

# **Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 194/2024 de 17 Ene. 2024, Rec. 5381/2023**

**Ponente:** Castro Mejuto, Luis Fernando de.

**Nº de Sentencia:** 194/2024

**Nº de Recurso:** 5381/2023

**Jurisdicción:** SOCIAL

ECLI: *ES:TSJGAL:2024:147*

17 min

Proporcionalidad de la sanción impuesta a un trabajador con 50 días sin empleo ni sueldo por insultar reiteradamente a sus compañeros

PROPORCIONALIDAD ENTRE INFRACCIÓN Y SANCIÓN. Sanción por falta muy grave, de cincuenta días de suspensión de empleo y sueldo, por inferir expresiones claramente vejatorias, denigrantes y afectan a la dignidad de sus compañeros y superiores, de una forma reiterada y habitual. No debe confundirse la libertad de pensamiento, ideas y opiniones, con insultos o calificativos degradantes, sin que se pueda disculpar la utilización de expresiones ofensivas con una incorrección del lenguaje, que está tolerada en las conversaciones amistosas, pero no empleadas con afán de zaherir y ofender a quien se dirigen o refieren.

El TSJ Galicia desestima el recurso interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Vigo, y por la que se rechazó la demanda formulada y se absolvió a la empresa.

## **TEXTO**

**T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL**

A CORUÑA

Secretaría Sra. Freire Corzo --jvr

**SENTENCIA: 00194/2024**

-

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

**Tfno:** 981-184 845/959/939

**Fax:**

**Correo electrónico:**

**NIG:** 36057 44 4 2023 0002699

Equipo/usuario: JV

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0005381 /2023**

Procedimiento origen: SAN SANCIONES 0000396 /2023

Sobre: SANCION

**RECURRENTE/S D/ña** Luis Alberto

**ABOGADO/A:** BRAIS GONZALEZ PEREZ

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** STELLANTIS ESPAÑA SL

**ABOGADO/A:** MARIÑA VAZQUEZ RODRIGUEZ

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**ILMOS. SRS. MAGISTRADOS**

**D. LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO**

**PRESIDENTE**

**D. JOSÉ ELÍAS LÓPEZ PAZ**

**D. RICARDO RON LATAS**

En A Coruña, a 17 de enero de 2024.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el [artículo 117.1 de la Constitución Española \(LA LEY 2500/1978\)](#),

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

## **SENTENCIA**

En el RECURSO SUPPLICACION 0005381 /2023, formalizado por el Letrado D. BRAIS GONZÁLEZ PÉREZ, en nombre y representación de D. Luis Alberto, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 2 de VIGO en el procedimiento SANCIONES 0000396 /2023, seguidos a instancia de D. Luis Alberto frente a STELLANTIS ESPAÑA SL, con intervención del Ministerio Fiscal siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** D. Luis Alberto presentó demanda contra STELLANTIS ESPAÑA SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia, de fecha 12 de septiembre de 2023.

**SEGUNDO:** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El demandante Don Luis Alberto presta servicios para la empresa STELLANTIS ESPAÑA SL con la categoría profesional de nivel 5 del grupo profesionales horarios.

Pertenece al sindicato CUT y a su ejecutiva amplia.

SEGUNDO.- Tras la incoación de expediente contradictorio con traslado al sindicato CUT para alegaciones, el 14 de marzo de 2023 le fue impuesta sanción por falta muy grave, de cincuenta días de suspensión de empleo y sueldo -ya ejecutada- imputándole los siguientes hechos:

El día 12 de enero de 2023, su Responsable de Unidad mantuvo una reunión con usted en la que, entre otras cuestiones, le enumeró diferentes situaciones de las que tenía constancia, como que el día 10 de enero usted llamó "lamprea rata" al monitor de asistencia, y le trasladó que esta no es una situación aislada, ya que es habitual que, cuando se aproximan a su puesto de trabajo sus compañeros team leader y monitores de asistencia, usted vierta contra ellos expresiones en tono despectivo, calificándolos de "amarilllo", "amarillote", "amarillo vendido", "lamprea rata", "rata amarilla", "vividor", "a vivir" o "a robar", así como canciones para descalificar a sus compañeros, y realizando afirmaciones como "empresa de delincuentes", todo ello en presencia del

resto de compañeros. En consecuencia, le trasladó que estos hechos se comunicarían a la Dirección de la Empresa, instándole en todo caso a que recondujese su conducta.

