

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 1990/2025, de 29 de septiembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 1272/2025

SUMARIO:

Despido disciplinario por acoso sexual. Insuficiencia de la carta de cese. *Omisión de la determinación de las fechas y horas en que supuestamente sucedieron los hechos imputados y la identificación del usuario al que se refieren parte de las manifestaciones denunciadas.* El artículo 55.1 del ET exige que la comunicación escrita del despido contenga una descripción clara, concreta y precisa de los hechos imputados. No basta con la referencia genérica a unas conductas, sino que es necesario situarlas en el tiempo y, cuando resulte relevante, identificar a las personas afectadas. Solo así se garantiza el derecho de defensa del trabajador, al permitirle conocer con exactitud qué episodios se le reprochan y preparar de forma adecuada su oposición a la sanción. La exigencia de concreción no se satisface con meras alusiones genéricas o con descripciones que obliguen al trabajador a conjeturar qué hechos son los realmente sancionados. Por el contrario, la finalidad garantista del artículo 55.1 del ET impone a la empresa un deber de precisión que no puede suplirse a posteriori en sede procesal ni mediante deducciones del trabajador a partir de documentos distintos de la carta. En el presente caso, la carta de despido omitió tanto la fecha y hora de los supuestos episodios de acoso como la identificación del usuario al que se refieren las expresiones atribuidas al actor. Estas omisiones, y especialmente las primeras, no son meros formalismos vacíos, sino que inciden directamente en la posibilidad de contradicción: sin conocer qué día y en qué circunstancia concreta se habrían producido los hechos, se limita al trabajador la posibilidad de articular una defensa efectiva, y proponer prueba de descargo que desvirtuara los hechos. En este contexto, procede declarar la improcedencia del despido.

PONENTE:

Doña Maite Alejandro Aranzamendi.

SENTENCIA

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001272/2025 NIG PV
4802044420240004812 NIG CGPJ 4802044420240004812

SENTENCIA N.º: 001990/2025

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 29 de septiembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D. Florentino Eguaras Mendiri, D^a Maite Alejandro Aranzamendi y D. Juan Carlos Benito Butrón Ochoa Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

Síguenos en...



En el Recurso de Suplicación interpuesto por EGOITZ ALAI, SL contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de los de Bilbao de fecha 10/02/25 dictada en proceso sobre Despido disciplinario con tutela de derechos fundamentales y entablado por Silvio frente a EGOITZ ALAI, SL.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.ª Maite Alejandro Aranzamendi, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.-El demandante Silvio con DNI NUM000 viene prestando servicios para EGOITZ ALAI, S.L. con un contrato laboral indefinido a jornada parcial, con una antigüedad desde el 01/03/2019, con la categoría profesional de gerocultor prestando servicios en la RESIDENCIA EGOITZ ALAI de Bermeo con una retribución bruta mensual de 1.623,15 €, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias por su trabajo.

SEGUNDO.-El Convenio Colectivo aplicable a las relaciones entre trabajador y empresa es el Convenio Colectivo Convenio para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia.

TERCERO.-El 13/02/2024 la empresa comunica al trabajador el inicio de expediente contradictorio por la comisión de infracción grave con el siguiente contenido:

"ASUNTO: INCOACIÓN DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

La dirección de la empresa ha sido advertida desde su centro de trabajo Residencia Egoitz Alai de Bermeo, de la posible comisión de una infracción prevista en el Convenio Colectivo de Centros para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia aprobado en el BOB de 28 de noviembre de 2023. Los hechos concretos se detallan en el pliego que se adjunta. De conformidad con lo establecido en el Protocolo de Acoso de la entidad EGOITZ ALAI implantado y de lo previsto en el artículo 57 del Convenio Colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia, se acuerda:

PRIMERO. Incoar expediente contradictorio para determinar las infracciones en que hubiera podido incurrir, y la aplicación en su caso, de las sanciones que procedan de acuerdo con el artículo 52 del Convenio Colectivo para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia y con el art 54 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO. Nombrar instructora del expediente a D. Patricio (Departamento de Recursos Humanos de la Empresa) y Secretaria del mismo a Da. Regina (Directora de la Residencia)

HECHOS OBJETO DEL EXPEDIENTE

El 28/1 1/2023 durante una conversación telefónica que mantenía D a Patricio (Responsable de RRHH) con D a Camino (Gerocultora y delegada sindical de la Residencia Egoitz Alai) en relación a asuntos ajenos a este expediente, D a Camino informa que hay un caso en la Residencia que le preocupa. D a. Camino informa que, el día anterior, una trabajadora del centro, D a. Hortensia le ha trasladado que ha tenido situaciones incómodas con usted. Concretamente relata que D a Hortensia le ha indicado que aseando a un usuario en el mes de noviembre usted le he realizado comentarios sobre el pene del usuario comparándolo con el de la pareja de D a Hortensia. Asimismo usted le ha pedido a D a Hortensia que le asee ella al usuario haciendo comentarios del tipo que el usuario prefiere que lo haga una chica guapa. D a Camino informa que D a Hortensia no quería comentar nada en ese momento.

A la vista de los hechos informados D a Patricio remite mail activando el protocolo de acoso el mismo día 28/11/2023 convocando a D a Regina (directora del centro), Felisa (Coordinadora de centros) y DB Palmira (delegada de personal y delegada de seguridad y salud del centro), Ese mismo día D a Palmira responde con el siguiente:

"Arratzalde on Patricio.

De acuerdo, cuando os venga bien,

Decirte sobre el tema que la auxiliar en cuestión ya se puso en contacto» en su día, conmigo como delegada y con Raquel dado su estado de ansiedad. Pero a su vez y bajo

consejo familiar y temor a perder el trabajo, nos pidió que no lo mencionáramos aún, que intentaría frenarlo por sí misma, en principio. Y ante eso nos quedamos a la espera de su decisión.

