

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS ISLAS CANARIAS (Sede en Las Palmas)**

Sentencia 1460/2013, de 30 de septiembre de 2013

Sala de lo Social

Rec. n.º 648/2013

SUMARIO:

Despido disciplinario. Ofensas verbales y físicas. Juicio penal. Empresa que despide al trabajador tras tener un altercado con un compañero y amenazarle verbal y físicamente. Despido procedente. El hecho de haberse dictado sentencia absolutoria en el orden penal no influye en el orden laboral, existiendo absoluta independencia entre ambos. El comportamiento del trabajador supone una falta de respeto y consideración verbal y maltrato de entidad muy grave, teniendo un carácter claramente ofensivo e intimidatorio.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 54.2 c).

PONENTE:

Doña María José Muñoz Hurtado.

Magistrados:

Don HUMBERTO GUADALUPE HERNANDEZ

Don MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ

Don MARIA JOSE MUÑOZ HURTADO

SENTENCIA

En las Palmas de Gran Canaria, a 30 de Septiembre de 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias en Las Palmas, formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. Humberto Guadalupe Hernández (Presidente), D^a. María Jesús García Hernández y D^a M^a José Muñoz Hurtado, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Luis Pablo , representado por la Letrada D^a M^a del Mar Rojas Rojas, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Las Palmas de fecha 27/03/13 dictada en Autos nº 809/12 sobre DESPIDO promovidos por D. Luis Pablo contra UTE Zona Norte, Pérez Moreno SA, Comsa SA, Indra Sistemas SA, Lem Infraestructuras y Servicios SL y Ayagaures Medio Ambiente SL.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D^a M^a José Muñoz Hurtado 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.

D. Luis Pablo ha prestado servicios por cuenta de la entidad UTE Zona Norte, integrada por las siguientes empresas: Pérez Moreno SA, Comsa SA, Indra Sistemas SA, Lem Infraestructuras y Servicios SL y Ayagaures Medio Ambiente SL, con la antigüedad de 14 de marzo de 2001, categoría profesional de peón y salario diario prorrateado de 38,32 euros.

Segundo.

El día 19 de septiembre de 2012 la entidad empresarial hizo entrega al actor de carta de despido del siguiente tenor:

"Muy Sr. Nuestro:

Ponemos en su conocimiento que la Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de imponerle sanción disciplinaria por la comisión de faltas laborales.

Los hechos que se le imputan, y de los que esta empresa ha tenido conocimiento son los siguientes:

El pasado día 16 de agosto de 2012, al comienzo de la jornada laboral y sin mediar provocación alguna, Ud. se dirigió al trabajador Sr. Candido , con diversos insultos e indicándole que lo esperaba a la salida a las 15,00 horas. Al preguntarle éste porque lo insultaba, volvió a decirle "hijo de puta, dentro del trabajo te haces el chulito, atrévete a hacérmelo en la calle". Efectivamente al finalizar la jornada a las 15,00 horas y ante sus amenazas previas, el citado trabajador solicitó a dos compañeros que le acompañaran, aún así Ud. entró a buscarle diciéndole "sal para afuera hijo de puta". Cuando llegó el Sr. Candido a la puerta de la nave, Ud. le tiró de la camisa empujándole afuera e insultándole nuevamente y amenazándole con que en cualquier momento iría a la Atalaya a buscarle a partirle la boca y todo ello sin soltarle de la camisa y mientras le zarandeaba. Varios trabajadores tuvieron que acudir a separarles para que Ud. no agrediera al Sr. Candido . Éste abandonó el lugar entre insultos suyos.

Ud. además cuenta con los siguientes antecedentes disciplinarios que no nos consta hayan sido impugnados:

Sanción de amonestación escrita por falta leve el 16 de julio de 2009 (ausencia injustificada).

Sanción de amonestación escrita por falta grave el 28 de julio de 2009 (prevención de riesgos).

