



Roj: **STS 2240/2022 - ECLI:ES:TS:2022:2240**

Id Cendoj: **28079140012022100439**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/05/2022**

Nº de Recurso: **1819/2020**

Nº de Resolución: **494/2022**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1819/2020

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 494/2022**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 31 de mayo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Aluminio del Pirineo y Reformas Sicilia S.L., representada por la Procuradora D.<sup>a</sup> María Villanueva Ferrer y asistida por la Letrada D.<sup>a</sup> Almudena Fernández Rabuzzi, contra la sentencia dictada el 21 de febrero de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación nº 1009/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 7 de mayo de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social nº 40 de los de Madrid en autos núm. 124/2019, seguidos a instancia de D. Teodulfo contra la ahora recurrente.

Ha comparecido como parte recurrida D. Teodulfo, representado y asistido por la Letrada D.<sup>a</sup> Eva Vidal Madrid.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 7 de mayo de 2019 el Juzgado de lo Social nº 40 de los de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El trabajador, Teodulfo, ha prestado servicios por cuenta y orden de la Empresa Aluminios del Pirineo y Reformas Sicilia, S.L, desde el 03/11/2008 hasta el 03/01/2019, en virtud de un contrato de carácter indefinido a jornada completa, ostentando la categoría profesional de Oficial de 2.<sup>a</sup> Peón y percibiendo una retribución bruta mensual de 1.746,61 euros con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, constituida por los conceptos de salario base, antigüedad, complemento a líquido, actividad, y plus extrasalarial.



El promedio del plus extra-salarial abonado al actor durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018 asciende a 128,5 euros brutos.

(Hechos no controvertidos y acreditados a través de los documentos números 1 y 2 de los acompañados al escrito de demanda).

SEGUNDO.- La relación laboral se desarrolló en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 12 de mayo de 2018. (Hecho no controvertido).

TERCERO.- El 03/01/2019 la empresa entregó al trabajador carta de **despido** disciplinario con efectos a partir de ese mismo día, imputándole la comisión de determinados hechos que consideraba constitutivos de faltas muy graves de 'malos tratos de palabra u obra y falta grave de desconsideración hacia los superiores, compañeros y subordinados', previstas y tipificadas en los artículos 101.h) de la norma convencional y 54.2.C) ET.

El contenido de dicha carta es el que se refleja en los folios números 12 a 15 de los autos y se da aquí por reproducido.

CUARTO.- El 21 de diciembre de 2018 la empresa celebró la comida de **Navidad** en el bar restaurante Apolo de Madrid, situado en la calle Marcelo Usera, número 104, asistiendo a la misma los propietarios de la mercantil y los trabajadores Carlos Francisco , Luis María , y Luis Carlos (compañeros del hoy demandante) así como este último.

Al término de la celebración, siendo aproximadamente las 18:30 horas y cuando los propietarios de la demandada ya se habían marchado dejando pagado el coste de la comida, el trabajador se dirigió a su compañero Carlos Francisco profiriendo insultos y expresiones como 'gilipollas' e 'hijo de puta', sin mediar provocación alguna por su parte.

A continuación el actor intentó agredir físicamente a dicho compañero con una botella, hecho que fue impedido por el trabajador Luis María evitando que la misma llegase a impactar sobre Carlos Francisco .

Un rato después el trabajador acometió a su compañero Luis Carlos abofeteándole con la billetera que previamente había sacado de su bolsillo, al tiempo que profería insultos contra dicho trabajador llamándole 'moro de mierda' e 'hijo de puta', hechos que se produjeron sin mediar provocación alguna por su parte ni discusión previa.

En determinado momento el trabajador se introdujo en la barra del bar del establecimiento, motivando que el dueño del mismo decidiera expulsarlo del mismo.

Antes de marcharse, cuando sus compañeros se disponían a retirarse, el trabajador volvió a intentar acometer a Carlos Francisco , zarandeándole con fuerza.

(Declaración testifical de Carlos Francisco , Luis María , y Luis Carlos en el acto del Juicio).

