



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ELCHE

DESPIDO. Asunto nº 705/09

### SENTENCIA Nº 647

En Elche, a 19 de octubre de 2009.

Vistos por mí, Vicenta María Zaragoza Fuster, Magistrada-Juez Sustituta del Juzgado de lo Social nº 2 de Elche, los presentes autos, promovidos por **JOSÉ ANTONIO GRACIA FIGUEROA**, defendido por el Letrado Don Luis Amatria Rubio, contra la empresa **STV GESTIÓN, S.L.**, asistida por el Letrado Don Juan Antonio Gálvez Peñalvert, y con audiencia del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en este juicio que versa sobre despido, y atendiendo a los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Que en fecha 17 de abril de 2009 por la parte actora se formuló demanda en la cual se solicitaba que se dictara sentencia por la que se declarase la nulidad o improcedencia del despido condenando a la empresa demandada a readmitir al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido o en su caso a que le abone la indemnización legalmente prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y en cualquiera de ambos supuestos a que le satisfaga los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha de efectividad del despido.

**SEGUNDO:** Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes para que comparecieran a la celebración de los actos de conciliación y juicio, que se llevaron a efecto el día 9 de septiembre de 2009, compareciendo la parte actora y la demandada, pero no el Fondo de Garantía Salarial. No siendo posible la conciliación entre las partes, se procedió a la celebración del juicio, en el cual

- la parte actora se ratificó en su demanda y
- la parte demandada se opuso a las pretensiones del actor considerando que el despido era procedente por falta muy grave ante las ofensas verbales frente



GENERALITAT  
VALENCIANA

al encargado y a la responsable de personal de la empresa, así como por los gestos amenazantes frente a esta última, dándose nuevo traslado a la parte actora para alegaciones.

Acto seguido, solicitado y acordado el recibimiento del pleito a prueba,  
– por la parte demandada se propusieron los siguientes medios de prueba: documental y testifical y  
– por la parte actora se propusieron los siguientes medios de prueba: documental, confesión, pericial instrumental y testifical.

A continuación, admitidas las pruebas propuestas, se practicaron seguidamente con el resultado que es de ver en el acta que al efecto se levantó por el Sr. Secretario Judicial, tras lo cual las partes formularon oralmente sus conclusiones y se dio por terminada la vista, quedando los autos vistos para sentencia

**TERCERO:** Que en la sustanciación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales y demás de pertinente aplicación al supuesto de autos, salvo en el plazo de señalamiento de los actos de conciliación y juicio, así como en el de dictar sentencia ante el incremento de la carga de trabajo que en el momento actual pesa sobre este Juzgado, así como por la complejidad del asunto y la necesidad de un estudio amplio del mismo.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO:** Que el actor ha venido prestando sus servicios laborales para la empresa demandada, dedicada a la actividad de limpieza viaria, entre otros municipios, en Pilar de la Horadada siendo su cliente el Ayuntamiento a través de contrato de licitación pública, con la categoría profesional de conductor, percibiendo un salario bruto mensual de 2.440,39 euros (81,35 €/día) con prorrata de pagas extras incluidas y antigüedad de 14 de diciembre de 1995.

**SEGUNDO:** Que el día 4 de marzo de 2009 la responsable de personal de la empresa, M<sup>a</sup> del Mar Cámara Martínez, y el encargado, Diego José Costa Sánchez, entregaron al actor en las dependencias del centro de trabajo de la localidad de Pilar de la Horadada, concretamente en el interior del despacho del encargado, una carta de sanción de 10 días de suspensión de empleo y sueldo en base al artículo 24 del Convenio Colectivo del sector. Ante ello el actor se disgustó enormemente y les dijo a ambos miembros de la mercantil, “sabéis lo que es esto para mí, mierda” para, a continuación, arrugar el documento y salir del despacho, siguiéndole aquellos. Tras ello, se dirigió hacia su camión e hizo ademán de golpearse con la cabeza contra el vehículo. A continuación, se dirigió hacia la responsable de personal que estaba observándole para preguntarle gesticulando con ambos brazos “¿Qué es lo queréis: que me vaya?”.