Llegado este punto, quedamos cuando os venga bien

Un saludo. Palmira.

Las personas citadas (Da Felisa, D a Regina, D a Palmira y Patricio) acuerdan una primera reunión para el día 13-12-2023 a las 13:30 en la Residencia Egoitz Alai S.L con el objeto de dar inicio al protocolo. En la reunión están presentes D a Regina (directora), D a Felisa (coordinadora de centros), D. Alfonso (Responsable de prevención por la dirección de la Empresa), D a Palmira (delegada de personal y de seguridad y salud) y D. Patricio (Recursos humanos de la empresa). En la reunión celebrada el 13/12/2023, se acuerda que para desarrollar el protocolo de acoso se contrate a una empresa externa especializada en esta materia. Se acuerda contratar con Gizagune como empresa especializada en esta materia. Una vez contratada Gizagune inicia desarrollo del protocolo desarrollando las siguientes actuaciones:

Entrevistas individualizadas:

Da Regina (directora): 19/12/2023

Da Palmira (delegada de personal y de seguridad y salud): 21/12/2023

Da Hortensia (gerocultora): 21/12/2023

D. Silvio (gerocultor): 22/12/2023

El contenido del informe resumidamente señala lo siguiente:

Los hechos se producen dentro del ámbito de la jornada laboral.

El día 10 de noviembre de 2023, Da Hortensia en una conversación informat, comenta a la delegada de personal Da. Palmira ciertas vivencias que ha tenido con usted. Posteriormente, otra representante de personal, Da Camino, traslada esta información al Departamento de recursos Humanos de la empresa en la persona de Da Patricio quien da inicio al protocolo de acoso sexual.

D a Hortensia y usted comienzan a coincidir en el momento en el que Hortensia comienza su contrato a principios de verano del 2023, Por un lado, hay personas que reconocen una relación adecuada entre ambos, incluso con alguna que otra broma por parte de usted. Por otro lado, usted no reconoce ningún tipo de relación con ella.

Los episodios que relata Da. Hortensia a la delegada de personal en esa conversación hacen referencia al mes de noviembre Relata como usted, gerocultor, le propone a Da Hortensia que sea ella quien acompañe al aseo de un usuario. Mientras Da Hortensia acude donde el usuario, usted realiza los siguientes comentarios: "¿Quién quieres que te lleve, esta chica tan guapa o yo?" a lo que el usuario dijo que prefería que lo hiciera Da Hortensia.

En el momento que Da Hortensia procede a bajarle los pantalones al usuario, usted dice lo siguiente hasta en dos ocasiones: "Ojalá me los bajaran a mí". También le hizo comentarios respecto al miembro del usuario. "¿qué te parece el pene de... ?

Usted no reconoce esta situación, en cambio, hace mención a un día en el que observa que Da Hortensia está triste y le dice: "estás guapa", con el objetivo de animar a su compañera.

También se hace mención de otro episodio dentro del ascensor ocurrido en el mismos mes de noviembre. Al parecer, usted tenía la costumbre de pulsar todos los botones de los pisos del ascensor a modo de broma cuando Da Hortensia tenía que coger el ascensor del carro, para que tuviera que parar en cada uno. Al ver que le iba a hacerle lo mismo, Da Hortensia intentó salir del ascensor antes de eso a lo -que usted le agarró y le metió dentro del ascensor sin tener posibilidad de salir.

Da Hortensia relata las situaciones vividas a Da Palmira se muestra reticente en un inicio, y tras varias insistencias, Hortensia expuso la situación.

Las conclusiones del informe son las siguientes:

"CONCLUSIONES:

De las entrevistas realizadas puede concluirse que los comportamientos relatados fueron ciertos debido a que ambas partes los reconocen, aunque el gerocultor Silvio en un principio niega cualquier tipo de relación, admite haber realizado un comentario sobre su aspecto físico.

Los hechos son compatibles con la calificación de acoso sexual laboral, por generar un entorno intimidatorio, con búsqueda de contacto físico y suceder en el marco de un gerocultor a una gerocultora.

A modo de conclusión podría por lo tanto manifestarse que, la situación es compatible con el acoso laboral sexual reiterado.

El día 30/01/2024 se hace la devolución definitiva del informe. La dirección modificó los turnos de trabajo para que no coincidan en el centro trabajando hasta la finalización del contrato temporal de Da. Hortensia,

POSIBLES PRECEPTOS INFRINGIDOS

Los hechos descritos pueden constituir infracción muy grave tipificada en el artículo 52c). del Convenio Colectivo para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia consistente alternativamente en:

"5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado."

Asimismo, los hechos descritos pueden constituir un incumplimiento grave y culpable de su contrato de trabajo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores consistente, alternativamente, en:

"f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y e/ acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. "

POSIBLES SANCIONES

Las sanciones por la comisión de faltas muy graves están tipificadas en el artículo 52c) del Convenio para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia pudiendo imponerse las siguientes sanciones:

"c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

- Despido "

Asimismo, según lo previsto en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores los incumplimientos graves y culpables del contrato de trabajo pueden ser causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

ALEGACIONES

De conformidad con lo regulado en el artículo 57 párrafo 20 del Convenio Colectivo para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia, se concede a usted Comité de Empresa y al sindicato al que usted pudiera estar afiliado el plazo de 5 días a contar desde la recepción del presente documento para que plantee y realice las cuestiones y alegaciones que considere oportunas. las cuales. podrán realizar con la asistencia personal. profesional y/o sindical que estime usted más oportuna. En caso de que usted esté afiliado a algún sindicato deberá indicarlo por escrito al efecto de notificarle el presente expediente al mismo para que pueda efectuar alegaciones ya que esta entidad desconoce su afiliación o no.