Sanción de amonestación escrita por falta leve el 28 de abril de 2010 (ausencia injustificada).

Sanción de amonestación escrita por falta muy grave de 08 de julio de 2010 (fraude y abuso de la confianza), minorada mediante acuerdo a falta leve.

Sanción de amonestación escrita por falta leve el 20 de diciembre de 2010 (ausencia injustificada).

Sanción de suspensión de empleo y sueldo de 7 días por falta grave de 09 de marzo de 2011 (negligencia y abandono del puesto).

Sanción de amonestación escrita por falta leve de 20 de junio de 2012 (ausencia injustificada).

Los indicados hechos constituyen la comisión de una FALTA MUY GRAVE de acuerdo con lo establecido en el artículo 102 apartado h) del V Convenio Colectivo General de la Construcción , (BOE de 15 de marzo de 2012) por el maltrato y la falta de respeto indicada hacia un compañero habiéndolo zarandeado, insultado y amenazado.

En atención a sus facultades disciplinarias, la Dirección de esta entidad ha resuelto sancionarle con DESPIDO DISCIPLINARIO, sanción que tendrá efectos desde la notificación de la presente carta.

Sin otro particular, sírvase firmar copia del escrito a los simples efectos de dejar constancia de su recepción."

Tercero.

El día 16 de agosto de 2012, al comienzo de la jornada laboral y sin mediar provocación alguna, D. Luis Pablo se dirigió al trabajador D. Candido , con diversos insultos e indicándole que lo esperaba a la salida a las 15,00 horas. Al finalizar la jornada a las 15,00 horas y ante sus amenazas previas, el citado trabajador solicitó a dos compañeros, Sr. Patricio y Simón , que le acompañaran.

Cuando llegó el Sr. Candido a la puerta de la nave, el actor le tiró de la camisa empujándole fuera e insultándole nuevamente con expresiones como "hijo puta", "te voy a matar, voy a ir a la Atalaya y te voy a arrancar la cabeza" y todo ello sin soltarle de la camisa y mientras le zarandeaba. Varios trabajadores tuvieron que acudir a separarles para evitar una agresión.

El Sr. Candido intentaba zafarse y decía "qué te he hecho yo".

La Atalaya es donde vive el Sr. Candido .

Cuarto.

El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

Quinto.

Se agotó la vía previa.

Segundo.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

DESESTIMAR la demanda interpuesta por D. Luis Pablo contra la entidad UTE Zona Norte, integrada por las siguientes empresas: Pérez Moreno SA, Comsa SA, Indra Sistemas SA, Lem Infraestructuras y Servicios SL y Ayagaures Medio Ambiente SL, en materia de despido, declarando procedente la decisión extintiva empresarial y ABSOLVIENDO a las entidades demandadas de todas las pretensiones deducidas en su contra.

Tercero.

Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la representación procesal de las demandadas.

Cuarto.

El 21/06/13 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose el recurso el siguiente 12 de septiembre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

D. Luis Pablo , impugnó judicialmente el despido disciplinario por la causa prevista en los Arts. 54.2.c ET y 102.h del Convenio Colectivo General del sector de la Construcción de que fue objeto con efectos al 19 de septiembre de 2012, dictándose por el Juzgado de lo Social nº 9 de las Palmas sentencia desestimatoria de la demanda por la que la medida extintiva se calificó como procedente, al haber quedado acreditado que, tal y como se le imputó en la carta de despido, el día 16 de julio de 2012 el demandante insultó, amenazó y zarandéo con intención de agredirle a un compañero de trabajo, y estar dicha conducta del trabajador tipificada legal y convencionalmente como una infracción laboral muy grave sancionable con el despido.