**TERCERO:** Que en fecha 13 de marzo de 2009 la empresa entregó al actor la carta de despido disciplinario que obra en autos y cuyo contenido se da íntegramente por reproducido con fecha de efectos de ese mismo día y en base a

los hechos acaecidos el 4.03.09 considerando que los mismos son constitutivos de una conducta muy grave consistente en ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajan en la empresa, quebrando la confianza y la buena fe que han de presidir las relaciones laborales, sin mención expresa del precepto o preceptos de la legislación laboral, así como del convenio colectivo aplicable vulnerados.

**CUARTO:** Que la empresa no ha abierto expediente disciplinario al actor por falta muy grave, si bien sí dio el correspondiente traslado a los representantes de los trabajadores.

**QUINTO:** Que el actor se encuentra afiliado a la Confederación Nacional de Trabajo (CNT), pero no ha ostentado durante el último año la condición de representante legal de los trabajadores de la empresa demandada.

**SEXTO:** Que en fecha 17 de abril de 2009 tuvo lugar el preceptivo acto de conciliación en virtud de solicitud presentada el día 26 de marzo de 2009, teniéndose por intentado sin efecto.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, la relación fáctica contenida en el relato de hechos probados se ha deducido de los medios de prueba siguientes:

Los hechos probados primero, salvo el salario, tercero, quinto y sexto no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Real Decreto legislativo 2/1995 de 7 de abril, y siendo contrastados con la documentación aportada en ambos ramos de prueba.

Los hechos probados segundo y cuarto se desprenden de la documental aportada por las partes, así como por los interrogatorios practicados en el acto del juicio en los términos que se establecerán en los siguientes fundamentos de derecho.

Respecto al salario, la empresa alega un salario de 2.264,24 euros mensuales coincidente con la nómina del mes de febrero de 2009 (de 28 días), pero no con las restantes. Por lo que se considera probado a efectos del despido el salario calculado por promedio de las doce nóminas aportadas a autos por la sociedad correspondientes al periodo de marzo de 2008 a febrero de 2009 (29.284,58 €/ 12 meses), resultando un salario mensual bruto de 2.440,39 euros todo incluido, lo que hace un salario diario de 81,35 euros.

**SEGUNDO:** Por la parte actora se ejercita acción tendente a que se declare la nulidad radical por vulneración de derechos fundamentales o, subsidiariamente la nulidad por defectos formales o, con segundo carácter subsidiario, la improcedencia del despido disciplinario efectuado por la demandada



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



GENERALITAT  
VALENCIANA

por considerar que la carta de despido contiene motivos absolutamente inciertos. Por lo que en primer lugar analizaremos la pretensión de nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales.