Las alegaciones podrán ser remitidas o bien a las oficinas de la empresa sitas en Bilbao C/ Gregorio de la R la, n O 27, 30, teléfono 94.421.29.18 y FAX 94.410.52.57, a la atención de la instructora o bien pueden presentadas en la Residencia a la atención de la Secretaría del expediente."

CUARTO.-El 19/02/2024 el trabajador presenta alegaciones con el siguiente contenido: "D. Silvio, mayor de edad, con DNI núm. NUM000 y domicilio a efectos de notificaciones en DIRECCION000, Bermeo, ante EGOITZ ALAI, S.L. (en adelante, la "Compañía") me persono y como mejor proceda en Derecho,

DIGO

Que, con fecha de 13 de febrero de 2024, esta Compañía me ha notificado la incoación de un expediente contradictorio por la hipotética comisión de una infracción disciplinaria laboral, emplazándome para que proceda a realizar las alegaciones correspondientes, que a mi derecho convengan, en el plazo de 5 días hábiles a contar desde la fecha de aquella notificación.

Que, por medio del presente escrito, y dentro del plazo previsto, vengo a mostrar mi **ABSOLUTA DISCONFORMIDAD** con las acusaciones manifestadas de contrario, por cuanto se detalla en las siguientes,

ALEGACIONES

PRIMERA. - Sobre las instalaciones, espacios de trabajo y usuarios asignados a cada gerocultor que impiden que la Sra. Hortensia y yo hayamos podido coincidir y por tanto, no han podido ocurrir los hechos que se investigan.

El edificio y las áreas donde trabajo

Llevo trabajando un periodo aproximado de cinco años, en calidad de gerocultor en esta residencia. El edificio está compuesto por 5 plantas (esto es, la planta baja y cuatro plantas adicionales donde residen los usuarios de la residencia). Asimismo, en la planta 2a existe un salón-comedor donde los usuarios suelen acudir después del aseo matinal.

En mi día a día, acudo a mi puesto de trabajo 10-15 minutos antes de comenzar mi horario laboral y al entrar por la puerta de la planta baja, a mano derecha, realizo el fichaje laboral. Inmediatamente después, acudo a los vestuarios donde tengo una taquilla para guardar mis pertenencias y el uniforme de trabajo; dependencias que también se encuentran en la planta baja del edificio.

Una vez que tengo el uniforme puesto, subo a la planta 2a para revisar el denominado "Libro de Incidencias" en el que mis compañeros de turno anterior escriben las incidencias que han podido tener los usuarios durante su turno (ej. el usuario "x" no ha dormido bien).

A continuación, cada gerocultor se encarga de asear a los usuarios que tiene asignados (en mi caso, aseo a los usuarios que residen en las plantas 1 a y 2 a del edificio). Y, una vez aseados, 'os llevamos a la planta 2a del edificio donde se encuentra situado el salón comedor, para que disfruten de un periodo de esparcimiento y ocio común.

Cabe destacar que, a lo largo de mi jornada, tengo un descanso que suelo disfrutar entre las 10.40 horas y las 11.00 horas y que realizo a la vez que el resto de gerocultores que tienen mi horario.

Mis turnos y horarios

Mis tareas como gerocultor se realizan en régimen de trabajo a turnos con horario de mañana o tarde. No obstante, durante el año 2023 prácticamente estuve trabajando en horario de mañana.

En este horario matinal existen 5 turnos que tienen los siguientes horarios:

"M1", "M2" y "M3" que tienen un horario de trabajo matinal de 07.30 horas a 14.30 horas. Durante la semana que se está investigando en este expediente contradictorio, yo trabajaba como "M3."

/ "M4" y "M5" que tienen un horario de trabajo matinal de 07.30 horas a 11.30 horas. Durante la semana que se está investigando en este expediente contradictorio, mi compañera Hortensia trabajaba como "M4"

Adicionalmente, cabe señalar que mi descanso laboral lo realizo únicamente con los gerocultores "M1" y "M2" puesto que tienen mi mismo horario laboral, esto es, de 07.30 horas a 14.30 horas y ambos tienen derecho a descanso igual que yo.

Y es que, los gerocultores "M4" y "M5" (entre los que se encontraba mi compañera Hortensia) no hacen descanso, puesto que su jornada laboral termina antes que la mía, esto es, termina a las 11.30 horas.

Por tanto, la Sra. Hortensia y yo tampoco coincidimos en los descansos laborales, porque a ella no le correspondía hacer descanso.

Mis usuarios asignados y las plantas del edificio en las que trabajo

Como se anticipaba, los usuarios de la residencia están repartidos por habitaciones que se ubican repartidas en las plantas 1 a, 2a 3a y 4a del edificio. Y, cada gerocultor tiene asignados unos usuarios en función de las plantas en las que trabaja.

Concretamente, yo trabajo SIEMPRE con los usuarios que residen en las plantas 1ª y 2ª. Y causalmente, la Sra. Hortensia trabajaba SIEMPRE con los usuarios residentes en las plantas 3ª y 4ª, de modo que nunca hemos trabajado juntos, ni en la misma planta ni con los

misimos usuarios, porque cada uno tiene asignados usuarios que residen en plantas distintas del edificio.

Este extremo es fácilmente acreditable porque en el "Libro de Incidencias" que está situado en el salón del edificio, cada gerocultor apunta cada día, antes de finalizar su jornada laboral, con qué usuarios de la residencia ha trabajado (ej. he aseado al Sr. "x" que reside en planta 2). De modo que, si se comprobase el Libro de Incidencias de aquel día, se podría evidenciar que:

Los usuarios que yo tenía asignados pertenecen a las plantas 1 a y 2a (como siempre), mientras que los usuarios asignados a la Sra. Hortensia residían en las plantas 3a y 4a

Mi horario era el correspondiente a "M3" y el de la Sra. Hortensia era el "M5", de modo que no pudimos ni siquiera interactuar a lo largo de toda mi jornada laboral ni tampoco en el descanso intra-jornada.

