



Roj: **STSJ CAT 14923/2001 - ECLI:ES:TSJCAT:2001:14923**

Id Cendoj: **08019340012001109027**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **28/11/2001**

Nº de Recurso: **1578/2001**

Nº de Resolución: **9352/2001**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Rollo núm. 1578/2001

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

DE CATALUNYA

SALA SOCIAL

(mc)

ILMO. SR. D. ANTONIO GARCÍA RODRÍGUEZ

ILMO. SR. D. JORDI AGUSTÍ JULIÀ

ILMO. SR. D. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

-----  
En Barcelona a 28 de noviembre de 2001

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA Nº 9352/2001**

En el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000 frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº33 Barcelona de fecha 20 de noviembre de 2000 aclarada por Auto de fecha 28 de noviembre de 2000 dictados en el procedimiento nº 318/2000 y siendo recurrido Lucas . Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. JORDI AGUSTÍ JULIÀ.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 03.10.2000 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Extinción a instancia del trabajado, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 20 de noviembre de 2000 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Lucas frente a DIRECCION000 . he de declarar y declaro extinguido el contrato de trabajo que unía a las partes con efectos de esta resolución y condeno a la empresa DIRECCION000 demandada a estar y pasar por esta declaración y a abonar al actor la indemnización de 15.125.838 pesetas.



Y estimando parcialmente la excepción de prescripción alegada por la demandada, absuelvo a la misma en relación al hecho primero alegado en la demanda, dejando imprejuzgada la cuestión en cuanto a los mismos".

Dicha Sentencia fue aclarada por Auto de fecha 28 de noviembre de 2000 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Dispongo: HABER LUGAR A LA ACLARACIÓN PARCIAL DE LA SENTENCIA, pues por error de cálculo la indemnización en ella fijada no es la correspondiente en virtud de la antigüedad y salario del actor, debiendo quedar el Fallo de la misma de la siguiente manera:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Lucas frente a DIRECCION000 , he de declarar y declaro extinguido el contrato de trabajo que unía a las partes con efectos de esta resolución y condeno a la empresa DIRECCION000 . demandada a estar y pasar por esta declaración y abonar al actor la indemnización de 14.585.625 pesetas ...".

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1º.- El actor, D. Lucas , con D.N.I. NUM000 , ingresó a prestar servicios para la empresa demandada en fecha 1 de abril de 1973, con la categoría profesional de Jefe Oficial de 1ª Jefe de equipo y salario mensual de 360.139 pesetas, con inclusión de prorrata de pagas extras.

2º.- El actor hasta 1996 venía desempeñando sus funciones teniendo bajo su mando entre 5 y 6 personas.

3º.- A raíz de un informe de reorganización de la empresa, de fecha 10 de mayo de 1996 (doc. 7 ramo de prueba de la demandada), pasó a desempeñar las funciones propias de oficial de 1ª jefe de equipo sin mando.

4º.- Hasta 1996 el trabajador venía realizando horas extraordinarias para la demandada, hasta un total de 40 horas mensuales. A partir de 1996 pasó a realizar las fijadas en el convenio.

5º.- No todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores de la empresa demandada se cotizan, pagándose en efectivo con un sobre las no declaradas. (confesión del legal representante, y testifical del encargado general).

6º.- En fecha 10 de marzo de 2000 sobre las 16.45 horas, el administrador de la empresa empleadora, Juan Pablo , convocó reunión de todos los trabajadores de la fábrica para tratar exclusivamente la situación del trabajador Lucas , y ante los compañeros del actor, le recriminó en el sentido de que con su actitud estaba ocasionando unas pérdidas de 80.000 a 84.000 pesetas a la empresa, y textualmente le dijo que "estaba robando a la empresa". Así mismo manifestó ante todos los trabajadores en la asamblea, que Lucas era un mal ejemplo para la empresa, y que tardaba mucho tiempo en desayunar. En esta reunión estaban presentes entre otros: Ramón , trabajador de la empresa, Carlos Francisco , trabajador de la empresa, Juan Luis , trabajador de la empresa y delegado de personal, Pedro Enrique , encargado general.

7º.- En la actualidad por parte del encargado general de la empresa, se ha recomendado a los trabajadores de la demandada que no hablen con el actor.

8º.- El actor se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 15 de marzo de 2000, por síntomas depresivos. (doc. 21 a 57 ramo de prueba del actor).