Asimismo, el pasado 2 de febrero de 2023, la Dirección de la Empresa tuvo constancia de que, después de que una compañera suya le recriminara que llamase "rata" al monitor de asistencia, usted comenzó a ofenderla también a ella a diario con términos como "amarilla", "cuidado con la amarilla", "menuda borrallada", "qué amarilla estás hoy", e incluso utilizando situaciones personales de la misma para burlarse de ella.

Sin embargo, usted lejos de reconducir su conducta siguió insultando a su team leader y su monitor de asistencia en los términos ya expuestos, e incluso haciendo comentarios a sus compañeros cuando hablaban con ella tales como "menuda amistad". Lo que resulta más grave es que el 10 de febrero, último día que su compañera prestaba servicios en el puesto Montaje pedalera, usted se dirigió nuevamente a ella, gritando "son así los amarillos", "ya falta poco no te preocupare", cantándole la frase "para tipas como tú", en claro tono de desprecio y burla.

TERCERO.- 1.- El 12 de enero de 2023 el responsable de unidad mantuvo una reunión a solas con el demandante para la entrevista anual de evaluación del desempeño, al terminar la misma le comentó que el día 10 de enero llamó "lamprea rata" al monitor de asistencia, añadiendo que esta no es una situación aislada, ya que es habitual que, cuando se aproximan a su puesto de trabajo sus compañeros team leader y monitores de asistencia, les diga "amarilllo", "amarillote", "amarillo vendido", "lamprea rata", "rata amarilla", "vividor", "a vivir" o "a robar", y realizando afirmaciones como "empresa de delincuentes", en presencia del resto de compañeros. Esto sucedió desde hace varios años, cada vez que se acercaba por la zona del demandante.

Al día siguiente, el secretario de la sección sindical de la CUT remitió un correo al responsable de unidad indicándole que el trabajador le había trasladado que por la actitud mostrada, con amenazas veladas, y en aras de clarificar los hechos, le pidió una reunión para clarificar los hechos, reunión que no consta que se celebrara.

2.- El 2 de febrero su compañera Doña Gregoria, de montaje pedalera, le recriminó que llamara "rata" al monitor de asistencia (el único que tiene esa unidad, Don Alvaro) y desde ese momento, también le decía "amarilla" y términos similares. Ese mismo día la trabajadora presentó ante la división de recursos humanos, el siguiente escrito: Gregoria, trabajadora del Taller de Montaje, NUM000, puesto Montaje Pedalera, quiero poner en conocimiento de la Empresa la situación personal y laboral que estoy viviendo con respecto del compañero Luis Alberto desde el 15 de diciembre de 2022. Este

compañero trabaja en el puesto siguiente al mío en la línea de producción. Siempre tuvimos una buena relación, hasta que el 15 de diciembre firmé un contrato indefinido, cuando en teoría mi contrato ya se terminaba, cosa que él conocía. A partir de ese día y después de que Luis Alberto llamase rata a un compañero y recriminárselo, su actitud conmigo cambió, sufriendo a diario insultos, especialmente en los momentos en los que, por las operaciones que tengo que realizar en mi puesto, me sitúo a muy poca distancia de él. Soltando al aire las frases: "cuidado por ahí, menuda borrallada" "amarilla", "cuidado con la amarilla", así como comentarios sobre mi familia dado el conocimiento que tenía por la amistad previa que había existido como compañeros de trabajo. Pongo esta situación en su conocimiento y a pesar de que no quiero conflictos con ningún compañero, creo que es necesario tomar medidas. También solicitó un cambio de puesto ante esta situación.

3.- El 10 de febrero, último día que su compañera prestaba servicios en el puesto Montaje pedalera porque se había accedido al cambio de puesto, el demandante se dirigió nuevamente a ella, gritando "son así los amarillos", "ya falta poco no te preocupare", cantándole la frase "para tipas como tú", en relación con la popular canción de Shakira.

CUARTO.- Desde el año 2020 se han tramitado en STELLANTIS ESPAÑA SL los siguientes expedientes de sanción a trabajadores según sindicatos: SIT-FSI, 13; CUT, 4; CCOO, 3; CIG 1; UGT, 3; sin afiliación, 18.