El pliego de descargos relata un suceso relativo a un residente que, ustedes verbalmente me han informado que se trata de D. Cornelio, residente de la planta del edificio. Por tanto, este usuario reside en una planta del edificio en la que yo no trabajo (recordemos que tengo asignados los usuarios de las plantas 1 a y 2), por lo que nunca he podido asearle, puesto que este usuario no reside en ninguna de las plantas en las que habitualmente trabajo. Este extremo también es fácilmente acreditable puesto que:

Cada usuario está asignado a una habitación concreta donde tiene todos sus enseres y pernocta diariamente. Y esta Compañía sabe dónde está ubicado cada usuario. Por tanto, es fácilmente acreditable verificar que este usuario no reside en ninguna de las plantas en las que yo trabajo. Y, adicionalmente,

El Libro de incidencias de aquel día evidenciará que yo no he realizado el aseo ni ninguna actividad de cuidado con este usuario, porque no me corresponde.

En suma, este usuario reside en una de las plantas del edificio en las que yo no trabajo como gerocultor, por tanto, es manifiestamente falso que le haya podido acompañar al lavabo junto con la Sra. Hortensia.

Sobre el adecuado uso del ascensor

Me hacen ustedes saber que, la Sra. Hortensia se quejaba de que al entrar al ascensor yo pulsaba los botones de todas las plantas. De nuevo esta afirmación vacía de contenido y sin prueba alguna es rotundamente falsa.

Ahora bien, ustedes entenderán que, si entramos dos profesionales en el ascensor y cada uno trabaja en una planta distinta, lo habitual es que se pulsen todos los botones correspondientes a los pisos en los que necesita bajar un profesional (ej. si entro con la Sra. Hortensia en el ascensor, pulsaré el botón de la planta primera porque es donde yo trabajo y me voy a apear, y al verla entrar, por cortesía también pulsaré al botón de la planta tercera que es donde ella trabaja y se apeará). Y no, no es un comportamiento reprochable desde un punto de vista laboral ni tampoco desde cualquier otro prisma.

En todo caso, los pasillos de las instalaciones tienen cámaras de seguridad que, a buen recaudo enfocarán el ascensor de modo que, de visualizarse las grabaciones de aquel día se podrá comprobar que no he tenido ningún comportamiento negligente, ni reprochable ni poco decoroso con ninguno de mis compañeros. Tampoco con la Sra. Hortensia.

SEGUNDA. - Sobre la ausencia de pruebas revisadas por la empresa externa y la situación de indefensión que me colocan por la falta de evidencias objetivas.

En el expediente contradictorio se realiza alusión a numerosas conclusiones que ha manifestado la empresa externa, encargada de llevar a cabo la investigación, que no son veraces y/o insuficientes para tomar conclusiones, a saber:

1 . Indican en su página 3: "hay personas que reconocen una relación adecuada entre ambos [...] y usted no reconoce ningún tipo de relación con ella". Respecto a esta manifestación, aclaro que no tengo ni tenía relación con ella más allá de la profesional, esto es, que no la conocía de otro contexto que no fuese el entorno de trabajo. Por lo demás, en el ámbito profesional tenía, como ustedes aprecian en su informe una relación adecuada, esto es, cordial y profesional.

2. Indican en su página 3 una supuesta conversación completa con un usuario en el que yo le pregunto si prefiero que sea la Sra. Hortensia o yo quien le lleve al lavabo y el resto de conversación que niego rotundamente de principio a fin porque es rotundamente FALSO, por los motivos expuestos en este documento.

3. Indican en la página 4, que realizo manifestaciones a mi compañera, concretamente "estás guapa". Y adicionalmente que le agarro y la meto en el ascensor sin dejarla salir y todo ello es rotundamente FALSO, por los motivos expuestos en este documento.

Y para investigar estos hechos, llama mucho la atención que no se han tenido en cuenta pruebas muy relevantes, objetivas y concluyentes, más allá que las meras manifestaciones de parte. Así las cosas:

En todas las plantas del edificio hay cámaras de videovigilancia. Si bien es cierto que estas cámaras no enfocan al interior de las habitaciones, sí lo hacen a todo el pasillo. De modo que:

Si yo hubiese accedido a la planta 3a (que es donde reside el usuario D. Cornelio) junto con mi compañera la Sra. Hortensia, se podría visualizar en las cámaras de seguridad. No obstante, ni el informe de la empresa externa encargada de analizar los hechos ni en el expediente contradictorio que ustedes me han facilitado, se hace ni una referencia somera a esta prueba audiovisual.

Del mismo modo, si bien es cierto que el ascensor no tiene cámaras, de nuevo, reitero que existen cámaras en los pasillos de cada planta que pueden enfocar al ascensor y verificar si los deplorables hechos que se indican contra mi persona (ej. agarrar a mi compañera y no dejarle salir del ascensor) han ocurrido o no realmente.

Tampoco se dice nada al respecto del contenido del Libro de Incidencias, donde se evidencia qué usuarios ha cuidado cada gerocultor cada día y, por tanto, se evidenciará que yo no tengo trato con aquel usuario puesto que no reside en mis plantas de trabajo.

Finalmente, tampoco se ha tenido en cuenta qué opinión merezco entre todos mis compañeros de trabajo, dado que llevo cinco años desempeñando la misma labor en la misma residencia. Por lo que bien podrían ustedes y el resto de mis compañeros tener una valoración de mi comportamiento y personalidad a lo largo de estos años de dedicación profesional que, con rotundidad me atrevería a afirmar que es positiva.

Y, que de hacer este análisis se evidenciaría que estos gravísimos hechos no corresponden con mi manera de ser ni actuar en el entorno laboral ni en otros ámbitos de mi vida privada. Jamás he tenido advertencias previas, ni amonestaciones de ningún tipo a lo largo de mi trayectoria profesional en esta Compañía.