El actor alega que nos encontramos ante un caso de utilización abusiva y torticera del derecho sancionador de la empresa, que, en un uso cabal y conforme a derecho, jamás hubiera podido derivar en la adopción de la máxima sanción prevista ante unos hechos que no merecerían, ni siquiera, el calificativo de falta leve, considerando que el objetivo de la mercantil con este despido es mantener una actitud coactiva y amedrentadora frente a la actividad sindical de la CNT, en general, y del actor en particular, ejemplificadora para todos aquellos trabajadores que pudieran significarse en sus reclamaciones frente a la empresa. En este sentido el actor insta la nulidad radical del despido por vulneración de derechos fundamentales, por dos hechos. En primer lugar, por la circunstancia de su afiliación al sindicato CNT, siendo uno de los fundadores de la sección sindical de dicho sindicato y habiendo participado activamente en la presentación de escritos, manifestaciones y demás actos reivindicativos frente a la empresa, considerando vulnerado el derecho a la igualdad contemplado en el artículo 14 de la CE, así como el artículo 4.2 c) y g) del ET y el artículo 1 de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Respecto a esta cuestión nos encontramos ante versiones contradictorias, pues el trabajador mantiene que a la empresa le consta fehacientemente su afiliación sindical, puesto que se le comunicó y se le indicó que se le retuviese la cuota sindical por nómina (documento número 19 b) de los aportados por la parte actora), aunque la empresa no lo ha hecho – y el actor tampoco ha reclamado frente a ello ni le ha requerido por escrito petición alguna –. Por otra parte, la empresa reconoce que se le entregó una carta en fecha 18.08.08 en la que el sindicato CNT solicitaba el descuento en las nóminas de 10 euros de una serie de trabajadores entre los que se encontraba el actor y que, ante ello, la sociedad solicitó que fueran los propios trabajadores quienes lo autorizaran con sus firmas, tal y como se establece en el artículo 36 del convenio colectivo del sector, no procediendo el actor ni ninguno de los demás trabajadores enumerados a dirigirse personalmente a la empresa con sus respectivas firmas para pedir que se les descontara cantidad alguna de sus nóminas. De manera que procede considerar que a la empresa no le consta fehacientemente que el actor pertenezca al sindicato CNT y que, en todo caso, no se ha acreditado que fuera este el motivo del despido. Igualmente alude la defensa del demandante a una persecución de los trabajadores afiliados a la CNT para que este sindicato no actúe, con represalias frente a los trabajadores afiliados. No obstante, de la prueba practicada en el acto del juicio ha quedado acreditado que los conflictos existentes son entre las dos delegaciones sindicales concurrentes en la empresa, entre CCOO, que tienen dos delegados de personal, y CNT, que tiene un delegado de personal, siendo un hecho objetivo y contrastado documentalmente, así como por las testificales del delegado sindical Sr. David Nicolás Yufera, así como por el trabajador Sr. Antonio, el encargado y la responsable de personal de la empresa, que no hay una persecución de la dirección empresarial frente a los trabajadores afiliados a la CNT, limitándose la sociedad a sancionar a los trabajadores por los hechos cometidos, no por su afiliación de la que, en el caso del actor, tal y como confirmaron el Sr. Costa y la Sra. Cámara, no tenía fehaciencia documental, siendo, además, que por la empresa se ha procedido





ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

a sancionar tanto a trabajadores del sindicato CNT como a los de CCOO, siendo mayor el número de los sancionados pertenecientes a este último grupo sindical. Por lo que de la conducta de la empresa no queda acreditada la aludida campaña en contra de los trabajadores de CNT, no acreditándose la vulneración de derechos frente al trabajador en este sentido.

En segundo lugar, solicita el actor la declaración de nulidad radical del despido por causa de la presentación de una serie de escritos y reclamaciones en la empresa junto con el delegado sindical de la CNT, por su participación en la manifestación de la CNT que se realizó el 19.09.08 en Pilar de la Horadada en protesta por el despido de otro trabajador, etc., así como por interponer demandas y reclamaciones de sus derechos económicos y laborales frente a la empresa, que se enumeran en el hecho quinto de la demanda, considerando con ello vulnerado su derecho a la defensa e indemnidad consagrado en el artículo 24 de la CE, respondiendo la empresa en el acto del juicio a todos y cada uno de los hechos alegados, que, en todo caso, son anteriores en el tiempo e irrelevantes en cuanto al fondo en relación a los hechos motivadores de la sanción y posterior despido disciplinario del trabajador, no constándole a la empresa determinados escritos referidos y aceptando los procedimientos de reclamación de cantidad – el procedimiento nº 753/08 instado por el actor junto con otros 10 trabajadores, no siendo todos de la CNT, y seguido ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Elche, dictándose sentencia desestimatoria de la demanda, y el procedimiento nº 497/08, a instancias del actor en reclamación de complementos de IT estimando la sentencia en una cuarta parte lo solicitado por un error en la confección de la nómina que se aceptó en el momento del juicio – y el juicio de sanción anterior, obteniendo sentencia estimatoria por los hechos ocurridos el 5.10.07, así como otros hechos en los que el actor ha participado sin acreditarse la represalia de la mercantil contra él ni contra los demás trabajadores, pues de ser así, no quedaría casi nadie en la plantilla. Respecto a la demanda judicial por la sanción del día 4.03.09, tanto por la defensa como por la representante de recursos humanos, se negó haber recibido citación judicial en la fecha de la vista oral, si bien con posterioridad al presente juicio se ha celebrado aquel ante el Juzgado de lo Social nº 3, desconociendo esta Juzgadora el fallo de su sentencia.

