiendo a Vanesa : "Va a haber movimientos dentro de muy poquito" y "Porque yo por las buenas soy muy bueno pero por las malas me doy miedo hasta a mí mismo" y "En esta delegación sobra una persona y se va a ir la que lleva menos tiempo" Otras de sus expresiones eran: "Soy un volcán por las malas y estoy a punto de explotar". Habitualmente simulaba el actor mantener conversaciones telefónicas refiriendo en una delante de sus compañeros: "La puta niñata esta no sé quién se piensa que es, pero lo va a pasar muy mal". En otra ocasión, fingiendo hacerlo con el gerente de la empresa dijo: "Sobra una persona en esta delegación y como el almacén no puede quedarse solo, se tiene que ir la niñata esta". Cuando la aludida se incorporó de sus vacaciones, el 10 de enero de 2022, manifestó en voz muy alta: "Con lo a gusto que estábamos sin ti". De manera habitual manifestaba delante de Vanesa : "Ya te enterarás de lo que te va a pasar y después vendrás llorando" y "Qué bien me lo voy a pasar" y "Cómo me voy a reír el día que te vayas". El 24 de febrero de 2022 cuando vino al centro a recoger un objeto personal, acercándose a Vanesa , pese a la indicación en contra, propició que dos compañeros que estaban en la oficina tuvieran que animarle a abandonar las instalaciones. Habitualmente el actor se colocaba en el pasillo detrás de la mesa de Vanesa , erguido y sin moverse, para vigilarle y ver en el ordenador lo que hacía en cada momento. "

**TERCERO.-** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva : **"DESESTIMANDO la demanda interpuesta por Constantino contra JPINNA SERVICIOS LOGÍSTICOS SL y en virtud de lo que antecede ABSUELVO al demandado de los pedimentos que se formulan contra él."**

**CUARTO.-** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por DON Constantino , interponiéndolo posteriormente.

Tal recurso sí/no 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 Nº 199/2022 a esta Sala, tuvieron entrada en fecha 11 de octubre de 2022.

**SEXTO.-** Admitido a trámite el recurso se señaló el 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.-** El trabajador demandante interpone recurso de suplicación contra la sentencia en la que se considera procedente su despido por la empresa demandada, formulando tres motivos que se dedican a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia en el primero de los cuales se denuncia la infracción del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 105.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2022, dictada en el recurso para la unificación de doctrina 1969/2021, así como con el 24 de la Constitución.

Efectivamente, el artículo del ET cuya infracción se alega establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan" y al respecto, se razona en la sentencia de esta Sala de 29 de abril de 2014, rec. 56/14:

<<Sobre esa exigencia, nos dice la STS de 21 de mayo de 2008 (RUD 528/2007):

"El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos". Esta exigencia ha sido retiradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la sentencia de 3 de octubre de 1988, a tenor de la cual "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -sentencias de 17 de diciembre de 1985, 11 de marzo de 1986, 20 de octubre de 1987, 19 de enero y 8 de febrero-, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador">>.

La misma doctrina se contiene en la STS de 7 de junio de 2022, rec. 1969/21, que se cita en el motivo. En la de esta Sala de 29 de abril de 2014, rec. 56/14, se añade: <<También sobre la mencionada exigencia, el Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de febrero de 1993, afirma que [La valoración de si la carta de despido cumple el requisito de consignar de manera suficiente los "hechos que lo motivan" es una calificación jurídica que debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas (tipo de imputación, posición del trabajador despedido en la organización de trabajo, posibilidad en el momento de concreción de unos u otros aspectos de la conducta reprochada, etc.). Esta dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen a la apreciación del Juez de lo Social que conoce del asunto en la instancia]>>.

En este caso no cabe sino mantener el criterio contenido en la sentencia recurrida, es decir, que la comunicación escrita del despido del demandante cumple sobradamente con las exigencias del art. 55.1 ET pues en ella, además de que se señala algunas fechas concretas, se imputan también conductas continuadas y al respecto, se mantiene en la sentencia de esta Sala de 26 de abril de 2012, rec. 84/12:

<<la imputación no es de hechos concretos, sino de una conducta continuada y cuando se trata de tales conductas es difícil, cuando no imposible, determinar todos los casos en que se han producido las distintas actuaciones del autor, por lo que no es necesario determinarlos.

Así, en el caso examinado por la citada STS de 21 de mayo de 2008, se nos dice, analizando la suficiencia de la carta, que "ha de concluirse que -en el caso, y atendiendo a las particulares circunstancias-, la carta de despido es suficiente; pues no nos encontramos ante unas imputaciones genéricas, sino ante una conducta continuada".