Contra la anterior sentencia el trabajador interpone recurso de suplicación estructurado en un motivo de revisión fáctica, encauzado procesalmente a través del apartado b del Art. 193 LRJS , en el que postula la ampliación del relato judicial con un hecho probado más, y, otro destinado al examen del derecho aplicado en el que, por la vía del apartado c del mismo precepto de la ley de trámites, denuncia la vulneración por inaplicación tanto del Art. 105 LPL , como de la doctrina judicial contenida en dos sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de Extremadura y Madrid cuyo texto transcribe parcialmente respecto a la doctrina gradualista.

La empresa demandada se ha opuesto al recurso.

Segundo.

A) En cuanto a los motivos de revisión fáctica con fundamento en el apartado b) del artículo 193 LRJS (Ley 36/11), que constituye reproducción literal del Art. 191.b LPL , la Jurisprudencia relativa a los requisitos que han de darse para la procedencia de la reforma de los hechos probados en el recurso de casación (SSTs 23/04/12, Rec. 52/11 y 26/09/11, Rec. 217/10), cuya doctrina resulta aplicable al de suplicación, dado su carácter extraordinario y casi casacional (SSTC 105/08 , 218/06 , 230/00), subordina su prosperabilidad al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Indicar el hecho expresado u omitido que el recurrente estime equivocado, siendo posible atacar la convicción judicial alcanzada mediante presunciones, si bien para ello resulta obligado impugnar no solo el hecho

indiciario de la presunción judicial sino también el razonamiento de inferencia o enlace lógico entre el mismo y el hecho presunto (STS 16/04/04 , RJ 2004\3694 y 23/12/10, Rec. 4.380/09)

Debe tratarse de hechos probados en cuanto tales no teniendo tal consideración las simples valoraciones o apreciaciones jurídicas contenidas en el factum predeterminantes del fallo, las cuales han de tenerse por no puestas (STS 30/06/08 , RJ 138/07), ni tampoco las normas jurídicas, condición de la que participan los convenios colectivos, cuyo contenido no debe formar parte del relato fáctico (SSTS 22/12/11, Rec. 216/10)

b) Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera evidente, manifiesta y clara, sin que sean admisibles a tal fin, las meras hipótesis, disquisiciones o razonamientos jurídicos.

c) Al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles a tal fin que obren en autos, no siendo posible que el Tribunal ad quem pueda realizar una nueva valoración de la prueba, por lo que, debe rechazarse la existencia de error de hecho, si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes.

Como consecuencia de ello, ante la existencia de dictámenes periciales contradictorios, ha de aceptarse normalmente el que haya servido de base a la resolución que se recurre, pues el órgano de instancia podía optar conforme al artículo 348 de la Ley de Enjuiciamiento Civil por el que estimara más conveniente y le ofreciera mayor credibilidad, sin que contra la apreciación conjunta de la prueba quepa la consideración aislada de alguno de sus elementos y solo pudiendo rectificarse aquel criterio por vía de recurso si el dictamen que se opone tiene mayor fuerza de convicción o rigor científico que el que ha servido de base a la resolución recurrida.

d) El contenido del documento a través del que se pretende evidenciar el error en la valoración de la prueba por parte del Juzgador de instancia no puede ser contradicho por otros medios de prueba y ha de ser litesuficiente o poner de manifiesto el error de forma directa, clara y concluyente.

Además, ha de ser identificado de forma precisa concretando la parte del mismo que evidencie el error de hecho que se pretende revisar, requisito este último que se menciona de manera expresa en el Art. 196.3 LRJS al exigir que en el escrito de formalización del recurso habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados el concreto documento o pericia en que se base el motivo

e) Fijar de modo preciso el sentido o forma en el que el error debe ser rectificado requiriendo expresamente el apartado 3 del Art. 196 LRJS que se indique la formulación alternativa que se pretende.

f) Que la rectificación, adición o supresión sean trascendentes al fallo es decir que tengan influencia en la variación del signo del pronunciamiento de la sentencia recurrida.

g) La mera alegación de prueba negativa -inexistencia de prueba que avale la afirmación judicial- no puede fundar la denuncia de un error de hecho