QUINTO.- A la mañana siguiente el propietario del bar llamó por teléfono al gerente de la demandada, Ángel Jesús , con el que mantenía buena relación, para manifestarle lo sucedido con el demandante. D. Ángel Jesús preguntó entonces a los trabajadores por lo sucedido, contestándole éstos que estaban hartos del comportamiento de D. Teodulfo y que si no se tomaban medidas 'algún día acabarían pegándose en la propia obra'. D. Luis Carlos añadió que 'si no se va él me voy yo'.

El Sr. Ángel Jesús preguntó a los trabajadores si estarían dispuestos a firmar un escrito conjunto donde se pudieran de manifiesto esas afirmaciones, a lo que los trabajadores le contestaron que sí. El gerente redactó entonces el documento número 4 del ramo de prueba de la demandada y, tras recabar la conformidad de los trabajadores con su contenido previa lectura en voz alta, se lo entregó para que lo firmaran, estampando todos ellos su firma en el pie.

El contenido de tal documento se da íntegramente por reproducido.

(Interrogatorio del representante legal de la demandada, testifical de Carlos Francisco , Luis María , y Luis Carlos en el acto del juicio, y documento número 4 del ramo de prueba de la mercantil).

SEXTO.- El trabajador había resultado sancionado con anterioridad al **despido** en dos ocasiones: La primera, mediante carta de 31/05/2018 por ingerir bebidas alcohólicas en el trabajo, imponiéndose una sanción leve de amonestación por escrito. La segunda, mediante carta de 18/06/2018 también por haber ingerido alcohol y causar desperfectos en el material de la empresa, imponiéndose una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante 15 días.



Ninguna de tales sanciones fue recurrida por el actor, ganando firmeza.

(Documentos números 1, 2 y 3 del ramo de prueba de la demandada).

SÉPTIMO.- El día en que se produjeron los hechos el trabajador portaba una billetera con un considerable número de billetes (billetera con la que abofeteó a Luis Carlos ), manifestado durante el transcurso de la comida, que tenía dinero porque la empresa le había pagado la paga extra de **Navidad**. (Testifical de Luis Carlos en el acto del juicio).

OCTAVO.- El 01/06/2017 la empresa realizó transferencia bancaria en favor del trabajador por importe de 3.500 euros, haciendo constar en el concepto de la misma la mención 'préstamo personal'.

NOVENO.- El 30 de enero de 2019 tuvo lugar el acto de conciliación ante el SMAC, con el resultado de intentado y sin efecto (folio número 16 de los autos).

DÉCIMO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores. (Hecho no controvertido).".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimando la demanda sobre **despido** y reclamación de cantidad formulada por D. Teodulfo contra la empresa Aluminios del Pirineo y Reformas Sicilia, S.L, debo absolver y absuelvo a dicha demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra, calificando el **despido** impugnado como procedente sin derecho del trabajador a indemnización ni al cobro de salarios de tramitación."

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Teodulfo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 21 de febrero de 2020, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos el recurso de suplicación número 1009/2019 formalizado por la letrada doña Eva Vidal Madrid, en nombre y representación de don Teodulfo contra la sentencia número 193/2019 de fecha 7 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social nº 40 de los de Madrid, en sus autos número 124/2019, seguidos a instancia del recurrente frente a Aluminios del Pirineo y Reformas Sicilia, S.A., en reclamación por **despido** y en consecuencia revocamos la misma y declaramos el **despido** del trabajador improcedente, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, opte entre el abono de una indemnización cifrada en veintium mil setecientos diecinueve euros con doce céntimos (21.719,12 euros) o por la readmisión y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del **despido** hasta que se notifique esta sentencia o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a la misma y se prueba por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, en el presente caso a razón de 57,42 euros diarios, así como a mantenerle en alta en Seguridad Social durante el mismo período. Sin costas."

**TERCERO.-** Por la representación de Aluminio del Pirineo y Reformas Sicilia S.L. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de abril de 2012, (rollo 4320/2011).