En suma, a la vista de cuanto antecede, parece que esta Compañía ha tomado como verdad absoluta la opinión y/o relato fáctico de una empleada en contra de mi persona, sin más dilaciones y sin utilizar ninguna otra prueba objetiva. Se adelanta que, en todo caso, se exigirá la aportación de pruebas en sede judicial, en caso de que esta Compañía me imponga una sanción laboral por hechos que no he cometido.

TERCERA. - Sobre la aplicación de la Doctrina Gradualista del Tribunal Supremo.

Es reiterada jurisprudencia creada y emanada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo la que hace alusión a la denominada "Doctrina Gradualista", mediante la que nuestro Alto Tribunal establece que las sanciones laborales deben guardar la adecuada proporcionalidad atendidas las circunstancias del hecho, de la persona del trabajador y de la sanción, insistiendo en que "exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable V tipificada por la normativa laboral". Y así, según ha declarado el Tribunal Supremo, "el enjuiciamiento debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción I. . J" (SS. del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1988, 28 de febrero de 1990, 6 de abril de 1990, 7 de mayo de 1990, 24 de septiembre de 1990 y 2 de abril de 1992, entre otras muchas),

Pues bien, manifiesto que jamás he realizado ningún comportamiento laboral que adolezca de gravedad ni culpabilidad. No he realizado comentarios despectivos ni vejatorios, ni he llevado a cabo jamás conductas de naturaleza sexual ofensivas hacia ninguno de mis compañeros que pudiese derivar en la imposición de una sanción laboral, de ningún tipo. Por tanto, no sería conforme a Derecho, la aplicación del régimen disciplinario previsto en el artículo -52 c) del convenio colectivo de aplicación ni del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En suma, REITERO MI ABSOLUTA DISCONFORMIDAD con la incoación de este expediente disciplinario-pues su contenido es rotundamente FALSO, toda vez que:

Llevo trabajando cinco años en la misma residencia y jamás he tenido ningún problema con compañeros, superior jerárquicos ni con usuarios (ni tampoco con sus familiares).

Mi expediente laboral como empleado es inmaculado, jamás he tenido sanciones ni amonestaciones de ningún tipo.

Los hechos que se están analizando son rotundamente falsos y no existe ni una sola evidencia objetiva que demuestre lo contrario.

Que, estoy afiliado al Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (ELA).

En su virtud de lo anterior,

SUPLICO AL ÓRGANO INSTRUCTOR DE ESTE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO, que tenga por presentado este escrito de alegaciones, en tiempo y forma, en su virtud, resuelva inadmitir las acusaciones que se han vertido sobre mí por no ser veraces ni acordes con la realidad y en consecuencia, proceda al archivo de las presentes actuaciones sin imposición de sanción laboral."

QUINTO.-La empresa comunica al trabajador el 14/03/2024 carta de despido disciplinario, con efectos para ese mismo día, con el siguiente contenido:

"El pasado día 13 de febrero de 2024, la dirección de la empresa incoó expediente sancionador frente a usted por la posible comisión de una infracción muy grave prevista en el artículo 56.c. del Convenio Colectivo de Centros para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia y art. 54 del Estatuto de los Trabajadores otorgándole 5 días para que tanto usted, como el Comité de Empresa plantease las cuestiones que considerase más oportunas con la asistencia personal, profesional y/o sindical que usted estimase más oportuna. El día 20 de febrero de 2024 han formulado alegaciones en las que básicamente niega los hechos sucedidos indica que usted no ha coincidido con la trabajadora en turnos y plantas, que el usuario del incidente que se describe no pudo estar usted porque era un usuario de una planta que usted no atendía y que el episodio del ascensor tampoco sucedió. Esta entidad, tras revisar calendarios y fichajes ha constatado que sus alegaciones no son ciertas, sí ha coincidido con la denunciante en turnos y horarios y, si bien han podido estar asignados a plantas distintas, buena parte de la jornada se desarrolla en zonas comunes donde sí se coinciden. Respecto del incidente con el usuario hemos constatado que el mismo se ha producido en zona común (aseo del comedor) lo que igualmente desacredita sus alegaciones. Por tanto, no podemos aceptar sus alegaciones y en consecuencia deben ratificarse los hechos objeto de expediente comunicados en su día en el pliego del expediente y que son los que seguidamente se exponen:

El 28/11/2023 durante una conversación telefónica que mantenía Da Patricio (Responsable de RRHH) con Da Camino (Gerocultora y delegada sindical de la Residencia Egoitz Alai) en relación a asuntos ajenos a este expediente Da Camino informa que hay un caso en la Residencia que le preocupa. Da Camino informa que, el día anterior, una trabajadora del centro, Da Hortensia le ha trasladado que ha tenido situaciones incómodas con usted. Concretamente relata que Da Hortensia le ha indicado que aseando a un usuario en el mes de noviembre usted le ha realizado comentarios sobre el pene del usuario comparándolo con el de la pareja de Da Hortensia. Asimismo usted le ha pedido a Da Hortensia que le asee ella al usuario haciendo comentarios del tipo que el usuario prefiere que lo haga una chica guapa. Da Camino informa que Da Hortensia no quería comentar nada en ese momento.

A la vista de los hechos informados Da Patricio remite mail activando el protocolo de acoso el mismo día 28/11/2023 convocando a Da Regina (directora del centro), Felisa (Coordinadora de centros) y Da Palmira (delegada de personal y delegada de seguridad y salud del centro). Ese mismo día Da Palmira responde con el siguiente:

"Arratzalde on Patricio.

De acuerdo, cuando os venga bien.

Decirte sobre el tema que la auxiliar en cuestión ya se puso en contacto, en su día, conmigo como delegada y con Raquel dado su estado de ansiedad. Pero a su vez y bajo consejo familiar y temor a perder el trabajo, nos pidió que no lo mencionáramos aún, que intentaría frenarlo por sí misma, en principio, y ante eso nos quedamos a la espera de su decisión. Llegado este punto, quedamos cuando os venga bien.

