

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA CATALUNYA
SALA SOCIAL

IL·LM. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS
IL·LMA. SRA. ROSA MARIA VIROLÉS PIÑOL
IL·LMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT

Barcelona, 6 de marzo de 2006

La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, formada pels magistrats esmentats més amunt,

EN NOM DEL REI

ha dictat la següent

SENTÈNCIA NÚM. 1993/2006

En el recurs de suplicació interposat per Santiago a la sentència del Jutjat Social 18 Barcelona de data 02/03/2006 dictada en el procediment núm. 338/2005 en el qual s'ha recorregut contra la part Vigilancia Integrada, S.A., ha actuat com a ponent Il·lma. Sra. Matilde Aragó Gassiot.

ANTECEDENTS DE FET

Primer. En data va arribar al Jutjat Social esmentat una demanda sobre Acomiadament disciplinari, en la qual l'actor al·lega els fets i fonaments de dret que va considerar procedents i acabava demanant que es dictés una sentència d'acord amb el que es demanava. Admesa la demanda a tràmit i celebrat el judici, es va dictar la sentència en data 02/03/2006, que contenia la decisió següent:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por D. Santiago , contra Vigilancia integrada, S.A. debo declarar y declaro la procedencia del despido ocurrido con efectos del día 19 de abril de 2005, convalidando la extinción del contrato de trabajo producida en dicha fecha".

Segon. En aquesta sentència es declaren com a provats els fets següents:

1.- El actor, D. Santiago , con DNI n° 40.-Q, ha venido prestando sus servicios por cuenta y dependencia de la empresa VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. (VINSA), dedicada a la seguridad privada, desde el 5-2-2.005, con la categoría profesional de Vigilante de Seguridad, y un salario bruto mensual de 1.078 '79 euros, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

2.- Mediante escrito de fecha 11-4-2.005 la empresa inició expediente administrativo contra el actor por los siguientes hechos:

"El pasado día 10 del presente mes de Abril /05 realizaba usted el servicio en el Cirque du Soleil en horario de 19:00 a 07:00 del día siguiente.

Sobre las 19:45 h. su compañero de Servicio, Sr. José , llama al inspector del servicio Sr. Manuel Rubio Sanroma comentando que usted había colocado una Bandera de España en la puerta de entrada de la Garita del control de Acceso al Circo. Esta bandera fue vista por el coordinador, Sr. Albert, de la Empresa ARBOX, (Cliente que nos contrata al Servicio de Seguridad); y por el responsable de seguridad del propio Circo del Soleil.

Dichos Srs. le solicitan que retire esa bandera de la garita, propiedad del Circo del Soleil, a lo que usted le contesta que "no piensa hacerlo porque es inconstitucional el hecho de que no haya una bandera de España en las instalaciones del Circo", ya que había banderas de otros países.

El inspector de Servicio contacta con su compañero el inspector de Guardia, Sr. Antonio , para que éste intente solucionar el problema.

El Sr. Vicente comunica con usted, instándole a que acceda a retirar la mencionada bandera ya que se trata de las instalaciones del Cliente. Usted se niega de nuevo, amenazando con denunciar, según usted esta irregularidad, en el supuesto de obligarlo a hacerlo.

Después de los reiterados intentos del Sr. Vicente, usted opta por quitar la bandera de la puerta de la garita y la coloca colgada de una percha dentro de la propia Garita.

El Sr. Vicente , le comenta que el lunes día 11, se persone en las oficinas de VINSAs para comentar el incidente y para asignarle nuevo servicio, ya que el cliente Rabos, evidentemente había solicitado que no prestase más servicio en este Centro de Trabajo.

El Lunes día 11, a las 16:45 usted se presenta en las Oficinas de VINSAs, sin esperar en la recepción de la misma, accediendo directamente al departamento de inspección. Una vez encuentra al Inspector Sr. Antonio comienza a proferir insultos en tono muy agresivo y amenazante, diciendo: "que ahora mismo va a denunciar a los Juzgados y a la Prensa ya que ningún gilipollas ni subnormal de VINSAs le dice que quite la bandera de España". Ante esta situación el Jefe de Servicios, Eduardo R. , le invita a que pase a su despacho para intentar calmar la situación.

