



Roj: **ATS 5103/2022 - ECLI:ES:TS:2022:5103A**

Id Cendoj: **28079140012022201170**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/03/2022**

Nº de Recurso: **1213/2021**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Auto**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Auto núm. /

Fecha del auto: 23/03/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 1213/2021

Fallo/Acuerdo:

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

Procedencia: T.S.J.COM.VALENCIANA SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: MSG / V

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1213/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Auto núm. /

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D.ª Rosa María Virolés Piñol

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 23 de marzo de 2022.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por el Juzgado de lo Social N° 5 de los de Valencia se dictó sentencia en fecha 4 de diciembre de 2019, en el procedimiento n° 764/18 seguido a instancia de D. Rubén contra Plastic Omnium Automotive Spain SA, sobre **despido**, que desestimaba la pretensión formulada.

SEGUNDO.- Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en fecha 2 de noviembre de 2020, que desestimaba el recurso interpuesto, y en consecuencia, confirmaba la sentencia impugnada.

TERCERO.- Por escrito de fecha 19 de enero de 2021 se formalizó por el letrado D. Francisco José Palomares Villar en nombre y representación de D. Rubén, recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

CUARTO.- Esta Sala, por providencia de 10 de febrero de 2022, acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de una relación precisa y circunstanciada de la contradicción y por falta de contradicción. A tal fin se requirió a la parte recurrente para que en plazo de cinco días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El trabajador recurrente pretende en el presente recurso la calificación de improcedencia de su **despido disciplinario**.

La sentencia recurrida, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de noviembre de 2020 (Rec 547/20), confirma la de instancia que desestima la demanda y declara la procedencia del **despido disciplinario**.

Consta que el demandante venía prestando servicios para Plastic Omnium Automotive Spain SA, con categoría profesional de Grupo 5, Supervisor del área de inyección. Es de aplicación a la relación el Convenio Colectivo de la Industria Química. El 12/6/2018 la trabajadora D^a. Adela denunció verbalmente ante la Responsable de Recursos Humanos, y en presencia de los representantes de los trabajadores, la conducta del demandante consistente en la remisión de mensajes de **whatsapp** de índole no laboral y actuaciones reputadas por la trabajadora como susceptibles de **acoso**. La empresa, siguiendo el Protocolo sobre prevención y tratamiento de situación de **acoso** sexual por razón de sexo y **acoso** discriminatorio, inició expediente informativo para el esclarecimiento de los hechos denunciados, tramitado conforme consta en el extenso relato fáctico (HP 3º) y posterior expediente **disciplinario** (HP 4º). Finalmente, mediante carta de 6/7/2018 de resolución de expediente **disciplinario** se comunicó al actor su **despido disciplinario**.

El actor entre septiembre de 2017 y febrero 2018 mantuvo con la trabajadora Adela, de la que era supervisor las conversaciones de **whatsapp** que se relatan en el HP 6º. Posteriormente, la relación se hizo más tensa, ubicando el actor a la trabajadora en las máquinas o puestos de trabajo más aislados del resto y controlándole los tiempos con rigor, llegando a negarle el relevo para ir al baño, generándose situaciones entre ambos que hicieron llorar a la trabajadora en varias ocasiones y percatarse de ello otros trabajadores. Alrededor del 12/6/2018 la trabajadora tuvo conocimiento de que el demandante le había valorado negativamente proponiendo su traslado a la sección de pintura, lo que podía determinar su salida de la bolsa de trabajo a la expiración de su contrato temporal de trabajo con fecha de finalización prevista el 20-6-2018 Y efectivamente dicha valoración determinó que la trabajadora no estuviera en la bolsa ya que la empresa estimó que si no era adecuada para inyección tampoco podría serlo para pintura.