Más claro es el Alto Tribunal en Sentencia de 21 de enero de 1990, en la que se dice que "La carta de despido tiene imputaciones concretas que permiten articular defensa ( sentencia de 13 de marzo de 1986), y es de recordar la doctrina de la Sala de que la concreción de fechas es innecesaria si se está ante conducta continuada ( sentencia de 21 de marzo de 1986)>>.

En suma, en la sentencia recurrida no se han producido las infracciones denunciadas en este primer motivo pues la descripción que tanto de las conductas imputadas como de los hechos producidos en fechas concretas no pueden ser más claras y explícitas sin que dejen lugar a dudas de que es lo que al demandante se le achaca.



Otra cosa es la valoración que haya de darse a lo que el juzgador ha considerado probado, lo cual es objeto de otros motivos del recurso sin que puedan acogerse las críticas que se hacen en éste a los medios de prueba, en especial la testifical, en la que se haya basado el juzgador de instancia pues éste cumple sobradamente con la exigencia del art. 97.2 LRJS al respecto según puede verse en los amplios y acertados razonamientos que se contienen en el quinto fundamento de su sentencia y sin que, como parece pretender el recurrente, tuviera que conocer de antemano las pruebas que la demandada iba a presentar en el juicio, ni siquiera en un expediente disciplinario pues lo único que exige el art. 45 del Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de marzo de 2012), aplicable a la relación entre las partes, es que "antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno", sin que se imponga que se le comuniquen tales pruebas.

Basta añadir que si en la carta de despido se han calificado bien o mal los hechos que se imputan carece de relevancia a estos efectos pues, como se razona en las sentencias de esta Sala de 28 de noviembre de 2017, rec. 640/2017 y 20 de febrero de 2018, rec. 10/18, el art. 105.2 LRJS cuando habla de "motivos", se está refiriendo a hechos, que es lo único que se exige a la carta de despido según el art. 55.1 ET (haciendo figurar los hechos que lo motivan), sin que se exija calificación jurídica de tales hechos

**SEGUNDO.-** En el siguiente motivo del recurso se denuncia la infracción de los arts. 4.2.d) y . e), en relación con el 50.1.c del ET y lo que el recurrente denomina "jurisprudencia sobre el acoso laboral del Tribunal Constitucional contenida en la sentencia 56/2019, de 6 de mayo", alegando que, aunque se compartan los razonamientos que en la sentencia se hacen sobre esa figura, los hechos enjuiciados no la constituyen, sobre todo teniendo en cuenta que se producen en un plano horizontal, es decir, entre compañeros de trabajo.

En efecto, en la STC citada se mantiene que "las situaciones de acoso laboral,...tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen el reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes ( arts. 10.1 y 15 CE)".

Sobre ello se ha pronunciado también esta Sala, por ejemplo, en las sentencias de 28 de diciembre de 2012, rec. 538/12 y 30 de abril de 2013, rec. 79/13, citadas en la de 8 de octubre de 2019, rec. 481/2019 diciendo:

<<el artículo 10.1 de la Constitución considera la dignidad de la persona como uno de los fundamentos del orden político y de la paz social y, por ello, el 15 declara que todos tienen derecho a la integridad moral y prohíbe los tratos inhumanos o degradantes, y el 18, que declara el derecho al honor y a la propia imagen. Tales principios tienen reflejo en el ámbito laboral; así, el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, así como el 19 del propio Texto legal, establece como uno de los derechos básicos de los trabajadores el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la protección en materia de salud y seguridad, la no discriminación por cualquier causa, la promoción y formación en el trabajo y la protección frente al acoso por cualquier causa a lo que cabe añadir el 20, que exige que en las medidas de vigilancia y control de la actividad laboral se guarde la consideración debida a la dignidad humana del trabajador.

... Esta Sala de lo Social de Extremadura en sentencia de 26 de marzo de 2004 dice que "se ha definido en el ámbito del trabajo como situaciones de hostigamiento al trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido". Y desde luego lo que sí caracteriza verdaderamente al acoso laboral es la concurrencia en el desarrollo del contrato de trabajo de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea de un superior o de un compañero - acoso vertical u horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psicológico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional tal y como ya dijimos en sentencia de esta Sala de 16 de diciembre de 2003, en la que añadíamos que "se separan del concepto de acoso determinados comportamientos que se dan en el trabajo, siendo que no pueden confundirse con el conflicto laboral, el estrés profesional, u otras condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo del trabajo, los desacuerdos y malentendidos en el desarrollo del trabajo, los caracteres distintos que dan lugar a enfrentamientos, las enfermedades psíquicas que se manifiestan en reacciones inopinadas, excluyendo sensibilidades psicológicas y síndromes persecutorios". ( sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de julio de 2003)>>.