B) El texto propuesto para el nuevo ordinal con que se quiere enriquecer la probanza dice así:

"Con motivo de los hechos supuestamente ocurridos el 16 de agosto de 2012 se siguió juicio de faltas en el Juzgado de Instancia e Instrucción nº 1 de Santa María de Guía que finalizó con la absolución de D. Luis Pablo por falta de vejaciones y amenazas, sentencia que devino firme al no ser impugnada por ninguna de las partes"

Siendo cierto que en la sentencia dictada en juicio de faltas seguido en virtud de denuncia presentada por el trabajador ofendido por el actor a que se hace referencia en la carta de despido, que es el único documento en que la parte apoya su petición, el mismo resultó absuelto, y de los documentos obrantes a los folios 117 a 119, no invocados por la recurrente, se desprende que los hechos denunciados origen de aquel procedimiento penal fueron los mismos que motivaron la medida extintiva por razones disciplinarias enjuiciada, la ampliación fáctica pretendida no puede prosperar, pues no solo el recurrente ofrece una versión absolutamente parcial e incompleta del contenido de la resolución judicial recaída en el indicado procedimiento penal en el que la absolución se basa en la falta de acusación por el ministerio público y el propio denunciante que expresamente renunció al ejercicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponderle, sino que además el dictado de dicha resolución es un hecho no controvertido que, por tal motivo no necesita estar incorporada a la probanza, y puede ser tenido en consideración por la Sala a la hora de resolver el recurso sin acceder a la correspondiente revisión de los hechos probados (SSTS 6/06/12, Rec. 166/11 ; 30/09/10, Rec. 186/09)

Tercero.

El motivo de censura jurídica formulado se compone de dos submotivos, en el primero de los cuales, el recurrente objeta a la sentencia de instancia el haber tenido por acreditados los hechos que se le reprochaban en la carta de despido, argumentando que la carga probatoria que pesaba sobre la empresa demandada no ha

resultado cumplida por haberse dictado sentencia absolutoria en el juicio de faltas seguido contra el actor, y no resultar concluyente la prueba testifical practicada en la vista oral ante las palmarias contradicciones en que incurrieron los testigos propuestos.

A) En cuanto a la incidencia que las sentencias dictadas en procedimiento penal absolviendo al acusado de los hechos que han motivado su despido disciplinario tienen en el proceso laboral en el que se enjuicia la medida extintiva, consolidada y uniforme jurisprudencia tanto ordinaria (SSTS 9/04/13, Rec. 19/12 ; 20/04/09, Rec. 1/08 ; 22/01/08, Rec. 12/07), como constitucional (SSTC 62 y 24/84 , 62/85), ha proclamado la absoluta independencia de ambos órdenes jurisdiccionales en orden a la valoración de la prueba, con la única excepción de los casos en que la sentencia penal absolutoria se fundamente en la inexistencia del hecho o en la falta de participación del trabajador en el ilícito penal, que es el único supuesto en que la sentencia penal se impone sobre la laboral, admitiendo sin fisuras que el dictado de una sentencia penal absolutoria, con las salvedades expuestas, no constituye obstáculo para que el Juez de lo Social, haciendo uso de la potestad que le confiere el Art. 97.2 LPL (actualmente LRJS) considere suficientemente acreditado el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido.

Y ello, porque la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar una misma conducta, ya que el despido no es más que una resolución contractual y la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta del trabajador es constitutiva de infracción laboral no incluye un juicio sobre su culpabilidad o inocencia respecto a la comisión del ilícito penal que es lo enjuiciado en el proceso penal.