Un saludo.

Palmira.

Las personas citadas (Da Felisa, Da Regina, Da Palmira y Patricio) acuerdan una primera reunión para el día 13-12-2023 a las 13:30 en la Residencia Egoitz Alai S.L. con el objeto de dar inicio al protocolo. En la reunión están presentes Da Regina (directora), DB Felisa

(coordinadora de centros), D. Alfonso (Responsable de prevención por la dirección de la Empresa), Da Palmira (delegada de personal y de seguridad y salud) y D. Patricio (Recursos humanos de la empresa). En la reunión celebrada el 13/12/2023 se acuerda que para desarrollar el protocolo de acoso se contrate a una empresa externa especializada en esta materia. Se acuerda contratar con Gizagune como empresa especializada en esta materia, Una vez contratada Gizagune inicia desarrollo del protocolo desarrollando las siguientes actuaciones:

Entrevistas individualizadas:

DB Regina (directora): 19/12/2023

Da. Palmira (delegada de personal y de seguridad y salud): 21/12/2023

Da Hortensia (gerocultora): 21/12/2023

D. Silvio (gerocultor): 22/12/2023

El contenido del informe resumidamente señala lo siguiente:

Los hechos se producen dentro del ámbito de la jornada laboral.

El día 10 de noviembre de 2023 Da Hortensia, en una conversación informal, comenta a la delegada de personal Da Palmira, ciertas vivencias que ha tenido con usted. Posteriormente, otra representante de personal, Da Camino, traslada esta información al Departamento de recursos Humanos de la empresa en la persona de Da Patricio quien da inicio al protocolo de acoso sexual.

Da Hortensia y usted comienzan a coincidir en el momento en el que Hortensia comienza su contrato a principios de verano del 2023. Por un lado, hay personas que reconocen una relación adecuada entre ambos, incluso con alguna que otra broma por parte de usted. Por otro lado, usted no reconoce ningún tipo de relación con ella.

Los episodios que relata Da Hortensia a la delegada de personal en esa conversación hacen referencia al mes de noviembre. Relata como usted, gerocultor, le propone a DB Hortensia que sea ella quien acompañe al aseo de un usuario. Mientras Da Hortensia acude donde el usuario, usted realiza los siguientes comentarios: "¿Quién quieres que te lleve, esta chica tan guapa o yo?" a lo que el usuario dijo que prefería que lo hiciera Da Hortensia.

En el momento que DB Hortensia procede a bajarle los pantalones al usuario usted dice lo siguiente hasta en dos ocasiones: "Ojalá me los bajaran a mí". También le hizo comentarios respecto al miembro del usuario: "¿qué te parece el pene de...?"

Usted no reconoce esta situación, en cambio, hace mención a un día en el que observa que Da Hortensia está triste y le dice: "estás guapa", con el objetivo de animar a su compañera.

También se hace mención de otro episodio dentro del ascensor ocurrido en el mismo mes de noviembre. Al parecer, usted tenía la costumbre de pulsar todos los botones de los pisos del ascensor a modo de broma cuando Da Hortensia tenía que coger el ascensor del para que tuviera que parar en cada uno. Al ver que le iba a hacerle lo mismo, Da Hortensia intentó salir del ascensor antes de eso a lo que usted le agarró y le metió dentro del ascensor sin tener posibilidad de salir. Da Hortensia relata las situaciones vividas a Da Palmira, Hortensia se muestra reticente en un inicio, y tras varias insistencias, Hortensia expuso la situación.

Las conclusiones del informe son las siguientes:

"CONCLUSIONES:

De las entrevistas realizadas puede concluirse que los comportamientos relatados fueron ciertos debido a que ambas partes los reconocen, aunque el gerocultor Silvio en un principio niega cualquier tipo de relación, admite haber realizado un comentario sobre su aspecto físico,

Los hechos son compatibles con la calificación de acoso sexual laboral, por generar un entorno intimidatorio, con búsqueda de contacto físico y suceder en el marco de un gerocultor a una gerocultora.

A modo de conclusión podría por lo tanto manifestarse que, la situación es compatible con el acoso laboral sexual reiterado. "

El día 30/01/2024 se hace la devolución definitiva del informe. La dirección modificó los turnos de trabajo para que no coincidan en el centro trabajando hasta la finalización del contrato temporal de

Da. Hortensia.

PRECEPTOS INFRINGIDOS

Los hechos descritos constituyen infracción muy grave tipificada en el artículo 56.c). del Convenio Colectivo para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia consistente alternativamente en:

"5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado. "

Asimismo, los hechos descritos pueden constituir un incumplimiento grave y culpable de su contrato de trabajo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores consistentes alternativamente, en:

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

...

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. "

POSIBLES SANCIONES

Las sanciones por la comisión de faltas muy graves están tipificadas en el artículo 56c) del Convenio para el Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia pudiendo imponerse las siguientes sanciones:

"c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Despido "

Asimismo, según lo previsto en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores los incumplimientos graves y culpables del contrato de trabajo pueden ser causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

A la vista del gravedad de los hechos entendemos que los mismos son justificativos de la máxima de las sanciones. Por tanto, la empresa lamenta tener que comunicarle que ha decidido proceder a imponer la sanción de despido disciplinario que se hace efectiva con la entrega de la presente carta."

SEXTO.-Se dan por reproducidos los informes médicos aportados por el trabajador constando que el demandante causó situación de incapacidad temporal el 26/03/2024.

SÉPTIMO.-Disponen los artículos 56 y 57 del Convenio Colectivo (BOB 28/11/2023) sobre el régimen disciplinario, lo siguiente:

"Artículo 56.- Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. - El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. - La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

B) Faltas graves:

1. - La falta de disciplina en el trabajo.