Una vez allí dentro usted sigue en una actitud aún más agresiva sin atender a razones dando voces, y diciendo que "está hasta los cojones de los Inspectores niños de VINSAs" y voceando que "es un Español hasta la muerte y que mataría a quien hiciera falta antes que deshonrar la bandera de España"

Viendo como se estaban desarrollando los hechos, el Jefe de Servicios, le dice que abandone el despacho y las oficinas de VINSAs, cosa que hace de inmediato, siguiendo dando voces y maldiciendo a toda la Empresa.

Por entender que los hechos mencionados pudiesen estar tipificados como falta MUY GRAVE en el Artículo 55, del vigente Convenio Colectivo de VINSAs; la empresa ha decidido iniciar un expediente para averiguar si los hechos resaltados son susceptibles de ser sancionados."

3.- El escrito de cargo por el que se inició el expediente administrativo fue notificado al actor, dándole un plazo para que realizara alegaciones, y también al Comité de Empresa.

4.- El actor presentó pliego de descargo que consta aportado en su ramo de prueba y cuyo contenido se tiene aquí por reproducido.

5.- En fecha 19-4-2.005 la empresa entregó al actor carta en la que le notificaba su despido disciplinario, en los siguientes términos:

"Sírvese la presente que la Dirección de la empresa ha acordado imponerle una sanción de DESPIDO con efectos desde el día de la fecha, hechos que de conformidad con el arto 55 del Convenio Colectivo de la empresa se han de tipificar como falta muy grave, sancionados de conformidad a lo dispuesto en el art. 56 del Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada S.A.

HECHOS QUE SE IMPUTAN

El pasado día 10 de abril Vd. tenía servicio asignado en el centro de trabajo Cirque du Soleil en horario de 19.00 a 7,00 del día siguiente.

Vd. había colocado una bandera de España en la puerta de entrada en la garita de control de acceso al circo. Fue requerido por el coordinador de la empresa Rabos (cliente que nos contrata el servicio) y por el responsable de seguridad del propio circo, al objeto de que retirara la bandera de la garita que es propiedad del circo, Vd. contesta que no piensa hacerlo porque es inconstitucional el hecho de que no haya una bandera de España en las instalaciones del Circo, ya que había banderas de otros países.

Ante la existencia del problema un compañero suyo contacta con el inspector de Guardia de la empresa Sr. Antonio, que le comunica Vd. que acceda a retirar la mencionada bandera, Vd. se niega en un principio a hacerlo, y tras reiterados intentos del Sr. N, por fin accede a retirarla y la coloca dentro de la propia garita.

Ante los hechos ocurridos y a petición del cliente, se le comunica que pase por las oficinas de la empresa el lunes 11, al objeto de cambiarle el centro de trabajo.

Personado en las oficinas sobre las 16.45, sin esperar en la recepción, accede directamente y sin permiso al departamento de inspección, cuando encuentra al inspector Sr. Antonio, comienza a proferir insultos y en tono amenazante, dice literalmente "que ahora mismo va a denunciar a los Juzgados y a la Prensa ya que ningún gilipollas ni subnormal de VINSAs le dice que quite la bandera de España".

Ante esta situación el Jefe de Servicios Sr. C, le invita a pasar a su despacho para intentar calmar la situación. Una vez dentro sin atender a razones dando voces y de manera literal dice "que está hasta los cojones de los Inspectores niños de VINSAs, que es un español hasta la muerte y que mataría a quien hiciera falta antes que deshonrar la bandera de España". Ante su actitud el Jefe de Servicios le dice que abandone el despacho y las oficinas, cosa que hace de inmediato prosiguiendo dando voces y maldiciendo a la empresa y sus trabajadores.

Con fecha 12 de abril se le da traslado de pliego de cargos, en los que se imputan los hechos anteriores, prestando descargos en fecha 14 de abril en que en modo alguno niego los hechos imputados.