B) Ninguno de los dos argumentos esgrimidos por la recurrente puede ser asumido por la Sala, pues, por un lado, la sentencia dictada en el juicio de faltas frente al hoy actor no contiene relación alguna de hechos probados que pueda resultar vinculante en el actual procedimiento por despido (SSTC 109/08 , 192/09), ya que la absolución se basa exclusivamente en la aplicación del principio acusatorio vigente en el proceso penal, que para que pueda dictarse sentencia condenatoria exige inexcusablemente que se haya formulado acusación por cualquiera de las partes legitimadas para ello.

Por tanto, la resolución recaída en el juicio de faltas, en el que por las razones apuntadas no se practicó prueba alguna, ni da por acreditado que el trabajador no tuviera participación en los hechos denunciados que son los mismos que los imputados en la carta de despido, ni absuelve por la falta de prueba suficiente de la comisión del ilícito penal en dicha causa, supuesto este último en el que ni siquiera dicha absolución impediría para que el Juez de Instancia en el procedimiento laboral pudiera alcanzar la convicción de que las conductas alegadas en la carta de despido como constitutivas de una falta laboral muy grave son veraces valorando los medios probatorios practicados en el litigio de despido, concretamente la prueba testifical, que es la que tal y como se indica en el primer fundamento de derecho ha servido de sustento probatorio al ordinal tercero del relato fáctico.

Y por otro la valoración de la prueba personal de interrogatorio de testigos es facultad exclusiva del Juez de Instancia, no siendo revisable en suplicación la convicción fáctica obtenida a través de la misma, que es lo que parece pretender la recurrente al tratar de poner en entredicho la virtualidad y eficacia probatoria de las declaraciones de los testigos que depusieron en el acto de la vista a las que el Magistrado a quo ha otorgado plena credibilidad y verosimilitud, con un intento absolutamente estéril de alterar la probanza a través de un cauce procesal absolutamente inadecuado.

Cuarto.

Aunque con defectuosa técnica procesal al articular el segundo submotivo de censura jurídica, pues no se cita como vulnerado ningún precepto jurídico sustantivo y la invocación de dos sentencias de Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia no constituye jurisprudencia (STS 2/07/92, Rec. 1959/91), la recurrente opone al pronunciamiento de la sentencia de instancia que ha calificado el despido en liza como procedente, que no se ha aplicado la doctrina gradualista, por cuanto no se ha tenido en cuenta que en atención a las concretas circunstancias concurrentes, la conducta del trabajador no alcanzaría las cotas de gravedad legalmente requeridas para justificar la adopción de la máxima sanción disciplinaria prevista en nuestro ordenamiento jurídico, pues el demandante con una dilatada antigüedad en la empresa no había sido sancionado con anterioridad por faltas de similar naturaleza, con lo que su comportamiento sería meramente puntual y no reiterativo, y tampoco afectaría a la actividad y rendimiento de la empresa, y los hechos que judicialmente se han dado por probados son de notoria menor trascendencia y envergadura que los imputados en la carta de despido.

A) Uno de los incumplimientos contractuales graves y culpables que, conforme al Art. 54.2.c ET , justifican la extinción contractual por razones disciplinarias son las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, habiendo establecido la jurisprudencia y la doctrina judicial los siguientes criterios respecto al enjuiciamiento de los despidos por tal causa en los supuestos de agresiones de palabra u obra a compañeros de trabajo:

1.- A la luz de lo dispuesto en el artículo 20.2 in fine ET , en observancia del principio de buena fe contractual, el trabajador además del trato correcto y diligente con el empresario debe actuar en su vida laboral respetando la dignidad e integridad de los demás compañeros integrantes de la empresa cuya actividad exige la fiel observancia de las elementales normas de pacífica convivencia, por lo que los comportamientos atentatorios a las exigencias de la buena fé y mutuo respeto inherentes a la relación de trabajo alterando y perturbando la normal convivencia en el seno de la empresa son constitutivos de infracción laboral y pueden tener encaje en la mencionada causa de despido. (SSTS 13/11/87, RJ 7868 ; 27/01 y 17/02/88, RJ 59 y 734), 6/02 y 6/04/90 , RJ 830 y 3121),