2. - La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

Síguenos en...

3.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5.- La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1.- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

2.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días al trimestre.

5.- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

6.- La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7.- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios del centro o del personal.

8.- La negligencias en la administración de la medicación.

9.- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares, e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10.- Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

Sanciones

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Advertencia de suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Si fuera reincidente suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

Despido.

Artículo 57.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones leves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y Delegado de la Sección Sindical correspondiente si se tuviera constancia de su afiliación.

Para las faltas graves y muy graves es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".

OCTAVO.-Se dan por reproducidos los registros de jornada aportador por el demandante (Documentos 9 y 10).

NOVENO.-Se da por reproducido en su integridad el Protocolo de Acoso Sexual aportado por la empresa (Documento nº 5).

DÉCIMO.-Se da por reproducido en su integridad el informe de GIZAGUNE, empresa externa que realiza la investigación ante la denuncia de Hortensia.

DÉCIMO PRIMERO.-El trabajador no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

DÉCIMO SEGUNDO.-Intentado el preceptivo acto de conciliación se certifica que 15/04/2024 que el mismo se celebró sin efecto sin que constara citada en legal forma la empresa.

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que ESTIMANDO LA PETICIÓN SUBSIDIARIA DE LA DEMANDA formulada por Silvio contra EGOITZ ALAI, S.L. DEBO DECLARAR Y DECLARO LA IMPROCEDENCIA DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL entre el demandante y EGOITZ ALAI, S.L. de fecha 14/03/2024 y, en su consecuencia, DEBO CONDENAR Y CONDENO A EGOITZ ALAI, S.L. a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización de 8.951,78 €. Asimismo, para el supuesto de que opte la empresa por la readmisión del trabajador se condena a EGOITZ ALAI, S.L. a abonar al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido el 14/03/2024 hasta la notificación de esta sentencia a razón de 53,36 € al día, y sin que proceda indemnización alguna por vulneración de derechos fundamentales.

PROCEDE ABSOLVER A FOGASA sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria que proceda en fase de ejecución de sentencia.

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por por Silvio el recurso de suplicación formalizado en su día por EGOITZ ALAI, SL.

CUARTO.

"Señalada la deliberación, esta no pudo celebrarse por ausencia justificada de uno de los magistrados designados, teniendo lugar al día siguiente señalado en que estuvieron de servicio los tres integrantes referidos".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

El juzgado de lo Social número cuatro de Bilbao ha dictado sentencia el día de febrero de 2025 en su procedimiento por despido con tutela de derechos fundamentales declarando la improcedencia del despido disciplinario comunicado al actor el 14 de marzo de 2024 por medio de una carta en la que se le imputa una infracción muy grave prevista en el artículo 56 c) apartados 5 o 10 del Convenio colectivo para el sector de centros de la tercera edad de Bizkaia y artículo 54 c) o g) ET, y en concreto, calificándose tres hechos de acoso sexual laboral reiterado por generar un entorno intimidatorio con búsqueda de contacto físico y suceder en el marco de un gerocultor a un gerocultora. Se describen tres hechos sucedidos en noviembre 2023: 1) que el actor preguntó a un usuario al que estaba asistiendo para el aseo si quería que le bajara los pantalones esa chica tan guapa (otra gerocultora) o él, contestando el usuario que ella, y añadiendo el actor "ojal? me los bajarán a m?", 2) que estando los dos en el ascensor, el actor apretó todos los botones de las cinco plantas para estar m?s tiempo con ella, y 3) que le ha agarrado del brazo y le meti? dentro del ascensor para que fuera todo el trayecto con él.

Síguenos en...



Razona la juzgadora que la carta de despido no cumplía con las exigencias de concreción y precisión impuestas por el art. 55.1 ET, al omitir la determinación de las fechas y horas en que supuestamente sucedieron los hechos imputados y la identificación del usuario al que se refieren parte de las manifestaciones denunciadas. En consecuencia, y sin entrar en el fondo de la conducta imputada, declara improcedente el despido. Rechaza la solicitud de declaración de nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de ser hombre, y la consecuente petición de reclamación de indemnización, ya que la empresa demandada activó el protocolo de acoso y basó su decisión disciplinaria en el informe de una empresa externa de valoración del acoso, en que una psicóloga apreció contradicción en la declaración del actor.

Frente a dicha sentencia ha recurrido la empresa EGOITZ ALAI SL en suplicación, solicitando se desestime la demanda y se declare la procedencia del despido y, subsidiariamente, se devuelvan las actuaciones al juzgado de lo social para que, partiendo de la suficiencia de la carta de despido, resuelva con libertad de criterio sobre el fondo del asunto, calificando el despido con las consecuencias inherentes, y sin que quepa pronunciarse nuevamente sobre la causa de nulidad alegada en la demanda ya que dicho pronunciamiento ya fue resuelto, habiendo quedado firme y consentido. Para ello articula tres motivos, el primero al amparo del artículo 193 b, el segundo del artículo 193 a y el tercero del artículo 193 c, todos ellos de la LRJS.

El recurso ha sido impugnado por el trabajador, que ha interesado la confirmación íntegra de la resolución recurrida.

SEGUNDO.

Al amparo del artículo 193 b LRJS en el primer motivo del recurso la empresa solicita añadir al relato de hechos probados que la supuesta víctima de acoso mantenía un contrato de carácter temporal en el momento de los hechos. Dicha adición se apoya en la existencia de un contrato de trabajo aportado a autos.

La Sala va a estimar este extremo, en cuanto que se trata de un hecho documentado y relevante en la calificación jurisdiccional, dado que el convenio colectivo provincial (art. 56 c.10) otorga especial gravedad a las conductas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a personas con contrato no indefinido. En consecuencia, se incorpora dicho dato como hecho probado séptimo bis, sin perjuicio de la relevancia que ello tenga en el fallo.

TERCERO.