La Sala de suplicación, y en relación con la cuestión casacional - improcedencia del **despido**- y tras el rechazo de la modificación del relato fáctico, desestima, también, la pretensión del actor en la que denunciaba que los hechos imputados no tienen encaje en el art 61.10 del convenio de aplicación, que son una falsedad las declaraciones de la acusadora y que no se ha probado ninguno de los supuestos del citado precepto convencional. Argumenta la sentencia que los hechos que se recogen en la resultancia fáctica son constitutivos de la conducta reseñada en el art. 61.10 del Convenio Colectivo de aplicación y que considera falta grave los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los subordinados, incluidas las realizadas por cualquier medio, habiendo sido adecuada y proporcionalmente valorados y sancionados por la empresa de conformidad con lo dispuesto en el art. 63 c) del citado Convenio que establece la sanción por falta muy grave consistente en el **despido**.

2.- Acude el demandante en casación para la unificación de doctrina, insistiendo en la declaración de improcedencia, denunciando que la empresa ha optado por la sanción más grave, que es excesiva y desproporcionada, debiendo haber sido sancionado únicamente con una sanción de suspensión de empleo y sueldo.



SEGUNDO.- 1.- De acuerdo con el artículo 224.1 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social el escrito de interposición del recurso deberá contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219. Este requisito exige una comparación de los hechos de las sentencias, el objeto de las pretensiones y de los fundamentos, a través de un examen comparativo que, aunque no sea detallado, resulte suficiente para ofrecer a la parte recurrida, al Ministerio Fiscal y a la propia Sala los términos en que la parte recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos, lo que exige una comparación de los hechos de las sentencias, del objeto de las pretensiones y de los fundamentos de éstas. Así lo ha venido exigiendo esta Sala en multitud de sentencias, entre otras, 16/10/2013 (R. 2736/2012), 25/11/2013 (R. 2797/2012), 21/01/2014 (R. 1045/2013), 24/06/2014 (R. 1200/13) y 18/12/2014 (R.2810/2012). Y esta exigencia, pese a lo alegado en trámite de inadmisión, no se ha cumplido tal y como se ha razonado anteriormente.

2.- En el presente recurso no se efectúa la relación precisa y circunstanciada de la contradicción. El recurrente se limita a señalar que los litigantes se encuentran en idéntica "situación", en cuanto que impugnan un **despido** por unas supuestas infracciones de grabes, que las empresas han procedido a los **despidos disciplinarios** y que los hechos son sustancialmente iguales, pero sin especificar los mismos, transcribiendo seguidamente parcialmente la fundamentación de las sentencias.

TERCERO.- 1.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" [(por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2020 (rcud. 2256/2016). 10 de septiembre de 2019, recurso 2491/2018; 6 de noviembre de 2019, recurso 1221/2017 y 12 de noviembre de 2019, recurso 529/2017).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [sentencias, entre las más recientes, de 1 de junio de 2021, recurso 375/19; 21 de julio de 2021, recurso 1253/20 y 19 de octubre de 2021, recurso 2269/20).

2.- No concurre la contradicción entre las sentencias comparadas, al ser diferentes los supuestos de hecho, las circunstancias valoradas y el alcance de los debates.

En efecto, la sentencia invocada de contraste, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 1 de marzo de 2018 (Rec 19/2018) con revocación de la de instancia declara la improcedencia del **despido disciplinario** de fecha 29/6/2016 por ofensas, malos tratos y transgresión de la buena fe contractual (quedando al margen un posible mobbing). Consta en el relato fáctico que el trabajador era Jefe de Estudio y coordinador de Educación infantil en centro de enseñanza concertado y que en el día indicado y en presencia de otras compañeras y de alumnos del centro en el patio del mismo, profirió manifestaciones despectivas, dirigiéndose a la Sra Celestina, profesora de infantil y subordinada suya, en voz alta, diciendo el que "quien coño era para pedirle explicaciones" y que "no se pusiera chula", causándole una crisis de ansiedad que fue atendida en el centro de salud. En suplicación, se cuestiona si los hechos acreditados poseen encaje en las conductas típicas que dan lugar al **despido**, transgresión de la buena fe contractual y malos tratos, dejando al margen el mobbing al no darse las circunstancias para apreciarlo.