QUINTO.- El sindicato SIT emitió un pasquín en el que sindicaba que si piensas como ellos eres un rojo bueno, puro y de clase, y si no, eres un amarillo. Y se añade: otros en cambio han aprovechado la campaña para enredar con pintadas en espacios públicos inventándose cuentos simplistas con personajes buenos y malos todo ello a fin de transmitir la misma idea y rancia de siempre si piensas como ellos eres un rojo bueno puro y de clase y si no eres un amarillo. Así pasan los años lustros décadas y su comportamiento troglodita sigue perpetuándose.

SEXTO.- Por medio de laudo arbitral de 20 de noviembre de 2022, a instancia de CUT, fue anulada la votación de las elecciones sindicales de STELLANTIS ESPAÑA SL por entender que no se generaron las circunstancias de libertad y secreto de voto por entender que en algún caso fueron acompañados algunos votantes. Este laudo fue dejado sin efecto por sentencia del Juzgado de lo Social 1 de esta ciudad.

SÉPTIMO.- Se interpuso papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación en tiempo y forma."

**TERCERO:** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por Don Luis Alberto, debo confirmar y confirmo la sanción impuesta al trabajador por la empresa STELLANTIS ESPAÑA SL."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D. Luis Alberto formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 17.11.2023.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Recurre el actor la Sentencia desestimatoria de su demanda, solicitando -vía [artículo 193.a\) LJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)- la reposición de las actuaciones al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión ( [artículo 24 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#); y [artículo 24 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#) en relación con los [artículos 96.1 \(LA LEY 19110/2011\)](#) y [181.2 LJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)); y, aquietándose al relato de los hechos declarados probados, denunciando -vía [artículo 193.c\) LJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)- la infracción por inaplicación de los [artículos 115 LJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y 28.1 CE; y de los [artículos 183 LJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y 28 CE.

**SEGUNDO.-** 1.- Empezando por los motivos de nulidad, no admitimos ninguno. En lo que se refiere a la admisión de las testificales, porque es lo que se está denunciando a través del motivo, se aplican los [artículos 90 \(LA LEY 19110/2011\)](#) y [92 LJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), y 360 LEC, que admite todas las pruebas que sean pertinentes; y, desde luego, la declaración de los ofendidos es perfectamente pertinente, sin que su admisión suponga una indefensión para el recurrente, pues esos testigos sirven para acreditar los hechos imputados, que integra el propio derecho de defensa de la demandada (probar lo que imputa en la carta). No es más que la aplicación de la doctrina jurisprudencial que ha dicho reiteradamente que el [artículo 24.2 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#), al reconocer los derechos a un proceso con todas las garantías y a la defensa, ha consagrado, entre otros,

el derecho a la igualdad de armas y el de defensa contradictoria de las partes, quienes han de tener la misma posibilidad de ser oídas y acreditar, mediante los oportunos medios de prueba, lo que convenga a la protección de sus derechos e intereses legítimos ( SSTC 4/1982 (LA LEY 34/1982), 89/1986 (LA LEY 11175-JF/0000), 231/1992 (LA LEY 2054-TC/1992) y 273/1993 (LA LEY 2298-TC/1993), entre otras).

En todo caso, parece que lo que se discute se hace por una vía inadecuada, pues centra el debate en la suficiencia o claridad de la carta y en la misma están plenamente identificados los destinatarios de los insultos: el responsable de unidad, el monitor de asistencia y la trabajadora de montaje pedalera, que son únicos, por lo que, aunque en la carta no se hayan utilizado sus nombres y apellidos, no cabe confusión de a quién se refieren y podemos coincidir con el Juzgador en que no se causa indefensión alguna al sancionado ni se le ha privado de conocer a quién insultó (o, más correctamente, a quién se le acusa de haber insultado), de tal forma que podía contar con los medios que consideró oportunos para desvirtuar dichas declaraciones o, incluso, para diseñar una previa estrategia de interrogatorio. Por lo tanto, se rechaza el motivo de nulidad.