LOS HECHOS NARRADOS ANTERIORMENTE POR LA GRAVEDAD DE LA FALTA, SON POR SI SOLOS MERECEDORES DE LA MÁXIMA SANCION DE DESPIDO, decisión que se toma irrevocable en función de lo ocurrido, por todo ello, la Dirección de la Empresa le ha impuesto la sanción de DESPIDO, teniendo éste efectos de esta misma fecha".

6.- La carta de despido fue notificada al Comité de Empresa.

7.- El actor el día 10 de abril de 2.005 se hallaba realizando las funciones de vigilante de seguridad en el Cirque du Soleil, y colocó una bandera española en la garita de control de acceso al circo, por parte del coordinador de la empresa cliente Arbox y por el responsable de seguridad del propio Circo pidió se requiriera al actor para que la quitara, a lo que el actor se negó, y puestos en contacto con el Inspector de Guardia de VINSAs, éste pidió reiteradamente al actor que retirase la bandera, accediendo finalmente. Ante la petición del cliente, la empresa demandada citó al actor para que compareciera a las oficinas el día 11 de abril de 2.005 para cambiarle de servicio. El actor compareció a las oficinas sobre las 16'45 horas del citado día, y en estado muy exaltado y nervioso, alzando la voz manifestó. "ningún subnormal o gilipollas de VINSAs me hará quitar la bandera de España", "estoy hasta los cojones de los Inspectores niños de VINSAs, soy un español hasta la muerte y que mataré a quien hiciera falta antes que deshonrar la bandera de España".

8.- El actor presentó denuncia en la Comisaría de Distrito II-Ciutat Vella de Barcelona, el 11-4-2.005, en relación a los hechos ocurridos el 10-4-2.005. Y en fecha 12-4-2.005 presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo por estos hechos y por un cambio de servicio improcedente.

9.- El Convenio Colectivo aplicable es el de la empresa VIGILANCIA INTEGRADA, S.A., en cuyos artículos 52 a 57 se regula el régimen disciplinario; en el artículo 55.10 se tipifica como falta muy grave: "Los malos tratos de palabra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere"; en el artículo 56 se regulan las sanciones y para las faltas muy graves se establecen tres: 1) suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses, 2) la inhabilitación para el ascenso durante tres años, y 3) el despido. En el último párrafo de este último artículo se establece "Las sanciones Graves y Muy Graves serán notificadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal, considerándose a estos parte integrante, del proceso desde el inicio".

10.- Presentada Papeleta de Conciliación ante el Departament de Treball en fecha 10 de mayo del 2.005, el acto se celebró el 27 de mayo del 2.005, resultando intentando sin efecto.

11.- El actor no ha ostentado durante el último año la condición de representante sindical o de los trabajadores.

Tercer. Contra aquesta sentència la part va interposar un recurs de suplicació la part actora, que va formalitzar dins del termini. Es va donar trasllat a la part contrària qui la va impugnar. Es van elevar les actuacions a aquest Tribunal i es va formar aquest rotlle.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER.- Contra la sentència que declara la procedència de l'acomiadament, presenta recurs la part actora que ha estat impugnat per l'adversa. El recurs al·lega com a primer motiu la infracció de l'article 54-1 i 54-2 c) de l'Estatut dels Treballadors, per la via de l'article 191 c) de la LPL, expressant la seva conformitat amb el relat fàctic. També al·lega també per la mateixa via, la vulneració de l'article 52 en relació al 56 del Conveni col·lectiu de l'empresa que estableix la classificació de les faltes i sancions i respecte a aquest darrer indica que en cas de sancions molt greus, han de ser notificades al Comitè d'Empresa.