De toda la doctrina expuesta se desprende que la conducta del demandante puede calificarse como un acoso laboral, como lo ha hecho el juzgador de instancia y no con dudas como se aduce en el motivo, pues ese "a



salvo de superior criterio" con que encabeza el quinto fundamento de derecho de su sentencia, no es sino una cláusula de estilo y de los razonamientos que en él y en el anterior se añaden se desprende su convencimiento al respecto y no es que el juzgador haya impuesto al trabajador, con desconocimiento de lo que se establece en el segundo párrafo del art. 105.1 LRJS, la carga de probar que no es cierto lo que se le imputa, como parece que se aduce en algún pasaje del recurso, sino que, considerando el juzgador acreditadas las imputaciones de la carta de despido, bastando con acudir al completo examen de las pruebas que se contiene en el cuarto fundamento de la sentencia, mantiene también que el demandante no ha aportado ninguna que permita desconocer lo que de tales pruebas se deduce.

Basta añadir que en la STC que se cita en el motivo se añade: <<La intromisión contraria al art. 15 CE consiste siempre en la causación deliberada y no consentida de padecimientos físicos, psíquicos o morales o en el sometimiento al "riesgo relevante" de sufrirlos, esto es, a un "peligro grave y cierto" para la integridad personal. Respecto de la intencionalidad, hay que tener en cuenta que, con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a "la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control", pudiendo bastar "la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma" ( SSTC 11/1998, de 13 de enero, FJ 6; 124/1998, de 15 de junio, FJ 2; 126/1998, de 15 de junio, FJ 2; 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 4; 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3, y 80/2005, de 4 de abril, FJ 5; y 12/2019, de 28 de enero, FJ 5). En cuanto al menoscabo, no es preciso "que la lesión de la integridad moral se haya consumado, sino que a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado basta con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse" ( STC 221/2002, de 25 de noviembre, FJ 4; en el mismo sentido: SSTC 35/1996, de 11 de marzo, FJ 3, 220/2005, FJ 4). En cualquier caso, "no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma" ( STC 220/2005, FJ 4)>>.

Es decir, que el acoso existe aunque no quede clara la intención o finalidad que el acosador persigue con su conducta o no se haya ocasionado en la víctima daño alguno, pues basta con que exista la posibilidad cierta de que el daño llegue a realizarse. Además, como enseguida se verá, en este caso hay claros síntomas de que el daño se ha producido.

**TERCERO.**- En el último motivo del recurso se denuncia la infracción de los puntos 1, 2.c) y 2.g) del artículo 54 del ET, en relación con los puntos 4, 10 y 11 del art. 44 del II Acuerdo antes citado, los arts. 108.1 y 110.1 LRJS y los puntos 3 y 4 del art. 55 y 1 y 2 del 56 ET, alegación que tampoco puede prosperar.

Desde luego, del firme relato fáctico de la sentencia recurrida no resulta que el demandante haya incurrido en acoso sexual o por razón de sexo que se considera falta muy grave en el art. 44 del Acuerdo y como incumplimiento contractual grave susceptible de despido en el 54.2.g) ET, pues no consta un elemento esencial de tal conducta según se mantiene en la sentencia de esta Sala de 23 de noviembre de 2009, rec. 509/2009, "Una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad" y aquí ese contenido y finalidad no aparecen, como tampoco puede apreciarse que se haya producido acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual porque tampoco consta ni se mantiene en la carta de despido que en la trabajadora acosada se de una de esas circunstancias diferenciadoras.

Pero es que, como se razonó en el anterior fundamento, sí ha de considerarse que la conducta del demandante respecto a esa trabajadora es acoso laboral, que se considera expresamente falta muy grave en el nº 11 de ese artículo del Acuerdo y en todo caso, aunque carezca de esas características del apartado g) del art. 54.2 ET, también puede considerarse como incumplimiento contractual grave previsto en el apartado c) del mismo artículo y en el nº 4 del art. 44 del Acuerdo, dado que constituye ofensas verbales a una persona que trabaja en la empresa pues ofender es, según la primera acepción consignada en el Diccionario de la Lengua Española "humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras o con hechos" y así, se razona en la sentencia de esta Sala de 7 de octubre de 2022, rec. 576/22, que <<Por ofensas verbales se entiende las expresiones, orales o escritas, que envuelven una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe ( sentencia del Tribunal Supremo de 2 de octubre de 1963). El bien jurídico protegido en estos casos es la convivencia y buena organización de la empresa ( sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 1988). La actitud ofensiva del trabajador ha de resultar grave y culpable, calificación que se habrá de hacerse tras examinar las especiales circunstancias que aparezcan en cada supuesto, los datos subjetivos y objetivos concurrentes, el recíproco comportamiento de quienes intervienen, las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida, los medios que se empleen, etc., buscando siempre la proporcionalidad y la adecuación entre la conducta y la sanción ( sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1987, 7 de junio de 1988, 16 de mayo y 10 de diciembre de 1991), por cuanto que un mismo acto puede revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer absolutamente de ella en otro ( sentencias del Tribunal Supremo de



6 y 9 de abril de 1990). No es necesario que la conducta del trabajador sea constitutiva de delito o falta, ya que los niveles de conducta exigidos contractualmente no son los mismos que los exigidos a efectos penales (sentencias del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1990 y 23 de diciembre de 1999)>.