2.- El otro tampoco puede llegar a mejor puerto, porque se atribuye al Magistrado no invertir la carga de la prueba, cuando ello corresponde a un análisis de fondo y de valoración de la prueba, en la que -de nuevo- hemos de coincidir con el Juzgador. nos hemos centrado -muchas veces- en que la prevalencia de los derechos fundamentales y la dificultad probatoria de toda vulneración en el marco de amplias facultades directivas determinan la inversión de la carga de la prueba ( SSTC 38/1981, de 23/Noviembre (LA LEY 34-TC/1982); 47/1985 (LA LEY 9862-JF/0000); 38/1986 (LA LEY 10885-JF/0000); 114/1989 (LA LEY 1281-TC/1989); 21/1992, de 14/Febrero (LA LEY 1871-TC/1992), F. 3; 266/1993 (LA LEY 2305-TC/1993); 180/1994 (LA LEY 17175/1994); 136/1996, de 23/Julio (LA LEY 8580/1996); 20/1997, de 06/Mayo; 29/2002, de 11/Febrero (LA LEY 2849/2002); 30/2002 (LA LEY 3036/2002); 66/2002, de 21/Marzo (LA LEY 3514/2002), F. 3, 4 y 5; 87/2004, de 10/Mayo (LA LEY 1330/2004), F. 2; 144/2005, de 06/Junio (LA LEY 13311/2005), F. 3; 171/2005, de 20/Junio (LA LEY 13920/2005), F. 3; 326/2005, de 12/Diciembre (LA LEY 388/2006), F. 6; y 138/2006, de 8/Mayo (LA LEY 60254/2006), F. 5); y también, en la misma línea, que «[...] la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales

correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. [...] Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo», hoy recogida en los [arts. 96 \(LA LEY 1444/1995\)](#) y [179.2 LPL \(LA LEY 1444/1995\)](#) ( SSTC 29/2002, de 11/Febrero (LA LEY 2849/2002), F. 3; y 168/2006, de 05/Junio (LA LEY 70003/2006), F. 5). «Necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador» ( SSTC 29/2002, de 11/Febrero (LA LEY 2849/2002), F. 3; y 168/2006, de 05/Junio (LA LEY 70003/2006), F. 4).

Como se ha reiterado en numerosas ocasiones, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso judicial que ocasionen privación de garantías procesales, sino que, asimismo, tal derecho puede verse también lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para una acción judicial, produzca como consecuencia una represalia empresarial o, en todo caso, un efecto negativo en su posición y patrimonio de derechos. En suma, el derecho consagrado en el [artículo 24.1 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#) no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de una acción judicial -individual o colectiva ( STC 16/2006, de 19/Enero (LA LEY 283/2006)- o de los actos preparatorios o previos al mismo -incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso ( STC 55/2004, de 19/Abril (LA LEY 1195/2004)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (por todas, SSTC 14/1993, de 18/Enero (LA LEY 2131-TC/1993), F. 2; [125/2008, de 20/Octubre \(LA LEY 158941/2008\)](#), F. 3, 06/2011, de 14/Febrero, F. 2; y 183/2015, de 10/Septiembre (LA LEY 137037/2015), F. 3).

De ahí que en los casos de alegada discriminación o vulneración de derechos fundamentales, acreditada ésta de forma indiciaria, se invierte la carga de la prueba ( SSTC 114/1989, de 22/Junio (LA LEY 1281-TC/1989), F. 4; 21/1992, de 14/Febrero (LA LEY 1871-TC/1992), F. 3; 266/1993, de 20/Septiembre (LA LEY 2305-TC/1993), F. 2; 90/1997, de 06/Mayo (LA LEY 7402/1997), F. 5; 41/2002, de 25/Febrero (LA LEY 3025/2002), F. 3; 84/2002, de 22/Abril (LA LEY 4728/2002), F. 3, 4 y 5; 114/2002, de 20/Mayo (LA LEY 12950/2003); 05/2003, de 20/Enero, F. 6; 38/2005, de



28/Febrero (LA LEY 770/2005), F. 3; 342/2006, de 11/Diciembre (LA LEY 145365/2006), F. 4; y [74/2008, de 23/Junio \(LA LEY 74225/2008\)](#) F. 2).

