



Roj: **STSJ CL 3726/2021 - ECLI:ES:TSJCL:2021:3726**

Id Cendoj: **47186340012021101630**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **19/10/2021**

Nº de Recurso: **1454/2021**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MANUEL MARIA BENITO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01546/2021

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 34120 44 4 2019 0001021

Equipo/usuario: AMA

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001454 /2021

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000498 /2019

RECURRENTE/S D/ña SEMARK AC GROUP SA

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL: ESTER URRACA FERNÁNDEZ

RECURRIDO/S D/ña: FONDO DE GARANTIA SALARIAL FOGASA, María Cristina

ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA, LUIS ANGEL GOMEZ MORENO

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Ilmos. Sres.: Rec. 1454/21-MB

D. Manuel María Benito López

Presidente de Sección

D. José Manuel Martínez Illade

D^a. M^a Mar Navarro Mendiluce/

En Valladolid a 19 de octubre de 2021



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1454/21, interpuesto por SEMARK AC GROUP S.A. contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Palencia, de fecha 14 de noviembre de 2020, recaída en Autos núm. 498/19, seguidos a virtud de demanda promovida por D^a María Cristina contra precitada recurrente, con intervención del M. FISCAL y FOGASA, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON MANUEL MARÍA BENITO LÓPEZ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de noviembre de 2019 tuvo entrada en el Juzgado de lo Social demanda formulada por D^a María Cristina, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia referida demanda.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

" **PRIMERO.** - La demandante, cuyas circunstancias personales obran en el encabezamiento de la demanda, ha venido prestando servicios para la demandada, dedicada a la actividad de supermercado, en el centro de trabajo denominado Lupa 146, en DIRECCION000, con una antigüedad de 7/7/2010, desempeñando las funciones de encargada, y percibiendo un salario mensual con prorrateo de pagas extras:

SEGUNDO. - Las bases de cotización de los últimos doce meses anteriores al despido, a tenor de las nóminas aportadas, ascienden a las siguientes sumas:

- .- septiembre 2018: 1695,30 euros
- .- octubre 2018: 1695,29 euros.
- .- noviembre 2018:1695,26 euros.
- .- diciembre 2018:1695,26 euros.
- .- enero 2019:1992,20 euros.
- .- febrero 2019:1804,10 euros.
- .- marzo 2019: 1710,05 euros.
- .- abril 2019: 1710,05 euros.
- .- mayo 2019: 1800,97 euros.
- .- junio 2019: 1710,05 euros.
- .- julio 2019:1710,05 euros.
- .- agosto 2019:1710,05 euros.

En el mes de septiembre 2019 se le abonaron 1928,75 euros, incluyendo liquidación.

TERCERO.- En fecha 5/9/2019 Doña Felicidad, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras, y Presidenta del Comité de Empresa, remitió un mail a Samuel, Jefe de Relaciones Laborales de la empresa, del siguiente tenor literal:

"Asunto: Problemas Lupa 146 DIRECCION000 "

Buenos días Samuel .

Te paso a destallar los problemas que te comenté antes del verano que había y sigue habiendo en Lupa 146 de DIRECCION000 y como hablé contigo primero te informo de lo que me trasladan varios trabajadores/as, me dicen que quieren poner en marcha un protocolo de acoso moral hacia la encargada y yo les hecho dicho que primero te lo traslado a tí, lo problemas que hay e intentaremos que se solucione sin llegar a esos términos (eso es lo que yo hable contigo por eso de hacerlo así).

Escrito que me pasan ellos con sus firmas y dni correspondientes.

Estos problemas vienen de tiempo atrás, casi desde la apertura de la tienda, y se han ido agravando con el tiempo, las formas son peores y siente fijación con determinados trabajadores/as, además de la falta de respeto,



insultos, y atacando y metiéndose en la vida personal de los compañeros/as lo peor de todos en que ella lo hace con tanta frecuencia que ya lo ve con normalidad tratarnos así.

Crea mal ambiente y desmotivación en los trabajadores/as haciendo que algunos de ellos entren con ansiedad a trabajar, ella se cree la máxima autoridad y pierde las formas habitualmente incluso con clientes presentes.

Todas las personas que trasladan a esta tienda sabemos que se niegan a venir porque así nos lo dicen, y se ha despedido a varias persona válidas sólo por no ser de su agrado, cosa que el supervisor de zona Saturnino es conocedor del problema y nunca hace nada, sólo la tapa a ella sus malas praxis, como que no hace los inventarios si caen en sábado, no va a los cierres en Navidades, en verano no hace casi tardes y muchas cosas más.

Adelantándonos a lo que pueda hacer ella cuando se entere de esto intuimos que cogerá baja por depresión o ansiedad o algo porque cuando ha ocurrido algo otras veces hace eso. Nos gustaría detallar personalmente e individual todo esto y mucho más que está ocurriendo a la empresa, y de no encontrar solución tomar otras medidas, como una denuncia por acoso moral, o lo que haya que hacer porque esto es insostenible.