2.- Para que exista una infracción laboral merecedora de la sanción de despido por dicha causa es necesario que concurren las notas de gravedad y culpabilidad que con carácter general exige el propio art. 54 para que los incumplimientos contractuales del trabajador lleven aparejada la máxima medida disciplinaria, por lo que las ofensas verbales han de comportar un ataque frontal al honor del ofendido de la suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre insultante e insultada realmente no resulte ya posible en el seno de la empresa, que, en cuanto comunidad humana, no está en condiciones de rendir los frutos que determinaron su constitución, como un todo unitario y coherente, si las personas que la integran carecen, por la conducta de alguna, o varias, de ellas, de posibilidades para continuar sus tareas ordinarias en paz y con el mutuo respeto que han de darse entre compañeros de trabajo, al menos en el ámbito físico en que se desarrolla (STS 28/11/88 , RJ 8899).

3.- La aplicación del criterio gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción, la persona que la comete, las circunstancias concurrentes y la gravedad de la sanción que se impone, implica que al abordar el enjuiciamiento de los despidos disciplinarios por las ofensas verbales, a que se refiere el art. 54.2, c) ET hayan de ponderarse, buscando el necesario equilibrio, de la libertad de expresión que consagra el art. 20.1 CE , con el respeto a la dignidad y al honor de quienes integran la empresa también amparado constitucionalmente, determinando los límites de la libertad de expresión en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquélla se producen (STS 7/06/89 , RJ 4549), debiendo atenderse para determinar la gravedad de la expresión a los factores subjetivos que intervienen en el hecho, la intención del trabajador, que exige un claro ánimo de injuriar, y el momento y circunstancias en que se llevan a cabo, pues una misma palabra, acto o gesto puede, revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer absolutamente de ella en otras (STS 9/04/90 , RJ 3429).

En tal sentido, se ha considerado que carecían de la entidad necesaria para provocar la máxima sanción de despido, y que no existía un incumplimiento grave y culpable susceptible de subsumirse en el art. 54.2.c) ET , las expresiones de mal gusto, fruto de una generalizada degradación del lenguaje en ciertos sectores, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes (STS 26/12/88 , RJ 9912), las palabras ofensivas vertidas en el transcurso de una discusión o en un momento de acaloramiento, tensión o nerviosismo (STS 27/12/89 , RJ 9091), o cuando las mismas fueron la reacción a una previa provocación por parte del ofendido (STS 16/02/90 , RJ 1102), así como los insultos proferidos en un clima de confianza en que las ofensas fueron recíprocas (STS 24/07/89 , RJ 5910)

4.- No es necesario que la conducta del trabajador sea constitutiva de delito o falta, ya que los niveles de conducta exigidos contractualmente no son los mismos que los exigidos a efectos penales (SSTS 11/05/90, RJ 4305 y 16/02/90 , RJ 1102)

5.- Para tener significación a efectos disciplinarios laborales el conflicto en el que se generen las ofensas físicas debe necesariamente traer causa de la relación de trabajo y no de aspectos particulares o ajenos a la misma. Se puede decir que existe una presunción iuris tantum de laboralidad respecto de los enfrentamientos que se produzcan en el centro de trabajo, en el caso contrario, si los mismos se originan fuera del trabajo, solo en el caso de que se causen por motivos laborales existiría fundamento suficiente para convalidar la decisión extintiva disciplinaria. (Sentencia de esta Sala de 29/05/12, Rec. 448/12)

B) El comportamiento del trabajador que ha motivado su despido, tal y como se describe en el hecho probado tercero de la sentencia de instancia que ha resultado inalterado, ha consistido en que el día 16 de Agosto el Sr. Luis Pablo al comenzar a trabajar, inopinadamente profirió varios insultos al trabajador Sr. Candido diciéndole que al finalizar la jornada de trabajo le esperaba a la salida, cosa que efectivamente efectuó, y, cuando su compañero de trabajo abandonaba el centro de trabajo el hoy actor le agarró de la ropa zarandeándole a la vez que le decía "hijo puta, te voy a matar voy a ir a tu casa y te voy a arrancar la cabeza", manteniendo dicha actitud hasta que intervinieron otros dos trabajadores que lograron separarle del Sr. Candido que intentaba eludir el intento de agresión y preguntaba que qué le había hecho él.