Sin embargo, y esto es lo determinante, para que opere este desplazamiento al empresario del onus probandi no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio ( STC 266/1993, de 20/Septiembre (LA LEY 2305-TC/1993), F. 2), sino que ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido» ( SSTC 114/1989, de 22/Junio (LA LEY 1281-TC/1989), F. 5; 85/1995, de 06/Junio (LA LEY 13086/1995), F. 4; 144/2005, de 06/Junio (LA LEY 13311/2005), F. 3; y 171/2005, de 20/Junio (LA LEY 13920/2005), F. 3), que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» ( STC 207/2001, de 22/Octubre (LA LEY 8779/2001), F. 5) o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razón de sexo, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (por todas, SSTC 308/2000, de 18/Diciembre (LA LEY 243/2001), F. 3; 41/2002, de 25/Febrero (LA LEY 3025/2002), F. 3; 17/2003, de 30/Enero (LA LEY 793/2003), F. 3; 98/2003, de 02/Junio (LA LEY 2149/2003), F. 2; 188/2004, de 02/Noviembre (LA LEY 11441/2005), F. 4; 38/2005, de 28/Febrero (LA LEY 770/2005), F. 3; 175/2005, de 04/Julio (LA LEY 1728/2005), F. 4; 326/2005, de 12/Diciembre (LA LEY 388/2006), F. 6; 138/2006, de 08/Mayo (LA LEY 60254/2006), F. 5; 168/2006, de 05/Junio (LA LEY 70003/2006), F. 4; 342/2006, de 11/Diciembre (LA LEY 145365/2006), F. 4; y [74/2008, de 23/Junio \(LA LEY 74225/2008\)](#) F. 2).

Además, ese indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión ( SSTC 21/1992, de 14/Febrero (LA LEY 1871-TC/1992), F. 3; 266/1993, de 20/Septiembre (LA LEY 2305-TC/1993), F. 2; 87/1998, de 21/Abril (LA LEY 5380/1998); 293/1993, de 18/Octubre (LA LEY 2373-TC/1993); 140/1999, de 22/Julio (LA LEY 9593/1999); 29/2000, de 31/Enero (LA LEY 4029/2000); 308/2000, de 18/Diciembre (LA LEY 243/2001), F. 3; 136/2001, de 18/Junio (LA LEY 4232/2001); 142/2001, de 18/Junio (LA LEY 4598/2001), F. 5; 207/2001, de 22/Octubre (LA LEY 8779/2001); 214/2001, de 29/Octubre (LA LEY 8795/2001); 14/2002, de 28/Enero (LA LEY 3041/2002), F. 4; 29/2002, de 11/Febrero (LA LEY 2849/2002), F. 5; 30/2002, de 11/Febrero (LA LEY 3036/2002), F. 5; 41/2002, de 25/Febrero (LA LEY 3025/2002), F. 3; 48/2002, de 25/Febrero (LA LEY 3019/2002) F. 5; 84/2002, de 22/Abril (LA LEY 4728/2002) F. 3,

4 y 5; 5/2003, de 20/Enero (LA LEY 1198/2003); 617/2003, de 30/Enero; 151/2004, de 20/Septiembre (LA LEY 2040/2004); y 326/2005, de 12/Diciembre (LA LEY 388/2006), F. 6). Y «tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquellos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, dicho en otras palabras, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero deberá superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo verosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del onus probandi al demandado» ( ATC 89/2000, de 21/Marzo (LA LEY 63031/2000); y SSTC 17/2003, de 30/Enero (LA LEY 793/2003); y 151/2004, de 20/Septiembre (LA LEY 2040/2004)). No obstante, el indicio ha de ser acreditado por hechos indicativos de la probabilidad de la lesión o la razonable hipótesis de ella, pero no simples alegaciones retóricas ( SSTC 111/2003, de 16/Junio (LA LEY 2469/2003), F. 4; 79/2004, de 5/Mayo (LA LEY 1261/2004), F. 3; y 168/2006, de 05/Junio (LA LEY 70003/2006), F. 6).

Y, finalmente, no resulta admisible que se niegue «la vulneración del derecho fundamental alegado sobre la base de la falta de intencionalidad lesiva del sujeto infractor, pues, como hemos declarado en anteriores ocasiones, la vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo; esto es, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma» ( SSTC 225/2001, de 26/Noviembre (LA LEY 989/2002), F. 4; y 66/2002, de 21/Marzo (LA LEY 3514/2002), F. 3; 80/2005, de 04/Abril (LA LEY 1200/2005), F. 5; y 06/2011, de 14/Febrero, F. 2).