Sin embargo, en el caso de autos, el demandante era supervisor del área de inyección y la trabajadora denunciante de la conducta de aquel, dependía de él. Se acredita que las conversaciones de **WhatsApp** que mantuvo el actor con la trabajadora, van más allá de lo meramente amistoso para contener intimidaciones de índole sexual, son persistentes pese al claro rechazo de la destinataria y agravadas por ser superior jerárquico el actor, tal y como le recuerda en los mensajes; Asimismo, se acredita la situación de dependencia de la trabajadora, en cuanto que su permanencia en la bolsa de empleo dependía de la valoración positiva de su supervisor. Y si bien a partir de una determinada fecha no constan más mensajes o comunicaciones de la misma índole, resulta que la relación se hizo más tensa ubicando el actor a la trabajadora en las máquinas o puestos de trabajo más aislados del resto y controlándole los tiempos con rigor, generándose situaciones entre ambos que hicieron llorar a la trabajadora en varias ocasiones. Se estima que la actuación del demandante es una represalia hacia la trabajadora esquiva a sus atenciones, y que culminó en una valoración negativa que determino su no inclusión en la bolsa de empleo, cumpliendo así la amenaza velada en su día realizada. Por



otra parte, no se acredita que la valoración del actor fue objetiva en atención a que la trabajadora no cumplía con las exigencias de su puesto.

Por otra parte, y partiendo de estas diferentes conductas imputadas y acreditadas, la sentencia de contraste, en cuanto a la valoración de la conducta, estima que los hechos no poseen la relevancia necesaria para ser sancionados con el **despido**. Se valoran las expresiones que en el contexto de lo sucedido y las competencias de quien las emite, las mismas no son objetivamente amenazadoras de gravedad, ni se usan expresiones tildadas de menospreciantes por lo que se considera que no tienen la gravedad suficiente. La ausencia de disculpa tampoco se encuadra como de la gravedad suficiente para acarrear la solución adoptada.

Sin embargo, la resolución ahora impugnada considera que los hechos relatados son constitutivos de la conducta reseñada en el art. 61.10 del Convenio Colectivo de aplicación, que considera falta muy grave los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los subordinados, incluidas las realizadas por cualquier medio, y que la empresa valoró de forma adecuada y proporcionalmente valoró y sancionó de conformidad con lo dispuesto en Convenio que establece la sanción por falta muy grave consistente en el **despido**.

4.- Las precedentes consideraciones no quedan desvirtuadas en modo alguno por lo que la parte esgrime en su escrito de alegaciones, en el que insiste en sus pretensiones y en las coincidencias apreciables entre las sentencias comparadas, pero sin aportar elementos novedosos o relevantes al respecto. Además, dichas alegaciones pertenecen más bien al ámbito del debate de fondo sobre la cuestión controvertida, que al del presente recurso, no alterando las precedentes consideraciones sobre la falta de identidad que es presupuesto de viabilidad del recurso de casación unificadora.

CUARTO.- De conformidad con el informe del Ministerio Fiscal procede inadmitir el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, sin imposición de costas por tener la parte recurrente reconocido el beneficio de justicia gratuita.

PARTE DISPOSITIVA

LA SALA ACUERDA: Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Francisco José Palomares Villar, en nombre y representación de D. Rubén contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de fecha 2 de noviembre de 2020, en el recurso de suplicación número 547/20, interpuesto por D. Rubén, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Valencia de fecha 4 de diciembre de 2019, en el procedimiento nº 764/18 seguido a instancia de D. Rubén contra Plastic Omnium Automotive Spain SA, sobre **despido**.

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas a la parte recurrente.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvanse los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

Así lo acuerdan, mandan y firman los Excmos. Sres. Magistrados indicados al margen.