En el escenario fáctico descrito, como correctamente ha entendido el Juez de Instancia, el comportamiento del demandante hacia su compañero de trabajo, se nos ofrece como una falta de respeto y consideración verbal y un maltrato de obra de entidad muy grave, pues las palabras proferidas, por su propia significación gramatical, tienen un carácter claramente ofensivo e intimidatorio y los empujones sujetándolo de la camisa y zarandeándolo, revelan la existencia de una tentativa de causar una lesión física que no llegó a materializarse ante la intervención de otros dos trabajadores que lograron impedirlo.

La conducta del actor no fue fruto de una discusión, acaloramiento o cualquier otra circunstancia que hubiera podido perturbar su estado anímico o psíquico originando una situación de ofuscación, arrebató, ira u obcecación, ni medió previa provocación por parte del ofendido, tampoco su reacción se enmarca en un contexto de mutuo enfrentamiento entre los dos trabajadores en el que ambos se insultasen, faltasen al respeto o agrediesen, sino que por el contrario fue el demandante el que de manera absolutamente espontánea y por iniciativa propia sin mediar previo conflicto alguno con el Sr. Candido , no solo al comenzar la jornada laboral le insultó y amenazó verbalmente con esperarle a la salida, sino que, esa misma actitud persistió e idéntica conducta se reiteró con notoria mayor virulencia al finalizar la jornada de trabajo cuando nuevamente volvió a insultarle, amenazarle y vejarse físicamente, lo que lejos de degradar la entidad de la falta cometida, viene a cualificarla, al poner de manifiesto la existencia de un claro propósito e intención no aislado sino absolutamente pertinaz de menoscabar la dignidad, libertad personal e integridad física del trabajador ofendido, sin que dicha gravedad pueda resultar atenuada por ninguna de las circunstancias alegadas por el recurrente, pues la antigüedad del trabajador no le hace inmune blindándole de las repercusiones que nuestro ordenamiento jurídico anuda a los incumplimientos contractuales que el mismo pueda cometer, no siendo tampoco relevante que durante su dilatada vida laboral en la empresa no hubiera sido sancionado con anterioridad por faltas de similar naturaleza (aunque tal y como se indica en la carta de despido y se desprende de las actuaciones) si lo fue en diversas ocasiones por otras de distinto tipo y entidad) ya que la gravedad del incumplimiento no está en función de la existencia de sanciones previas por hechos similares sino que debe valorarse atendiendo al alcance de su repercusión e incidencia en el quebrantamiento de los derechos del trabajador ofendido y en la perturbación de las normas de convivencia, respeto mutuo y buena fe que deben imperar en la convivencia entre las personas que integran la comunidad humana que constituye la empresa.

Las razones expuestas conllevan la desestimación de la impugnación jurídica formulada, y consiguientemente del recurso, y la confirmación de la sentencia de instancia.

Quinto.

En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS (L 36/11), la desestimación del recurso no lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente al disfrutar la misma del beneficio de justicia gratuita.

Sexto.

A tenor del Art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por D. Luis Pablo , representado por la Letrada D^a M^a del Mar Rojas Rojas, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Las Palmas de fecha 27/03/13 dictada en Autos nº 809/12, confirmando la misma en su integridad.

Notifíquese esta sentencia a las partes en legal forma y al Ministerio Fiscal.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 ? previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito de BANESTO c/c nº 3537/0000/37/0648/13, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: 0030-1846-42-0005001274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.