Pues bien, en este asunto, no llegamos ni a apreciar -en criterio concurrente con la Instancia- que concurra ese *indicio o prueba verosímil* de la que habla la jurisprudencia ([SSTC 74/2008, de 23/Junio \(LA LEY 74225/2008\)](#) F. 2; 104/2014, de 23/Junio (LA LEY 73118/2014), F. 7; y 183/2015, de 10/Septiembre (LA LEY 137037/2015), F. 3), ya que el actor vincula la sanción a la pertenencia del sancionado a la CUT (y a su ejecutiva amplia) o al hecho de que se quejase al secretario de su sección sindical de que

se le había recriminado los insultos y faltas de respeto que cometía constantemente o, en fin, a que hubiese un procedimiento anulatorio de las elecciones sindicales a instancias de la CUT. No creemos que haya una relación directa con la sanción, no apreciamos -ni siquiera indiciariamente- una relación causal y, en todo caso, se desvirtuaría desde el momento en el que las infracciones son reales, graves y no discutidas por el propio actor, aparte de que los afiliados a este sindicato no son los más sancionados (ordinal cuarto). Se rechaza este motivo también.

**TERCERO.-** 1.- El motivo jurídico se centra en la teoría gradualista, pero -lo adelantamos- en este caso no permite la reducción de la sanción (lo que -además- comportará la desestimación del último de los motivos, relativo a la indemnización adicional), puesto que el comportamiento del recurrente -recogido en el ordinal tercero- integra unas infracciones muy graves cuya sanción se muestra proporcionada. Y puntualizaremos que, con arreglo a la doctrina jurisprudencial dictada respecto de la calificación de los hechos y la valoración de las conductas en materia de despido, las infracciones que tipifica el [artículo 54.2 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#), para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado artículo 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente ( STS 30/05/92 Ar. 3626).

Por ello, la actuación de las partes ha de ser enjuiciada a la luz de los principios de individualización y de proporcionalidad: a) *individualización*, en cuanto ha de estarse a las peculiaridades de cada caso sometido a decisión, con sus específicos elementos, entre los cuales cobra especial relieve el factor personal y humano; y b) *proporcionalidad*, en cuanto ha de establecerse un criterio gradualista para que exista la adecuada coherencia entre las conductas enjuiciadas, la sanción y las personas afectadas ( STS 20/03/90 Ar. 2182). De esta forma, con arreglo a esta teoría gradualista es obligado el examen individualizado de cada caso concreto en que han de ponderarse todos los elementos concurrentes en él, tanto subjetivos como objetivos: intención del infractor, circunstancias concurrentes, posibilidad de la existencia de provocación previa, etc., de tal manera que sólo cuando la conducta del trabajador, valorada teniendo en cuenta todos los elementos de juicio dichos, constituye una infracción de la máxima

gravedad, resultará procedente la sanción de despido que es también, la más grave prevista en la escala de las que pueden ser impuestas por la comisión de faltas en el trabajo ( STS 17/11/88 Ar. 8598). En otras palabras, «las infracciones que tipifica el [art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado art. 54.2 si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente» ( STS 30/05/92 Ar. 3626).

Son manifestaciones de esta doctrina -que deriva de las SSTS 01/07/77 Ar. 3276 y 26/11/77 Ar. 4624, donde se excluye el rigor sancionador por el juez *a quo*- las SSTS 20/12/99 Ar. 2000\524; 10/11/98 Ar. 9550; 18/06/93 Ar. 6291;...; 19/10/90 Ar. 7930; 24/09/90 Ar. 7040; 07/05/90 Ar. 3971, etc. Y de ella se hizo aplicación -sólo entre las más recientes- en SSTSJ Galicia 04/10/23 R. 2704/23 (LA LEY 273820/2023), 05/09/23 R. 2513/23 (LA LEY 240015/2023), 06/10/22 R. 3753/22 (LA LEY 264832/2022), 21/09/22 R. 4801/22 (LA LEY 235741/2022), 05/05/22 R. 1627/22 (LA LEY 104403/2022), etc.