Los motivos segundo y tercero, amparados en los artículos 193 a) y c) LRJS, invocan ambos infracción del art. 55.1 ET en relación con el art. 24 CE y también la misma jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS 12/01/2013 rcud 58/2012, 20/04/2012 R 1274/2011).

Discrepa el motivo Segundo de los razonamientos y conclusión de la instancia y sostiene que una carta de despido no puede declararse nula por una supuesta falta de concreción si permite al trabajador comprender los motivos de la sanción, teniendo posibilidad de rebatirlos y articular una defensa efectiva, debiendo haber emitido un pronunciamiento sobre el fondo del asunto. Alega que, dado que según la carta la supuesta víctima comentó a la delegada de personal ciertas vivencias que había tenido con el actor el 10 de noviembre de 2023, es evidente que los hechos relatados tuvieron que suceder en los días de trabajo del día 1 al 9 de noviembre, que son los que figuran en el registro de jornada y calendarios aportados por la propia parte actora. Y respecto del nombre del usuario, el hecho probado cuarto refleja que en el escrito de alegaciones formulado por el actor refiere que le han informado que se trata de Cornelio, por lo que el actor conoció la identidad de esa persona en el seno del expediente contradictorio, resultando además irrelevante esa identidad ya que habiéndose producido los hechos en las zonas comunes y no en las habitaciones, los hechos pudieron pasar con cualquier usuario.

Termina solicitando que, para el caso de que la sala considere que no dispone de elementos necesarios para pronunciarse sobre la calificación del despido, proceda a declarar la nulidad de actuaciones con devolución de los autos al juzgado de lo social para que resuelva con libertad de criterio.

En el motivo tercero se vuelven a reiterar los argumentos del motivo segundo en apoyo de la suficiencia de la carta desde el punto de vista formal. Y para el caso de que así se

entienda y que la sala estime que tiene los elementos suficientes para pronunciarse sobre la calificación del despido, solicita se declare su procedencia por cuanto que las conductas acreditadas han de ser encuadradas en la falta muy grave prevista en el artículo 56 c) apartados 5 y 10 del Convenio colectivo para el sector de centros de la tercera edad de Bizkaia, y asimismo, en el artículo 54 c) y g) ET. Subsidiariamente, solicita, se declare la nulidad de la sentencia y se devuelvan los autos al juzgado de instancia.

Pues bien, entendemos que el motivo de censura jurídica ha de analizarse con carácter prioritario respecto del motivo de quebrantamiento de forma, pues este se plantea con carácter subsidiario para el caso de que la sala estime el primero y considere que no tiene elementos suficientes como para dictar sentencia analizando la calificación del despido en cuanto al fondo.

Y vamos a desestimar este motivo, pues compartimos los razonamientos y conclusión de la instancia.

El eje central del recurso consiste en sostener la suficiencia formal de la carta de despido, defendiendo que, aun sin precisar días y horas, los hechos fueron relatados con detalle bastante para que el trabajador conociera las conductas que se le imputaban y pudiera articular su defensa. La empresa invoca además que, en el expediente contradictorio, el propio actor conoció la identidad del usuario implicado, y que los hechos necesariamente tuvieron lugar en los días previos a la denuncia interna, por lo que no existía indefensión real.

La Sala, sin embargo, comparte los razonamientos y conclusión de la sentencia de instancia. El art. 55.1 ET exige que la comunicación escrita del despido contenga una descripción clara, concreta y precisa de los hechos imputados. No basta con la referencia genérica a unas conductas, sino que es necesario situarlas en el tiempo y, cuando resulte relevante, identificar a las personas afectadas. Solo así se garantiza el derecho de defensa del trabajador, al permitirle conocer con exactitud qué episodios se le reprochan y preparar de forma adecuada su oposición a la sanción. La exigencia de concreción no se satisface con meras alusiones genéricas o con descripciones que obliguen al trabajador a conjeturar qué hechos son los realmente sancionados. Por el contrario, la finalidad garantista del artículo 55.1 ET impone a la empresa un deber de precisión que no puede suplirse a posteriori en sede procesal ni mediante deducciones del trabajador a partir de documentos distintos de la carta.

En el presente caso, la carta de despido omite tanto la fecha y hora de los supuestos episodios de acoso como la identificación del usuario al que se refieren las expresiones atribuidas al actor. Estas omisiones, y especialmente las primeras, no son meros formalismos vacuos, sino que inciden directamente en la posibilidad de contradicción: sin conocer qué día y en qué circunstancia concreta se habrán producido los hechos, se limita al trabajador la posibilidad de articular una defensa efectiva, y proponer prueba de descargo que desvirtuara los hechos.

Las sentencias citadas no contemplan supuestos iguales, por lo que no resultan aplicables, debiendo analizarse en cada supuesto el caso concreto.

En consecuencia, el motivo tercero debe ser desestimado, e implica la desestimación del segundo de quebrantamiento de forma pues conlleva, conforme al art. 55.4 ET, ratificar la declaración de improcedencia del despido sin que proceda declarar ninguna nulidad de actuaciones, añadiendo que, en cualquier caso, ningún precepto procesal se cita en el motivo como infringido por la juzgadora.

La desestimación de los motivos conlleva la confirmación de la sentencia de instancia.

CUARTO.

En materia de costas procede estar a lo dispuesto en el [art. 235 LRJS](#).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Gontzal Aitor Espinosa Pastor en la representación de EGOITZ ALAI SL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao de fecha 10 de febrero de 2025 en su procedimiento sobre despido con tutela de derechos fundamentales nºmero 417/2024 seguido a instancia de D Silvio contra la mercantil recurrente y, en su consecuencia, confirmamos íntegramente la resolución recurrida. Se imponen las costas del recurso a la empresa recurrente, incluidos los honorarios del letrado de la contraparte en cuantía de 600 €.

Síguenos en...



Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066127225.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066127225.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguir puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