SEGON. Per raons sistemàtiques, aquesta darrera al·legació, que podria donar lloc a la improcedència per defecte de forma, conforme a l'article 55-1 del ET, ha de ser examinada en primer lloc. Tal com indica el recurrent, l'article 56 "in fine" del Conveni col·lectiu de l'empresa "Vigilancia Integrada, SA", publicat al BOE en data 3.04.02, diu que les sancions Greus i Molt greus seran notificades al Comitè d'Empresa o Delegats de personal, considerant-se a aquests part integrant del procés des de l'inici. En conseqüència, la notificació de la carta a la representació de personal era un requisit essencial del procediment. Tanmateix, del fet provat tercer de la sentència es dedueix que l'escrit de càrrec que va iniciar l'expedient sancionador va ser notificat al demandant i també al Comitè d'Empresa i aquest fet no ha estat impugnat, per la qual cosa aquest motiu del recurs no pot ser atès.

TERCER. Un segon motiu jurídic del recurs, és la manca d'adequació de la sanció a la tipificació de faltes i sancions, de la forma que regula l'article 52 del esmentat conveni col·lectiu d'empresa, que indica:

"En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, transcendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia".

Aquesta norma pressuposa que la falta a valorar estar tipificada en el catàleg de faltes i sancions dels articles següents. Concretament en el cas que ens ocupa, la falta aplicable a la conducta del demandant seria la de "malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere", prevista en l'article 55.10 del Conveni d'empresa, tal com ha valorat la carta d'acomiadament.

Es tracta de determinar si les circumstàncies personals del demandant o el nivell cultural o transcendència del mal causat, poden havien d'atenuar la qualificació de la falta i per tan la sanció imposada, ja que la elecció de la sanció, un cop qualificada la falta com a molt greu, és facultat de l'empresa i no es revisable en via judicial.

La valoració d'aquestes circumstàncies s'ha de fer conjuntament amb l'aplicació de la doctrina culpabilística i de la proporcionalitat que té en compte la doctrina dels tribunals en la ponderació de les faltes i sancions, per la qual cosa el seu examen s'ha de fer conjuntament amb el següent motiu de recurs.

QUART. Al·lega el recurrent la infracció dels articles 54.1 i 54-2 c) del ET, indicant, en síntesi, que dels fets provats no es dedueix l'incompliment greu i culpable del treballador. Cita la jurisprudència que estableix que en aquests casos és essencial valorar l'element subjectiu de la culpabilitat de la conducta sancionada, que hauria de revelar-se com a maliciosa, a través d'actes voluntaris que denotin una intencionalitat u omissió culpable, imputable a l'autor, així com la necessitat de valorar la transcendència de la conducta sancionada i les circumstàncies personals del seu autor. Destaca també que per apreciar una falta greu de maltractes a una altra persona constitutius de sanció d'acomiadament, cal que s'hagi procedit amb ofenses o vexacions a la dignitat o al honor, o realitzant una agressió material o física que lesioni la seva integritat, i que s'ha de valorar també si existeix una provocació per la persona ofesa.

En el sentit de la doctrina que cita el recurrent, aquesta Sala Social, ha valorat que s'ha de ponderar en cada cas la culpabilitat del treballador i la proporcionalitat adequada entre el fet imputat i la sanció, exigint que es tracti de un acció u omissió culpable o maliciosa, que suposi un incompliment greu i culpable de les obligacions laborals, ja que l'article 54 del ET no opera automàticament, quan s'acredita la causa imputada per l'empresa, sinó que s'ha de valorar la causa imputada, el factor humà, havent-se de interpretar de forma restrictiva apreciant tots i cadascun dels elements objectius i subjectius concurrents. (STS 5.10.83 (RJ 5046/83); SSTSJ: Catalunya 28-01-05 AS 2005/45; Canaries 26-09-05 JUR 2005\242604; P Basc 21-12-04 AS 2004/4053; Andalusia-Sevilla 22-09-04 JUR 2005\74574)

Doncs bé, en el cas jutjat, del fet setè, incontrovertit es dedueix que el demandant, va desobeir les ordres de la direcció del "Circ du Solei" quan estava realitzant les funcions de vigilant i va col·locar pel seu propi compte la bandera espanyola a la guixeta, en contra de les indicacions del client (Circ), del coordinador i del responsable de seguretat (empresa demandada), que van haver de reiterar-li les ordres varies vegades fins que va canviar d'actitud. Que després va comparèixer a les oficines sobre les 16,45 hores del dia 11 d'abril de 2005, al haver estat citat per la direcció del circ i que en estat molt exhaltat i nerviós, alçant la veu va manifestar: "ningún subnormal o gilipollas de Inspectores niños de Vinsa me hará quitar la bandera de España", "estoy hasta los cojones de los Inspectores niños de Vinsa, soy un español hasta la muerte y que mataré a quien haga falta antes de deshonorar la bandera de España".