9º.- En fecha 15 de marzo el administrador de la empresa convocó nueva reunión de los trabajadores para disculparse por las recriminaciones hechas al trabajador, no estando presente Lucas .

10º.- Mediante la demanda rectora del presente procedimiento el trabajador postula la extinción de la relación laboral al amparo del artículo 50.1, a y c, por entender que a partir 1996 se produjo una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, en el sentido de pasar a desempeñar funciones propias de peón, apartándosele de sus compañeros a un rincón de la fábrica al lado de los lavabos y en otra ocasión bajo una gotera, poniendo de manifiesto su disconformidad con esta situación mediante burofax de fecha 15 de junio de 1999 (doc. 14 ramo de prueba del actor) y así mismo y como consecuencia de haber dejado de efectuar las horas extraordinarias en la cantidad que venía realizándolas, se ha producido una situación de menoscabo de su dignidad, siendo recriminado ante sus compañeros por el administrador de la empresa, no permitiéndoles que hablen con él, ni que jueguen con él al fútbol, ni que coman con él, causándole esta situación una baja incapacidad temporal por depresión".

11.- En fecha 7 de julio de 2000 se interpuso papeleta de conciliación realizándose el preceptivo acto en fecha 27 de julio con el resultado de intentado sin efecto.

12º.- El actor no ha ostentado ni ostenta representación de personal o cargo sindical alguno".



TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que estimando la demanda, declaró extinguido el contrato de trabajo que unía al trabajador demandante con la empresa demandada, y el derecho a la indemnización correspondiente, se interpone por la demandada, Recurso de Suplicación, el cual tiene por objeto: a) revisar los hechos declarados probados en la sentencia recurrida; y, b) examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia cometidas en la misma; recurso que ha sido objeto de impugnación por el demandante.

SEGUNDO.- Con carácter previo al estudio de los motivos de recurso, la Sala ha de resolver sobre la admisión o no del escrito, al que se acompaña copia de sentencia de la Sección Novena de la Audiencia Provincial de Barcelona, de fecha 16 de enero de 2.001, aportados por la empresa demandada con posterioridad a la formalización del recurso de suplicación, así como del escrito de alegaciones formulado por el demandante, al dársele traslado del mencionado escrito y sentencia aportada por la demandada. Pues bien, todo ello ha de ser admitido e incorporado a las presentes actuaciones -con independencia de la trascendencia que sobre la cuestión de fondo pueda tener-, al reunir los requisitos establecidos en el artículo 231.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

TERCERO.- Mediante el primer motivo del recurso, procesalmente amparado en el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa la parte recurrente, la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia, concretamente, de su ordinal sexto, proponiendo, con invocación de la Sentencia dictada por el Juzgado de Instrucción nº 8 de Hospitalet de Llobregat (folio 85 de los autos), que cuando se dice: "y textualmente dijo que estaba robando a la empresa, se adicione, y no imputó a Lucas la comisión de ningún hecho delictivo, sino que era una forma de expresar un posible perjuicio económico".

CUARTO.- El motivo ha de ser desestimado, ya que si bien es cierto que una Sentencia dictada en el Orden Jurisdiccional Penal, dado su carácter de documento, constituye sin duda prueba hábil para solicitar la revisión, ello será así, cuando el examen de dicha sentencia evidencie, de manera clara y directa, el error del Juzgador de instancia. En el presente caso, no existe discordancia fáctica entre la Sentencia dictada por el Juzgado de instrucción -confirmada por la Audiencia Provincial- y la aquí recurrida. Lo que se afirma en el hecho probado sexto de la sentencia de instancia, es decir, que en una reunión de los trabajadores de la fábrica y ante los compañeros del demandante, el Gerente de la empresa demandada le manifestó que con su actitud estaba ocasionando unas pérdidas de 80.000 a 84.000 pesetas a la empresa, y textualmente le dijo "que estaba robando a la empresa", no está contradicho, sino reafirmado, más o menos con las mismas palabras, por las afirmaciones que se vierten en las Sentencias del Orden Jurisdiccional Penal. Cuestión distinta, a la que más adelante nos referiremos, es la valoración jurídica que, dentro del marco del derecho penal, han llevado a cabo el Juez de Instrucción y la Audiencia Provincial.