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 11 de febrero de 2021 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

**QUINTO.-** Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 31 de mayo de 2022, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** La representación de la empresa Aluminio del Pirineo y Reformas Sicilia S.L. plantea como núcleo de casación unificadora la diferente calificación del **despido** en razón a la diversa interpretación del derecho aplicable cuando las ofensas objeto de aquél acaecen fuera del tiempo y lugar de trabajo.

Recorre la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de febrero de 2020 (RS 1009/2019), que recovó la de instancia para declarar la improcedencia del **despido** del actor, constando probado que al



término de la celebración de la comida de **Navidad** de la empresa, cuando los propietarios de ésta ya se habían marchado dejando pagado el coste de la comida, el actor insultó a un compañero e intentó agredir a otro con una botella, abofeteando a otro con una billetera mientras le insultaba, siendo expulsado del establecimiento. Argumenta la Sala que los hechos que se imputan al trabajador en la carta de **despido** han quedado acreditados, tuvieron lugar fuera del centro de trabajo y del horario laboral, constando que lo sucedido se originó por un desencuentro sobre la máquina tragaperras de dicho establecimiento, y no por causa vinculadas a la prestación de servicios, de lo que deduce que los hechos no se produjeron con motivo u ocasión del trabajo ni durante la jornada laboral.

2. El Fiscal informa la estimación del recurso, argumentando previamente la concurrencia de la necesaria contradicción -recuerda que el debate es si las ofensas físicas y verbales que tienen lugar fuera del horario y lugar de trabajo pueden ser sancionables con el **despido** disciplinario-. Argumenta así que "La agresión física frustrada a CC, los insultos a ese compañero (gilipollas, hijo de puta), la bofetada con una billetera a NIM y los insultos al mismo (moro de mierda, hijo de puta) y el último zarandeo a CC, sin que mediara provocación por parte de ninguno de ellos, aunque sea en el contexto de la sobremesa de una comida de **Navidad**, celebrada fuera de la empresa, constituye un incumplimiento grave del contrato de trabajo, tipificado en el art. 54.2 c) ET, por enturbiar la necesaria y obligada convivencia laboral futura, con sus efectos perniciosos en la organización del trabajo, como razona la sentencia de contraste."

**SEGUNDO.- 1.** En ese marco litigioso, deberá examinarse con carácter prioritario el cumplimiento del presupuesto de contradicción preceptuado en el art. 219 LRJS. Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contrastadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre otras muchas, recuerdan esta doctrina las SSTs de fechas 12.01.2022, rcud 5079/2018, 13.02.2022, rcud 39/2019, 19.01.2022, rcud 2620/2019 o 20.01.2022, rcud 4392/2018.

Invoca la empresa recurrente de contraste, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de abril de 2012 (RS. 4320/2011), que revoca la de instancia para declarar la procedencia del **despido**, constando probado que la empresa convocó a los trabajadores para una fiesta de celebración de **Navidad**, consistente en un cóctel que se serviría en dependencias de la empresa y que iría seguido de una copa y baile en otro local, junto con el personal de otra empresa del mismo grupo, yendo los trabajadores a una discoteca con los tickets para entrar proporcionados por la empresa. Allí el actor golpeó con un vaso o una botella a otra persona, produciéndole una herida. La Sala entiende que, aunque los hechos acontecieron durante la celebración en una discoteca, ello no implica que no se produjera en entorno laboral y profesional en el que la celebración se desarrollaba, siendo suficientemente grave la actitud consistente en romper un vaso en la cabeza a un trabajador de otra empresa del grupo, declarando la procedencia del **despido**.

2. De la necesaria comparativa se infiere un debate y hechos comunes: si resulta o no procedente el **despido** disciplinario cuando, con ocasión de una celebración de la **Navidad** por parte de la empresa fuera de los locales de la misma un trabajador agrede a otro, de la misma empresa (recurrida) o de otra empresa del grupo (contraste). *A fortiori* ha de subrayarse esto último: en la recurrida los trabajadores afectados son un grupo de compañeros del demandante, sin que mediara provocación alguna de los éstos, mientras que en la de contraste hubo una pelea no constando que el demandante tuviera conocimiento de que el agredido fuera trabajador de la otra empresa del grupo, resultando indiferente, como pone de relieve el Ministerio Fiscal, la gravedad de las ofensas y que no sean semejantes, dado que el núcleo consiste en determinar si las ofensas físicas y verbales que tienen lugar fuera del horario y lugar de trabajo pueden ser sancionables con el **despido** disciplinario.