De manera que si bien todo trabajador tiene derecho a recurrir judicialmente las actuaciones de la empresa con las que esté disconforme, esos antecedentes por sí solos no pueden ser alegados como causa de nulidad del despido posterior, máxime cuando en la mayoría de ocasiones el actor no ha actuado sólo y cuando la empresa ha desplegado su facultad sancionadora frente a la totalidad de empleados cuya conducta ha considerado objeto de sanción, no únicamente frente a la persona del actor, ni únicamente frente a los trabajadores afiliados a la CNT. De hecho, el Sr. Albaladejo, delegado sindical de la CNT fue igualmente requerido por la empresa para acreditar su vacunación, siendo finalmente sancionado únicamente el actor.

Por lo que en virtud de lo expuesto, no podemos considerar la existencia de indicios que acrediten vulneración de derechos fundamentales del trabajador dada la longevidad de la relación laboral entre las partes y la diversidad de desencuentros entre empleador y empleado a lo largo de todo este tiempo, no considerándose acreditada que la sanción máxima de despido impuesta al actor se



GENERALITAT  
VALENCIANA

deba a la afiliación del mismo a la CNT ni tampoco a los actos y demandas judiciales que haya presentado frente a la mercantil en reclamación de sus derechos.

En tercer lugar, respecto al hecho de que la empresa no hubiera abierto expediente disciplinario al actor por falta muy grave, la empresa no está obligada a ello, conforme al artículo 25 del convenio colectivo, siendo, además, que como el propio actor manifiesta en el hecho octavo de su escrito de demanda, no es ni ha sido delegado de personal ni delegado sindical ni ostenta representación sindical alguna, si bien por la empresa sí se dio el correspondiente traslado de la sanción a los representantes de los trabajadores a los efectos oportunos.

**TERCERO:** En cuanto a la segunda pretensión de nulidad y entrando a conocer sobre los defectos de los que pudiera adolecer la carta de despido emitida por la empresa, es preciso recordar que el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores señala que "el despido deberá ser notificado al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos." En relación con este precepto la jurisprudencia se manifiesta de modo reiterado, entre otras, en STS de 18 de enero de 2000 en la que se afirma que "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 al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador". Esta doctrina se reitera por las SSTS de 22 de octubre de 1990 y 13 de diciembre de 1990.

En el presente caso, de la mera lectura de la carta de despido obrante en autos se desprende que la misma proporciona al trabajador, en los términos indicados por la jurisprudencia transcrita, un conocimiento claro, concreto, suficiente e inequívoco de los hechos imputados, permitiéndole la preparación de una adecuada defensa frente a la decisión extintiva. Así se le imputa al actor la comisión de ofensas verbales hacia la responsable de personal y el encargado de la empresa e intento de agresión física frente a la primera.

**CUARTO:** Resuelto lo anterior, es preciso analizar si ha quedado acreditada la concurrencia de los hechos invocados en la carta de despido.

De la completa lectura de la carta de despido se desprende que la parte demandada trata de imputar al actor una actuación incorrecta y grave en el lugar de trabajo por proferir ofensas verbales graves a dos miembros de la empresa. Dicha actuación se imputa a través de diversas acusaciones contenidas en la mencionada carta de despido que analizaremos seguidamente.



Para situarnos, debemos precisar que los hechos motivadores del despido disciplinario ocurrieron en las dependencias de la mercantil de Pilar de la Horadada con ocasión de la entrega al actor de una carta de sanción de 10 días de suspensión de empleo y sueldo por falta leve para cumplir con lo previsto en la normativa de prevención con motivo de considerar la empresa que el trabajador había mentado en dos ocasiones con relación a si tenía puestas o no las vacunas de hepatitis y tétanos, afirmando el trabajador estar vacunado, pero sin poder acreditarlo documentalmente por motivos informáticos al no registrarse en la base de datos del centro sanitario, siendo que la vacunación se produjo nuevamente en fecha 18 de febrero de 2009 y resultando en todo caso estos hechos objeto de enjuiciamiento en el correspondiente procedimiento judicial seguido a instancias del trabajador.