QUINTO.- Como segundo motivo del recurso, amparado en el apartado c) del artículo 191 de la ya citada Ley de Procedimiento Laboral, la parte recurrente denuncia la infracción del artículo 50 (aunque por error se hace constar el 54) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 86 de la Ley de Procedimiento Laboral, alegando, en síntesis, que de todos los hechos recogidos en la sentencia recurrida, y concretamente los señalados como número 2 al 5 inclusive, se refieren a hechos ocurridos en el año 1.996, con lo que conforme señala la propia sentencia el artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que todas las acciones derivadas del contrato de trabajo prescriben al año, por lo que ninguna otra consideración habrá que realizar en relación con estos hechos de la propia Ley procesal laboral, entendiéndose, que los hechos que pueden dar lugar, según criterio del Juzgador, son los relativos única y exclusivamente a los hechos ocurridos el día 10 de marzo del año 2.000 y aquellos otros relativos a la recomendación de que los trabajadores no hablen con el demandante.

En cuanto a los hechos ocurridos el día 10 de marzo del año 2.000, la recurrente aduce que fueron rectificadas en su texto, y que si bien la prejudicialidad penal no puede en momento alguno paralizar el procedimiento, si es cierto que el artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral señala que una sentencia absolutoria por los mismos hechos podría dar lugar a un Recurso de Revisión, es decir, se están fijando el criterio legal de que la Sentencia penal vinculará en cuanto a los hechos a la jurisdicción laboral, por lo que nos hemos de remitir obligatoriamente a dicha sentencia. En la misma, se declara expresamente que de las profesiones proferidas no se puede llegar

a la conclusión de que se quiso perjudicar de forma grave la fama o el crédito del denunciante, imputándole la comisión de un hecho delictivo, sino que la finalidad era indicarle que con su comportamiento estaba



perjudicando a la empresa en unas 80.000,-pesetas anuales, por lo que falta el elemento subjetivo. Es evidente, que falta intencionalidad, y que en modo alguno se ha afectado la fama o el crédito del demandante y por ello no se puede aplicar el ya citado artículo 50.a, cuyo sentido y finalidad, al ser dictado por el legislador, es de presuponer se refería a hechos mucho más graves.

Y en relación con el hecho probado séptimo de la sentencia de instancia, se afirma por la parte recurrente, que el mismo no puede dar lugar a que prospere la acción de resolución de contrato, habida cuenta de que se trata de una recomendación, no de una imposición, dado por un elemento de la empresa, y referida al ámbito interno de la propia empresa. Si la obligación de conversar durante la jornada laboral es obligatoria en muchas empresas no es de entidad suficiente el que una recomendación no escrita a personas ajenas al demandante presupongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

SEXTO.- Con relación al invocado artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, conviene destacar la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 31 de diciembre de 1.999, que a través de diversas Sentencias de la propia Sala que cita, pone de manifiesto la doctrina jurisprudencial recaída en interpretación del citado precepto. En este sentido, la mencionada Sentencia, entre otras consideraciones, en su fundamento jurídico quinto, nos dice que:

"A su vez la Sentencia de 27 de mayo de 1999 proclamó: «una cosa es que los hechos investigados no sean constitutivos de infracción penal y otra muy distinta que la sentencia absolutoria -o auto de sobreseimiento libre- se funde en la inexistencia del hecho o en no haber participado el sujeto en el mismo, como exige el precepto, que alude que en la vía penal se acredite que determinados hechos no han sucedido o que, habiendo sucedido, no participó en ellos el interesado. Esta Sala en Sentencias de 8 de junio y 21 de octubre de 1998, ha venido estableciendo que son "... distintos los ámbitos en que se mueven la jurisdicción penal y la laboral, diferencia que se mantiene, incluso, en el ámbito disciplinario de esta jurisdicción... ya que los motivos o causas de despido tipificados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores... se refieren a ciertos incumplimientos contractuales, determinantes de la resolución del contrato del trabajador a instancia del empleador, y en su examen y resolución goza de independencia la jurisdicción laboral, al margen de las connotaciones que aquellas conductas, surgidas en la esfera de la relación laboral, tengan en el campo penal". Igualmente debe tenerse en cuenta que la Sentencia de 24 de octubre de 1994,

señala que "la falta de responsabilidad penal respecto de determinados hechos no se traduce en la falta de responsabilidad en otros ámbitos jurídicos por la participación que en los mismos pudiera haber tenido"».