Aquesta conducta, tal com valora la magistrada de instància, es pot qualificar de molt greu, ja que és no només es ofensiva i grollera en un punt que excedeix totalment el que és tolerable en l'àmbit de les relacions laborals, sinó que incorpora un element d'agressivitat i de amenaça que en cap cas ha de ser tolerable. Si es té en compte el fet immediatament anterior consistent en desobeir les ordres de un superior, encara es ressalta més el comportament greu i culpable, doncs l'actor sabia perfectament que

la seva conducta no era consentida per l'empresa. Per altra banda, si tenim en compte la seva professió, que era de vigilant de seguretat, encara s'ha de valorar més irregular i greu la seva conducta, ja que la professió del demandant exigeix un nivell d'equilibri i de serenitat, essencial si es vol exercitat amb una mínima eficàcia, que el demandant va ignorar, excedint-se totalment de les seves funcions i capacitat de decisió i creant un enfrontament inacceptable per qualsevol usuària del servei. Si afegim les amenaces posteriors, s'arriba a la conclusió que sigui quina sigui la formació personal del demandant (no acreditada per la part actora) i els seus antecedents a l'empresa (no consta cap altre sanció per causes similars) el comportament ofensiu i amenaçador del demandant, excedeix totalment del que ha de ser tolerable en el marc de l'exercici de les seves funcions de vigilant, i del respecte que es mereix qualsevol company de treball o superior jeràrquic.

No pot ser atenuada la conducta ni atenent a la situació de nerviosisme que possiblement patia, atès que no s'ha valorat cap classe de provocació i que tota la resposta desproporcionada i inadequada a situació creada en el treball, es pot valorar que respon a un conflicte creat solament pel propi treballador, que pretén posar per davant les seves decisions a les de la empresa, actitud que denota la seva falta de comprensió del que és la disciplina laboral i de l'àmbit de les seves funcions i de les funcions que té encomanades, que excedeix de forma intolerable, faltant al respecte als seus superiors de forma molt greu. En conseqüència, la falta ha estat correctament qualificada i la sanció imposada per l'empresa no es pot valorar d'excessiva ja que es correspon a la tipificació que indica el conveni (art. 56.3.c) i l'Estatut dels Treballadors (art. 54.2.c), que estableix que es consideraran incompliments contractuals greus i culpables del treballador, entre d'altres, les ofenses verbals o físiques a l'empresari o persones que treballen a l'empresa o als familiars que amb ells convisquin.

CINQUÈ. De la valoració anterior es dedueix que ha de ser desestimat el recurs i confirmada la sentència impugnada que declara procedent l'acomiadament.

Atesos els preceptes legals citats,

DECIDIM

Que desestimem el recurs de suplicació interposat pel demandant SANTIAGO contra la sentència dictada pel jutjat social 18 de Barcelona en data 26 de julio de 2005, recaiguda en les actuacions 338-05, en virtut de demanda deduïda contra VIGILANCIA INTEGRADA SA en reclamació per acomiadament, i, en conseqüència confirmem en tots els punts la sentència impugnada.

Contra aquesta sentència es pot interposar recurs de cassació per a la unificació de la doctrina, que haurà de preparar-se davant aquesta Sala en els deu dies següents a la seva notificació, amb els requisits previstos en els números 2 i 3 de l'art. 219 de la Llei de Procediment Laboral

Notifiquem aquesta sentència a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, i lliuris testimoni que restarà unit al rotllo corresponent, incorporant-se l'original al corresponent llibre de sentències.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

PUBLICACIÓ. Avui, el/la Magistrat/ada ponent ha llegit i publicat la sentència. En dono fe.