En este sentido, la mentada sentencia del Tribunal Supremo de 28.11.1988, mantiene que las ofensas verbales justificadoras de la sanción de despido han de comportar un ataque frontal al honor del ofendido, de entidad suficiente para entender razonablemente que afectará a la convivencia de ambas partes, de manera que si bien pueden considerarse como ofensas verbales las expresiones que envuelven una ofensa moral para la persona que las sufre, es indispensable que la actitud ofensiva del trabajador sea grave y culpable>>.

En el mismo sentido en la STS 31 de mayo de 1.968 se razona que "habrá de entenderse por malos tratos que justifican un despido el injusto ataque de una persona a otra, moralmente al ofenderla en su honor o vejarse en su dignidad humana" y en la de esta Sala de 21 de enero de 2014, rec. 540/2013, que "no todas las ofensas verbales son acreedoras de la sanción de despido, que implica la extinción de la relación laboral, sino aquéllas que injustamente atacan al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella".

No cabe duda de que la conducta del trabajador demandante respecto de su compañera de trabajo que resulta del firme relato fáctico de la sentencia recurrida tiene todas las características no solo de un acoso laboral como ya se dijo, sino también de esas ofensas verbales pues las palabras que le dirigía, bien directamente, bien pronunciándolas en voz alta delante de ella y que inequívocamente a ella iban dirigidas y en presencia de otros compañeros, así como, en otras ocasiones, su actitud, suponían un ataque a su dignidad y autoestima, teniendo consecuencias, además, en su estado anímico pues, según se declara en el fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida con valor de hechos probados (SSTS de 27 de julio de 1992 y de 15 de septiembre de 2006 y de esta Sala de 2 de junio de 2003 y de 9 de marzo de 2005), la trabajadora fue vista por sus compañeras llorar y sufrir ataques de ansiedad.

Se alega en el motivo que la empresa tenía conocimiento de los hechos hace tiempo y que no cumplió con la obligación que al respecto le impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero, por un lado, aunque conste que la conducta del demandante sí venía produciéndose hace algún tiempo, no sucede lo mismo con su conocimiento por la demandada, por lo que como en el caso examinado por la STS de 3 de mayo de 2017, rec. 123/2016, y por esta Sala en la de 20 de octubre de 2020, rec. 332/20, "incurre el recurso en un rechazable vicio procesal, cual es la llamada «petición de principio» o «hacer supuesto de la cuestión», defecto que se produce cuando el recurso parte -sin pretender revisarlas formalmente, si ello fuese hacedero- de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida". Tal vez el recurrente no haya intentado la revisión fáctica al respecto porque, aludiendo a la declaración de un testigo, es consciente de su ineficacia a tales efectos (art. 193.b) LRJS y STS de 21 de abril de 2015, rec. 296/2014). En cualquier caso, la única consecuencia de ese conocimiento anterior es que el despido se podría haber producido antes o un reproche a la empresa por parte de la trabajadora ofendida no de él.

Ha incurrido, por tanto, el trabajador en un incumplimiento contractual de los susceptibles de despido según el art. 54.1 y . 2 ET y en una de las faltas muy graves previstas en el Acuerdo aplicable, cuyo art. 47.1.c) permite, por faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días, la inhabilitación definitiva para el ascenso y el despido, entre las que la empresa puede imponer la que considere procedente (art. 58 ET y STS 27 de abril de 2004, rec. 2830/2003).

En definitiva, habiéndose acreditado el incumplimiento imputado al demandante en el escrito de comunicación y cumplido en éste los requisitos de forma exigibles, su despido ha de considerarse procedente a tenor de los arts. 55.4 ET y 108.1 LRJS y, como así se declaró en la sentencia recurrida, ha de ser confirmada y desestimado el recurso contra ella interpuesto.

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por D. Constantino contra la sentencia dictada el 11 de julio de 2022 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres, en autos seguidos a instancia del recurrente frente a J. PINNA SERVICIOS LOGÍSTICOS S.L., confirmamos la sentencia recurrida.

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 N° 1131 0000 64---22., debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código "35 Social-Casación". Si el ingreso se 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 suplicación, 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.