Por lo que centrándonos en la carta de despido, en ella se formulan tres acusaciones frente al demandante en base a los artículo 25 del Convenio Colectivo aplicable y 54 del estatuto de los Trabajadores, según el cual "son faltas muy graves las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos".

En primer lugar, el empresario **imputa** al actor el hecho de reaccionar gritando a ambos miembros de la empresa **que le entregaron** la carta de despido, M<sup>a</sup> del Mar Cámara Martínez y Diego José Costa Sánchez, con expresiones como "sabéis lo que es esto para mí, **mierda**", considerándose esa expresión grosera, altamente ofensiva y desconsiderada con arreglo a la doctrina sobre las ofensas verbales graves recogida, entre otras, en la sentencia del TSJ de la Comunidad Valencia de 16.10.07 - dictada en el asunto 2008/441, desestimatoria del recurso de suplicación nº 2851/07 y confirmatoria de la sentencia de instancia - en la que se establece en relación al artículo 54.2 c) del ET que "el insulto supone un atentado a la dignidad de la persona y a la consideración y respeto que merece todo ser humano en sus relaciones con los demás... De modo que lo que es objeto de protección por el ordenamiento jurídico laboral no es sólo el mantenimiento del orden necesario en la empresa, sino también la dignidad de cada una de las personas que conviven en ella a razón del trabajo que realizan", considerando en el caso concreto objeto de recurso como ofensas e insultos constitutivos de falta grave las expresiones vertidas por una encargada al gerente de la empresa en cuestión tales como "ruin", "me voy a coger una baja que te vas a cagar" directamente dirigidas contra la persona del encargado y en presencia de otras dos trabajadoras, calificando los comentarios como vejatorios frente a un superior y merecedores de la sanción de despido".

No obstante, los hechos de la sentencia que resuelve en suplicación el TSJ de la CV nada tienen que ver con los enjuiciados en el caso de autos, pues aquí los presuntos comentarios injuriosos se realizan en privado y el actor en ningún momento profiere expresiones ni comentarios injuriosos frente a los superiores que le entregan la carta de sanción, sino que después de leerle el Sr. Costa el contenido de la misma, el actor se enfadó por lo que él considera un malentendido de la empresa y por las consecuencias negativas que para él suponía la sanción impuesta de 10 días de suspensión de empleo y sueldo y por ello realizó comentarios sobre el

hecho de la sanción en sí, no sobre la persona, dignidad ni honor de los trabajadores de la mercantil que se la notificaron. En este sentido, ninguno de los dos superiores y testigos presenciales de los hechos afirmó en el acto del juicio que el actor les hubiera insultado directamente y, pese a la referencia contenida en la carta de que el actor les gritó, ninguno de ellos supo decir una sola expresión distinta de la contenida en la carta de despido (“¡Sabéis que es **ESTO** para mí, mierda!”), que, obviamente, no va dirigida a ninguno de ellos y no puede objetivamente considerarse como una ofensa verbal hacia sus personas.

Así en el acto del juicio, ambos testigos confirmaron que se personaron en la nave el 4.03.09 por la noche que era el turno que tenía se día el actor para entregarle la carta de sanción, efectuándose ello en el despacho del encargado en el que únicamente estaban presentes ellos dos y el trabajador. De manera que el Sr. Costa le leyó el contenido de la carta, como es costumbre y el procedimiento habitual, y a mitad de lectura el actor interrumpió para aclarar que no era como le decía. Pero el Sr. Costa le explicó que a ojos de la empresa había habido un engaño en el traspapeleo de la documentación relativa a las vacunas de hepatitis y tétanos y por ello se había decidido sancionarle, ante lo cual el trabajador se alteró y reaccionó negativamente con el desafortunado comentario señalado sin decir nada más, no procediendo considerar estos hechos como expresiones verbales ofensivas contra la persona del empresario o sus empleados con arreglo al artículo 54.2 c) del ET.

