



Roj: **STSJ CAT 6198/2023 - ECLI:ES:TSJCAT:2023:6198**

Id Cendoj: **08019340012023103688**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **22/06/2023**

Nº de Recurso: **296/2023**

Nº de Resolución: **4011/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **EMILIO GARCIA OLLES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 25120 - 44 - 4 - 2020 - 8028816

CR

Recurso de Suplicación: 296/2023

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ

ILMO. SR. EMILIO GARCIA OLLÉS

En Barcelona a 22 de junio de 2023

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 4011/2023

En el recurso de suplicación interpuesto por José frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Lleida de fecha 22 de marzo de 2022 dictada en el procedimiento Demandas nº 397/2020 y siendo recurrido/a FORTUNE PIG, S.L. y FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Emilio Garcia Ollés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de julio de 2020 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, 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 22 de marzo de 2022 que contenía el siguiente Fallo:

"Que debo **desestimar y desestimo** la demanda interpuesta por José contra la empresa FORTUNE PIG SL, debo declarar y declaro procedente el despido efectuado por la empresa demandada con efectos desde el día 8-6-20."

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



"PRIMERO. El demandante, José , ha prestado servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada FORTUNE PIG SL, con las circunstancias de antigüedad desde el 1-7-2019 y categoría profesional de oficial de 1ª. El salario diario bruto del actor es de 59,62 euros con inclusión de pagas extraordinarias.

El actor con anterioridad prestó servicios para la empresa demandada desde el 19-4-2018 al 31-8-2018.

SEGUNDO. A la relación laboral es de aplicación el Convenio Colectivo del sector de industrias cárnicas.

TERCERO. La empresa demandada el 8 de junio de 2020 le entregó carta de despido disciplinario al trabajador, con efectos de la misma fecha, conforme con el art. 66.3 del Convenio Colectivo de Industrias cárnicas al cometer una infracción muy grave, consistente en que el 27 de mayo sobre las 17,40 horas el actor se dirigió a la trabajadora Leocadia pidiéndole su número de teléfono e insinuándole que de esta manera, ella vería lo que nunca había visto en su vida. Igualmente se dirigió a ella diciéndole que si se va con él, sabrá lo que es un hombre y lo pasará muy bien, como nunca lo ha pasado. A continuación se acercó a la citada trabajadora tocándole brazos y cintura llegando a poner sus manos sobre las nalgas y siendo rechazado en todo momento por la Sra. Leocadia . La escena tiene lugar en presencia testigos.

CUARTO. El 27 de mayo de 2020 sobre las 17,40 horas aproximadamente, cuando la trabajadora Sra. Leocadia iba hacia la puerta del vestuario para merendar, el actor estaba a su lado haciendo unos comentarios sexistas: comentándole que su voz no había cambiado desde que se había casado, el actor le pidió su número de teléfono, que le iba enseñar lo que es un hombre de verdad, que vería lo que nunca había visto en su vida.

A continuación le tocó los brazos y cintura llegando a tocarle el culo y la Sra. Leocadia gritó "¿por qué me tocas el culo?" y entonces intervino el trabajador Sr. Obdulio recriminando al actor su actitud.

Que siempre le había hecho comentarios sexistas como "¡que culo tienes!".

QUINTO. El demandante no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

SEXTO. La parte actora presenta papeleta de conciliación sobre despido el 1-7-2020.

Que se celebra el 22-7-2020 con el resultado de intentado sin efecto. "

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, no impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Al amparo del párrafo c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el trabajador formula un primer motivo del recurso, por infracción, dice, de los artículos 54.2, párrafo g), y 55.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por cuanto que niega que se haya acreditado la comisión de los hechos que se le imputan, a lo que añade que la carta no es concreta en la exposición de los hechos y que en todo caso no revisten la gravedad y culpabilidad exigible. Sin embargo, de entrada, en la carta de despido no se invoca este precepto del Estatuto, sobre el incumplimiento por "acoso **sexual**", además de otros supuestos, sino el artículo 66.3 del convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, BOE del 10 de abril de 2019, según el cual son faltas muy graves "Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos", el cual se corresponde con el párrafo c) del artículo 54.2 del Estatuto. Además, la carta de despido, que se reproduce en el hecho probado tercero de la sentencia, ofrece un relato concreto sobre los hechos alegados, con indicación del día y la hora y las circunstancias en que tuvieron lugar, con todo detalle, señalando incluso el nombre de la trabajadora ofendida. Por otro lado, se han acreditado plenamente, según se expone en el hecho probado cuarto; por lo que se ha dado debido cumplimiento a la previsión del artículo 105.2 del Estatuto de los Trabajadores. Estos hechos, que, dicho someramente, consisten en la insinuación **sexual** y acto seguido tocamiento de brazos, cintura y nalgas, se produjeron contra la voluntad de la trabajadora. Por lo tanto, el incumplimiento contractual expresado es manifiesto. Y pese a que, ciertamente, el Tribunal Supremo ha elaborado una "teoría gradualista" en los despidos, como sanción máxima, que han de responder a los principios de adecuación y proporcionalidad, y su enjuiciamiento precisa de una labor individualizada, con la apreciación de las circunstancias concurrentes (entre otras, las sentencias de 24 de febrero y de 6 de abril de 1990 y de 10 de diciembre de 1991), no obstante, sin género de duda, la conducta imputada y probada reviste de una gravedad máxima, atendida la intencionalidad del trabajador en su conducta abusiva con un ánimo inequívoco y la actitud contraria de la trabajadora víctima de la situación; de suerte que la



sanción de despido, prevista entre otras para las faltas muy graves en el artículo 66.7, párrafo e), del convenio colectivo, es adecuada y proporcionada. Es por ello que el motivo ha de ser desestimado.

SEGUNDO.- Idéntica adversa suerte ha de correr el segundo de ellos, como el anterior amparado en el párrafo c) del artículo 193 de la Ley reguladora, por infracción del artículo 55.4 en relación con el 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, por no haberse ajustado el despido a los requisitos de forma, toda vez que no se tramitó expediente disciplinario ni hay constancia de información a los representantes legales de los trabajadores, añadiendo que tampoco se propuso por la empresa la prueba de interrogatorio de parte del trabajador, ahora recurrente, quien no ha podido dar su versión de los hechos. Pero aquellos defectos no se alegaban en la demanda, en la cual sólo se expresaba como irregularidad formal que las alegaciones de la carta eran genéricas e imprecisas; por lo que se plantea una cuestión nueva, que como tal, es inadmisibles (en este sentido, entre otras, las sentencias del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 2016 y de 2 de febrero de 2022). Asimismo, en el artículo 70 del convenio colectivo, sobre el "Procedimiento" en las faltas y sanciones, se establece que "Tampoco será necesario la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves"; y en su artículo 72, sobre "Normas de procedimiento", en su apartado 1, que "Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores, de acuerdo con las garantías y procedimientos establecidos en cada caso por la ley"; esto es, no se impone una obligación general de comunicación, sino que se remite a lo regulado legalmente. Por otro lado, es claro que no se comete ningún defecto, ni procesal ni sustantivo, cuando no se propone la prueba de interrogatorio de parte. En definitiva, no han tenido lugar estas infracciones; y, de conformidad con el artículo 201.1 de la Ley de esta jurisdicción, se desestimará el recurso, con la confirmación de la sentencia recurrida.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por don José contra la sentencia de fecha 22 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Lleida en los autos 397/2020, confirmándola.

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.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:



La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