Se aprecia, en consecuencia, la identidad exigible para viabilizar el examen de fondo suscitado.

**TERCERO.- 1.** Las infracciones denunciadas alcanzan a los arts. 54.1, 54.2 c) y 55.4 del ET. Argumenta la parte recurrente que las ofensas físicas al empresario o a compañeros de trabajo, por la profunda alteración que comportan de la convivencia en la empresa, se configuran como un incumplimiento grave determinante de la sanción de **despido**, pues quebrantan el deber fundamental de respeto y consideración indispensables en toda comunidad humana. Y por ello, entiende que tales actuaciones son sancionables con el **despido**, aunque se produzcan fuera del horario y lugar de trabajo.

Sobre la facultad empresarial de sancionar la conducta realizada fuera de su horario y lugar de trabajo nos hemos pronunciado en STS IV de 21.09.2017, rcud 2397/2015. Allí la actuación consistió en apropiarse mediante hurto de determinados productos en otro supermercado de la empresa que no era el mismo centro de trabajo en el que prestaba servicios la parte demandante. Entendimos también que no se trata de la graduación de la conducta de la trabajadora que motiva el **despido**, y que un proceder de esta naturaleza supone causar de forma deliberada un perjuicio a la empresa con la comisión de un acto ilícito, con el que la trabajadora



infringe el deber de buena fe contractual, y que, consecuentemente, el empleador tiene potestad para ejercitar sus facultades disciplinarias, aunque la conducta se hubiere realizado fuera de su horario y lugar de trabajo.

En su FD 2º.2 argumentamos lo que sigue: "El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. letra a) ET, impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación -y reitera el art. 20.2º ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario.

Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo.

Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa.

Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción.

Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54. 2 ET, como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios.

Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.

A las ofensas físicas a un superior fuera del lugar de trabajo, nos referimos igualmente en STS IV de 15.06.1988.

2. En el supuesto de autos, las conductas, no cuestionadas en sí mismas, acaecen efectivamente cuando el trabajador que no se encuentra en el lugar ni durante el horario de trabajo, lo que conduce a determinar si ha incurrido o no en un comportamiento relevante que incida o se pueda anudar al vínculo laboral.

Descendiendo, por ende, al examen individualizado exigido jurisprudencialmente, constatamos que la actuación del demandante -que se ha estimado acreditada en la sentencia de instancia y ha permanecido incólume en suplicación- resulta constitutiva de un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones, tipificado en los arts. 54.2.c) ET y 101 h) del texto convencional de cobertura (Convenio Colectivo del sector de la Construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 12 de mayo de 2018): malos tratos de palabra u obra y falta grave de desconsideración hacia los superiores, compañeros y subordinados.

Recordemos que los hechos se produjeron al término de la celebración de **Navidad** de la empresa, en un bar-restaurante, cuando los propietarios de la demandada ya se habían marchado dejando pagado el coste de la comida; el trabajador se dirigió a su compañero Carlos Francisco profiriendo insultos y expresiones como 'gilipollas' e 'hijo de puta', sin mediar provocación alguna por su parte. A continuación, el actor intentó agredir físicamente a dicho compañero con una botella, hecho que fue impedido por el trabajador Luis María evitando que la misma llegase a impactar. Un poco después el trabajador acometió a su compañero Luis Carlos abofeteándole con la billetera que previamente había sacado de su bolsillo, al tiempo que profería insultos contra dicho trabajador llamándole 'moro de mierda' e 'hijo de puta', hechos que se produjeron sin mediar provocación alguna por su parte ni discusión previa. En determinado momento el trabajador se introdujo en la barra del bar del establecimiento, motivando que el dueño del mismo decidiera expulsarlo del mismo. Antes de marcharse, cuando sus compañeros se disponían a retirarse, el trabajador volvió a intentar acometer a Carlos Francisco, zarandeándole con fuerza. A la mañana siguiente el propietario del bar llamó por teléfono al gerente de la demandada para manifestarle lo sucedido con el demandante, y preguntados los trabajadores por lo acaecido, éstos contestaron que estaban hartos del comportamiento del actor y que si no se tomaban medidas 'algún día acabarían pegándose en la propia obra', añadiendo Luis Carlos que 'si no se va él me voy yo'. La crónica fáctica adiciona dos sanciones anteriores a la del **despido** impuestas al actor y no recurridas.