En segundo lugar, la empresa imputa al actor el hecho de romper la carta de sanción que se le entregó – hacerla trizas, según manifestó su defensa – y tirarla ante los responsables presentes, considerando este hecho como un motivo de despido más con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal del Supremo que califica como una actitud airada y violenta respecto de los superiores de gravedad notoria y una falta grave de respeto y consideración al empresario, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo “la reacción de romper el parte que le entregó el encargado ... máxime si se tiene presente que en el parte figuraba una actuación del actor de claros efectos negativos para la empresa y para sus compañeros de trabajo al afectar a la cadena de producción – puesto que el encargado le había dicho que no obstruyese la vía por tirar zapatos al suelo, haciendo constar esto en el parte de producción y siendo la respuesta del actor ante ello el romper el referido parte –” (STC de 15.10.1982).

No obstante, de la prueba practicada no ha quedado acreditado que el actor rompiera la carta de sanción y la tirara ante los responsables de la sociedad que se le habían entregado, pues existen versiones contradictorias entre los propios superiores señalados. Así, según el Sr. Costa el trabajador “rompió” el papel delante de ellos y lo tiró al suelo dentro del despacho. Según M<sup>a</sup> del Mar, el actor “arrugó” la carta, y después al volverle a preguntar ya dijo que la rompió, delante de ellos y la tiró fuera del despacho, recogiénola ella al salir detrás de él. Por la defensa del actor se manifiesta que al actor se le cayó la carta al salir, no tirándola al suelo a la cara de los superiores, y que la había arrugado ante el enfado e impotencia que sentía dada la gravedad de la sanción impuesta por considerarle un mentiroso. El testigo Julián Cocera Monsalvez, que se encontraba en la nave fuera del despacho en el momento de los hechos, manifestó que no vio si al demandante se le cayó o no la carta al salir del despacho, pero sí pudo presenciar cómo Mar se agachaba

fuera del despacho a recoger algo.

La carta original entregada al trabajador y recuperada por la responsable de recursos humanos ha sido aportada a autos, pudiendo comprobarse que fue arrugada y que se encuentra partida en tres trozos, pero sin haber sido hecha trizas, pudiendo entenderse objetivamente como una reacción lógica de un trabajador sancionado por algo que considera injusto y malinterpretado el arrugar y/o romper el documento en el que se contiene la sanción, como manifestación de su enfado, disconformidad e impotencia, sin necesidad de interpretar que ello suponga una desconsideración frente a los representantes de la empresa, no habiendo tirado el documento en su presencia, lo que sí hubiera evidenciado una falta de respeto y actitud airada o violenta hacia los superiores, y no quedando acreditado realmente si la carta le cayó o la tiró al suelo, en todo caso, fuera del despacho, de donde fue recuperada por la Sra. Cámara.

En tercer lugar, el empresario imputa al trabajador que al salir del despacho tras comunicarle la sanción, se dirigió hacia su camión, golpeando el mismo y de nuevo se dirigió hacia la responsable de personal gritando y con gestos amenazantes con ambos brazos, siendo en ese momento sujetado por un compañero y retirado del lugar, considerándose ello como una agresión a la superior que no llegó a consumarse por la intervención de terceras personas, con arreglo a la doctrina del TSJ de la Asturias consagrada en sentencia de 18.02.00 (Rec. Suplicación nº 2875/1999), en la que a raíz de una discusión entre el actor y el consejero delegado de la empresa, aquel se abalanzó hacia esta "para agredirle, lo que no pudo consumar gracias a que los presentes se lo impidieron .. tras dicho altercado el actor abandonó la oficina ... manifestando en tono amenazante "esto no acabará así". Otro caso de ofensas verbales graves frente al empresario o sus empleadores constitutivas de despido, lo encontramos en una sentencia más reciente del TSJ de Castilla y León, Valladolid de 29 de abril de 2009 (Rec. Nº 572/09) en la que se considera procedente el despido del trabajador por "dirigirse en tono amenazante al administrador con la radial en funcionamiento que tuvo que ser desenchufada por otro trabajador para evitar males mayores, lo que constituye un muy grave y culpable incumplimiento de sus deberes laborales por suponer una falta de respeto y un maltrato de palabra y obra al empresario".