2.- La cuestión se centra en valorar la conducta del recurrente, su ponderación y la proporcionalidad de la medida y, como ya recordábamos en otras ocasiones (para todas, SSTSJ Galicia SSTSJ Galicia 04/10/23 R. 2704/23 (LA LEY 273820/2023), 05/09/23 R. 2513/23 (LA LEY 240015/2023), 07/12/22 R. 5514/22 (LA LEY 333229/2022), 06/10/22 R. 3753/22 (LA LEY 264832/2022), 21/09/22 R. 4801/22 (LA LEY 235741/2022), 14/09/22 R. 2882/22 (LA LEY 235722/2022), 05/05/22 R. 1627/22 (LA LEY 104403/2022), etc.), en este ámbito han de ponderarse la libertad de expresión con el respeto a la dignidad y el honor de quienes integran la empresa también amparado constitucionalmente; 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, 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, debiendo tenerse en cuenta -entre diversos factores- la antigüedad en la empresa y la confianza que ello crea en el ámbito de las relaciones ( STS 06/04/90 Ar. 3121). Mas no podemos olvidar que

el [artículo 20 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#) proclama la libertad de pensamiento, ideas y opiniones, no la de insultos ni calificativos degradantes, sin que pueda disculpar la utilización de expresiones ofensivas [«cabrón»; y «chorizo»], una incorrección del lenguaje, que estará tolerada en las conversaciones amistosas, pero no empleadas con afán de zaherir y ofender a quien se dirigen o refieren ( STS 04/05/88 Ar. 3549). De hecho, los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y *los medios en que aquéllas se producen*, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sean en proporción a la entidad del mismo ( SSTS 06/03/86 Ar. 1211; y 13/11/86 Ar. 6336). Así como también se ha de considerar que los gritos (gritarle a alguien) es un forma de ofender, vilipendiar, humillar o menospreciar, al menos, en ocasiones, por lo que será preciso contextualizar el comportamiento para -en su caso- integrar los gritos en las denominadas por el [artículo 54.2.c\) ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) «ofensas».

3.- El aserto básico en este campo, entonces, es el del *respeto a las normas de convivencia*, habida cuenta que el desenvolvimiento de la relación jurídico-laboral exige, en todo caso, el mantenimiento de unos niveles de respeto recíproco, sin que la defensa del propio o colectivo interés laboral y la crisis empresarial comporten la desaparición del propio orden disciplinario ni autorizan a adoptar conductas de desprecio e insulto ( STS 14/06/90 Ar. 5077); es más, dentro de la empresa las reglas más elementales que norman la convivencia tienen que ser fielmente observadas, por cuanto en ese ámbito el hombre, que se realiza mediante el trabajo, pasa la mayor parte de su existencia. Sólo así podrá respetarse debidamente la dignidad de cada una de las personas que en ella se integran, respeto que es fundamento básico de la paz social ( STS 25/01/88 Ar. 42; y 27/01/88 Ar. 59).

Y por último, la Sala quiere recalcar que deben comportar un ataque de la suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre insultante e insultado 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 Ar. 8899). Asimismo, es importante advertir que no es preciso que se esté ante una conducta reiterada o actos repetidos, pues basta con una ofensa siquiera aislada, que, eso sí, debe valorarse en sí

misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o que le fueron coetáneas ( SSTS 05/10/83 Ar. 5046; 03/10/85 Ar. 4655; 29/04/86 Ar. 2270).

4.- A la vista de las circunstancias, concluimos que la medida adoptada -como ya adelantábamos- es proporcionada, porque se han utilizado expresiones dirigidas tanto al responsable de unidad, al monitor de asistencia y a la trabajadora de montaje pedalera, que son claramente vejatorias, denigrantes y afectan a la dignidad de sus compañeros y superiores, de una forma reiterada y habitual. Ello conduce a confirmar el criterio de la Instancia y, en consecuencia,

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

### **FALLAMOS**

Que con desestimación del recurso interpuesto por don Luis Alberto, confirmamos la sentencia que con fecha 12/09/23 ha sido dictada en autos tramitados por el Juzgado de lo Social núm. Dos de los de Vigo, y por la que se rechazó la demanda formulada y se absolvió a la empresa «STELLANTIS ESPAÑA, SL».

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta **ES550049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento ( **1552 0000 80 ó 37 \*\*\*\* ++**).

Una vez firme, únase para su constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal, quedando incorporada informáticamente al procedimiento, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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