3. Resulta nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral: incide sobre otros compañeros de la empresa, afectando a la convivencia entre los mismos y a la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. Las graves ofensas proferidas por el demandante a sus compañeros, de palabra -incluyeron expresiones de odio- y físicas (intento de agresión con una botella, evitada por uno de ellos, abofeteo y zarandeos), condicionaron irremediabilmente las relaciones laborales entre ellos y también un deterioro para la imagen de la entidad empresarial, provocando su descrédito frente a terceros; así lo evidencia la intervención posterior del dueño del restaurante poniendo en conocimiento de la anterior la situación desencadenada por el trabajador despedido.

Los insultos vertidos, que alcanzaron un sesgo discriminatorio por razón de la raza, y las ofensas de obra, han trascendido las relaciones privadas, atentando a la dignidad de los propios compañeros de trabajo y repercutiendo en la empresa misma, de manera que la circunstancia del lugar en que acaecieron, o que su origen fuera un desencuentro sobre la máquina tragaperras, no puede enervar en este caso la sanción disciplinaria de **despido** y su calificación de procedente.

El derecho a la dignidad ha de ser también garantizado en tal ámbito de conformidad con lo preceptuado en el art. 10 CE, en relación con el derecho a la dignidad en el trabajo que recoge en la Parte I del Preámbulo y el art. 26 de la Carta Social Europea -que engloba, a fin de garantizar el ejercicio efectivo a la protección de la dignidad en el trabajo, el compromiso de las Partes a que se promueva la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas-, ratificada por España (BOE 21.06.2021), así como lo regulado en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE -las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán también de conformidad con lo dispuesto en dicha Carta de los Derechos Fundamentales publicada en el "Diario Oficial de la Unión Europea" de 14 de diciembre de 2007, tal y como dispuso la Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio (BOE 31.07.2008)-, cuyo Preámbulo contempla la dignidad como valor indivisible y universal y, correlativamente, en su art. 1 vino a establecer que la dignidad humana es inviolable, será respetada y protegida, así como el derecho a trabajar en condiciones que respeten la dignidad de los trabajadores (art. 31).

Insistiremos, en fin, en que los hechos relatados, declarados probados, revelan una conducta vinculada o anudada a la relación laboral, que rompe las reglas de la convivencia exigibles, redundando, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, y que deviene sancionable con dicho **despido** disciplinario.

La doctrina correcta se encuentra en la resolución de contraste y en la sentencia dictada en estas actuaciones por el juzgado de lo social.

**CUARTO.-** De la precedente argumentación ha de colegirse la estimación del recurso interpuesto, casando y anulando la sentencia que impugna, conforme el postulado del Ministerio Público. Y resolviendo el debate formulado en suplicación, desestimaremos el recurso de tal naturaleza confirmando la sentencia de instancia que calificó de procedente el **despido** del actor y desestimó su demanda.

No procede efectuar pronunciamiento en costas y si acordar la devolución del depósito y de las consignaciones efectuadas para recurrir (ex arts. 235 y 228 LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Aluminio del Pirineo y Reformas Sicilia S.L..

Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de febrero de 2020, rollo 1009/2019, y resolviendo el debate formulado en suplicación, desestimaremos el recurso de tal naturaleza, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 40 de los de Madrid de 7 de mayo de 2019 en autos nº 124/2019, declarando su firmeza.

No procede efectuar pronunciamiento en costas.

Se acuerda la devolución del depósito y de las consignaciones efectuadas para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.