Respecto a los hechos imputados por la empresa, de la única reproducción de la cámara de seguridad aportada por la empresa, se comprueba que el actor se dirigió hacia un camión e hizo ademán de golpearse la cabeza contra el vehículo, no pudiendo apreciarse si realmente llegó o no a impactar contra el mismo, ofreciendo, además, los testigos versiones contradictorias sobre este hecho, pues según el Sr. Costa el actor se dio 3 o 4 cabezazos y varios golpes y patadas contra el vehículo – no viéndose por esta Juzgadora en la grabación aportada los alegados golpes ni patadas contra el camión –; según la Sra. Cámara, propinó puñetazos, patadas y cabezazos – no entendiendo esta Juzgadora cómo no se lesionó –; según el testigo de la empresa Antonio Sánchez Sánchez, dio golpes contra el camión no especificando con qué parte de su cuerpo; según el testigo del actor Sr. Albaladejo Hernández, el actor se dio varias veces con la cabeza contra el camión, pero sin propinar golpes ni patadas ni puñetazos.

Por lo que nos encontramos ante versiones de lo más variadas siendo que de la grabación si bien no se aprecia si el actor llegó o no a impactar su cabeza





ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

contra el frontal del camión, lo cierto es que de haberlo hecho, se estaría dando contra sí mismo y, en ningún caso, hubiera causado el más mínimo daño material a un vehículo de tales dimensiones, siendo que de la grabación no se observan ni golpes ni puñetazos ni patadas.

Igualmente se aprecia que los superiores le siguen, que se acerca hacia el camión el Sr. Costa para decirle algo – según él “que se clame” y según los testigos Julián Cocera Monsalvez y José Francisco Albaladejo, que “siguiera así que lo estaba haciendo muy bien”, considerando una provocación la actitud del encargado –, acercándose otros compañeros para apoyarle. Acto seguido se ve como el actor que se vuelve hacia la Sra. Cámara que estaba observándole para preguntarle gesticulando con ambos brazos “¿Qué es lo queréis, que me vaya?”, coincidiendo todos los testigos en que el actor pronunció esta frase y en que lo hizo con las manos alzadas a un metro y medio aproximadamente de la responsable de personal de la empresa, pudiendo comprobarse esto, salvo el comentario formulado, en la grabación aportada y no pudiendo considerarse esto como una actitud amenazante, pesu el actor alzó las manos para gesticular su expresión en línea horizontal, sin ademán de evidenciar intención de agredir a nadie, siendo los superiores quienes salieron detrás de él para comprobar su actitud y reacción frente a la sanción, cuando entiende esta Juzgadora que su labora finalizaba una vez notificada la carta correspondiente. No obstante, pese a que algunos testigos refieren una actitud provocadora del Sr. Costa y burlesca de la Sra. Cámara, de la grabación no se pueden apreciar estos extremos y ante las negativas de ellos mismos y del testigo Sr. Sánchez, no puede afirmarse la provocación previa. En todo caso, la expresión que la carta de despido considera como presunta ofensa grave y amenazante no es otra que “¿qué queréis, que me vaya?” y el presunto intento de agresión frente a la Sra. Cámara, no lo es más que por hablarle a un metro y medio de distancia gesticulando con los brazos en alto en posición horizontal y sin llevar nada en las manos, siendo apartado del lugar y sacado de la nave por el compañero Sr. Albaladejo que no le retuvo ni sostuvo para evitar que agrediera a nadie, sino que, como él mismo afirmó en el acto del juicio, le sacó de allí porque la situación era muy desagradable y el actor se encontraba anímicamente fatal.