Y la Sentencia de 14 de octubre de 1997 explica: «La Sala ha declarado con reiteración que la falta de responsabilidad penal por unos determinados hechos no se traduce en falta de responsabilidad en otros ámbitos ( Sentencia de 24 de octubre de 1994), porque lo que la nueva causa de revisión prevista en el artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral trata de impedir es "que se produzcan en los distintos órdenes jurisdiccionales social y penal resoluciones radicalmente contradictorias...", como acontecería si se afirmara en una y se rechazara en la otra la realidad de unas lesiones, o si se atribuyera la autoría de las mismas a distintos sujetos; pero no se opone, dada la constitucionalidad de la existencia de distintos órdenes jurisdiccionales, a que unos mismos hechos sean valorados en el respectivo campo del derecho, conforme a la normativa que lo regula, atendiendo al resultado de las pruebas en los correspondientes procesos practicadas" ( Sentencia 15 de junio de 1992, 16 de junio de 1994), 4 de octubre de 1995 y 7 de mayo de 1996)».

Manteniéndose también criterios análogos en las Sentencias de la Sala de 21 de diciembre de 1996, 16 de julio y 15 de diciembre de 1997 y 17 de diciembre de 1998, entre otras muchas".

SÉPTIMO.- Abstracción hecha del supuesto concreto que la suscitó, la doctrina jurisprudencial referenciada resulta sin duda de aplicación al presente caso, en cuanto como ya se ha razonado al examinar el motivo dedicado a la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida, no existe discordancia fáctica entre las resoluciones del Orden Jurisdiccional Penal y la Sentencia dictada por el Juzgado Social de instancia. Lo que si ha existido es una diferente valoración de unos mismos hechos, al ser enjuiciados en distintos campos del derecho : penal por el Juzgado de Instrucción y la Audiencia Provincial y laboral por el Juzgado de lo Social. De ahí, que la falta de "animus injuriandi" -que la sentencia penal atribuye a la conducta del Administrador de la empresa demandada, al recriminar al trabajador demandante que con su actitud estaba ocasionando unas pérdidas de 80.000 a 84.000 pesetas a la empresa y decirle textualmente que "estaba robando a la empresa"-, no sea causa suficiente para excluir la aplicación del artículo 50.1a del Estatuto de los Trabajadores, tal como se mantiene en el recurso.

OCTAVO.- Tanto el relato fáctico -y en concreto los hechos probados sexto y séptimo del mismo- como las afirmaciones de hecho que se contienen en el cuarto de los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida -pero con valor de hecho probado según



reiterada jurisprudencia-, ponen palmariamente de manifiesto, una insistente conducta hostil hacia el trabajador demandante por parte del Administrador y del Encargado General de la empresa demandada. Esta conducta, que se inició en 1996 retirando al demandante las entre cinco y seis personas que tenía bajo su mando (hechos probados primero y tercero) y suprimiéndole las horas extraordinarias (hecho probado cuarto), ha tenido su culminación recientemente al manifestar -en público, ante sus compañeros- que era un mal ejemplo para la empresa, recriminándole una actitud contraria a la misma (hecho probado sexto); y recomendar al resto de trabajadores que no hablasen con él (hecho probado séptimo).

Esta serie de actitudes o conductas hostiles: el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de las funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros, y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con el demandante; configuran una situación de acoso moral (también denominado "mobbing"), que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra Constitución, así como el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores (derecho básico a la consideración debida a su dignidad), constituyendo sin duda causa justa para que el trabajador pueda ejercitar, entre otras, la oportuna acción rescisoria, solicitando la extinción de su contrato de trabajo ( artículo 50.1 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores).

NOVENO.- Los razonamientos precedentes conllevan la desestimación del recurso y la confirmación de la resolución recurrida, así como la pérdida de los depósitos y consignaciones a las que se dará el destino legal, con imposición de las costas a la recurrente, incluidos los honorarios de la Letrado del trabajador demandante actuante en el recurso, que la Sala fijará en la parte dispositiva de esta sentencia, todo ello en aplicación de lo dispuesto en los artículos 202 y 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, conforme al principio de vencimiento.

VISTOS los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por la empresa " DIRECCION000 ", contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 33 de Barcelona, en fecha 20 de noviembre de 2.000, aclarada por Auto de fecha 28 de noviembre de 2000, recaídos en los Autos nº 318/2000, en virtud de demanda deducida por Don Lucas frente a dicha empresa, en reclamación por extinción de contrato; y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos íntegramente dicha resolución, con pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir, imposición de las costas a la recurrente, y fijando en concepto de honorarios de la Letrado del trabajador demandante actuante en el recurso, la cantidad de 70.000,-pesetas, que le deberá ser abonada por la empresa recurrente.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.