Por la Sra. Cámara se refiere haberse sentido amenazada y asustada ante la reacción del actor, reconociendo que únicamente le dijo gritando la mencionada pregunta, no quedando acreditado con ello que el actor con su actitud y su expresión de enfado ante la situación amenazara a la superior con causarle un mal en su persona ni que tuviera intención alguna de hacerlo.

Por lo que, de la prueba practicada en el acto del juicio debemos concluir que no han quedado acreditadas ninguna de las imputaciones formuladas por la empresa que pudieran motivar el despido efectuado.

**QUINTO:** Acreditada pues la realidad de los hechos imputados en la carta de despido en los términos declarados probados, debe analizarse finalmente si tales hechos en el sentido que han sido probados presentan suficiente entidad y gravedad para determinar el despido del actor de su puesto de trabajo.

Ciertamente los hechos acreditados no demuestran que el actor formulara expresiones injuriosas que pudieran considerarse ofensivas en el sentido del artículo 54.2 c) del ET ni intentó realizar agresión alguna frente a sus superiores, por lo que no habiéndose acreditado el cumplimiento por parte del demandante los



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

hechos alegados en la carta de despido y siendo que los hechos probados no son susceptibles de ser calificados como "ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos" en los términos previstos en el artículo 54.2.c del Estatuto de los Trabajadores y 25 del Convenio Colectivo del sector como debiera haberse indicado en la carta de despido.

En virtud de lo expuesto, procede estimar la demanda interpuesta declarando, de conformidad con el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, la improcedencia del despido y condenando a la demandada, de conformidad con el artículo citado y con el artículo 110 de la Ley de Procedimiento Laboral, a la readmisión o al abono de indemnización en los términos que se establecen en la parte dispositiva de la presente resolución.

**SEXTO:** Habiéndose citado al Fondo de Garantía Salarial, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Procedimiento Laboral, no procede en este momento procesal hacer pronunciamiento sobre su condena o absolución, sin perjuicio de resultar posteriormente la insolvencia de la empresa, en cuyo caso devendría su responsabilidad.

Vistos los preceptos legales citados y demás de concordante y general aplicación al caso de autos

### FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por **JOSÉ ANTONIO GRACIA FIGUEROA**, defendido por el Letrado Don Luis Amatria Rubio, contra la empresa **STV GESTIÓN, S.L.**, asistida por el Letrado Don Juan Antonio Gálvez Peñalvert, debo declarar y declaro la improcedencia del despido disciplinario del actor de fecha 13 de marzo de 2009, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a que, a su opción, en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución, readmita al demandante en su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones existentes con anterioridad al despido o le abone en concepto de indemnización la cantidad de **48.522,49 euros**. En todo caso, cualquiera que sea el sentido de la opción la empresa demandada deberá abonar al actor, además, los salarios de tramitación que correspondan desde la fecha del despido hasta la de notificación de esta resolución a razón de un salario diario de 81,35 euros.

Adviértase a la empresa que debe formular la opción expresamente, mediante escrito o comparecencia ante este Juzgado en el plazo indicado y que de no realizarse se entenderá que se efectúa en favor de la readmisión.

Todo lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad legal que pueda tener que asumir el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en caso de insolvencia de la demandada.

Notifíquese la presente resolución a las partes en la forma legalmente



GENERALITAT  
VALENCIANA



establecida, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de CINCO DÍAS hábiles contados a partir del siguiente al de su notificación y por conducto de este Juzgado de lo Social y que todo el que sin tener condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, intente interponer recurso de Suplicación consignará como depósito CIENTO CINCUENTA EUROS CON VEINTICINCO CENTIMOS DE EURO en la cuenta de éste Juzgado abierta en la entidad BANESTO con el número 0218.

Será imprescindible que el recurrente que no gozare del beneficio de Justicia Gratuita acredite, al anunciar el recurso de Suplicación, haber consignado en la anterior cuenta abierta a nombre del Juzgado la cantidad objeto de condena, pudiendo constituirse la cantidad en metálico o por aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



**PUBLICACIÓN.**- La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por la Sra. Magistrada-Juez que la suscribe hallándose celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe que obra en autos.