Solicitamos que se pregunte también a Mariana , que está ahora en Lupa 137, que pidió el cambio de tienda por los mismos problemas. Queremos que este siempre presente en todo momento y en los pasos a seguir Felicidad como delegada nuestra y presidenta del Comité.

Me dices algo en cuanto puedas, un saludo".

Fdo: Felicidad , Responsable de Organización de EESS CCOO Servicios".

Acompaña el nombre firma y DNI de los siguientes trabajadores de la empresa:

- .- Patricia .
- .- Tatiana .
- .- Juan Enrique .
- .- Pilar .
- .- Raimunda .
- .- Victoria .
- .- Rebeca .
- .- Reyes

CUARTO.-La empresa, cuyo domicilio está en Santander, a través del sistema de videoconferencia, entrevistó a los trabajadores desde la sede del sindicato de Comisiones Obreras, recogiendo apuntes de sus manifestaciones, en sendas sesiones celebradas en fechas 11 de septiembre y 16 de septiembre. En las

entrevistas estaban presentes, además de cada trabajador entrevistado, la Presidenta del Comité de Empresa, y Valeriano (Secretario provincial de la Federación de Servicios de CCOO de Palencia), y por la empresa, y al otro lado, Samuel (Responsable de Relaciones Laborales), y Carlos Antonio (Director de Recursos Humanos).

QUINTO.- En fecha 19/9/2019 la empresa comunicó por escrito a la demandante la decisión de suspensión de empleo derivado de la inminente apertura de expediente disciplinario, que le fue comunicado en fecha 23/9/2019.

SEXTO.- La demandante formuló alegaciones en fecha 23/9/2020 mediante escrito del siguiente tenor literal:

"Dña. María Cristina de edad con DNI NUM000 DIGO

Que por medio del presente escrito y en relación con la comunicación a fecha de 19 de septiembre de 2019, recibida el 23 de septiembre 2019 en referencia al expediente disciplinario, vengo a realizar las siguientes alegaciones.

ALEGACIONES

PRIMERA Que vengo a **NEGAR** absoluta y rotundamente los hechos que pretenden imputarme que es **ABSOLUTAMENTE INCIERTO** que les haya faltado al respeto y mucho menos que esta situación sea desde el primer día debido a que fuera así hace tres años me case y me hicieron una despedida de soltera todos los trabajadores de la tienda. Que esto es un complot que se está haciendo hacia mi persona e insto que se pregunte al resto del personal que trabaja en esa tienda y pasen a valorar la opinión de todos los trabajadores y la situación de la tienda.



SEGUNDA A la persona N. NUM001 decir que jamás he cuestionado a los trabajadores ni gritado y mucho menos delante de los clientes, que soy la primera que cuando han discutido entre ellos le he dicho que hablaran dentro de los obradores, vestuarios oficina, etc., y que aquí venimos a trabajar y cuanto mejor estemos todos mejor saldrá el trabajo podéis preguntar a al resto de compañeros. Nunca le he dicho que lo hagan todo mal más bien al revés que aquí estamos para ayudarlos y enseñar lo que no sepan hacer y que lo que hoy no salé con el tiempo y la practica saldrá mejor. Que es una buena manera de agradecerme que le enviara el currículum por correo cuando abrieron la tienda para que le contrataran porque no tenía trabajo.

A la persona N. NUM001 debo decir que esta persona tiene puesta una incidencia por su falta de trabajo y su tanto aptitud como actitud, que es absolutamente mentira que yo haya insultado hija de hecho si hubiera sido así no la habría hecho regalos para la niña, regalos que ha aceptado muy gustosamente.

Que esta apersona se dedica a hacer la compra mientras va a tirar cartones hacia el almacén y que su problema es que no le gusta que la dirijan pues la mejora de procesos para ella no existe ni la interesa.

Niego tajantemente que yo haya cogido cosas de los vestuarios ya que ni entro a dejar mis cosas, ni cuando voy al baño que siempre voy al de clientes por no perder tiempo en coger las llaves, cosa todos ellos no hacen y aprovechan para almorzar y no recuperarlo (norma de la empresa que también se saltan) Que todo lo que dice es mentira excepto que si es verdad que alguna vez me guardado alguna lechuga unidad que estaba para tirar puesto que también lo ha hecho con su compañera la panadera pero que han aprovechado para exagerarlo y no ha sido recriminada por ello. Es mentira que cuando estuvo embarazada se la obligo a coger peso puesto que solicito un puesto debido a su estado y se la puso en el puesto de caja

Decir también que esta persona firmo un horario de reducción de jornada (cosa en la cual no entro) que no era de su agrado ya que me dijo que si podía entrar salir antes de trabajar a lo a respondí que se tenía que ceñir a lo que había firmado y me dijo que que más daba por lo visto no la respuesta no fue de su agrado.

Persona N. NUM002 No tengo obsesión con nadie ya que no tengo ningún miedo a que me quieran quitar el puesto de trabajo, que más bien son ellas las que se han dedicado a decir que la persona N. NUM003 cuando se formó en Santander decía que venía de encargada y se quedó a cuadros cuando vio que no era así, no tengo por qué hacerle la vida imposible a nadie ya que yo voy a trabajar y fuera de ese ámbito no sé nada de la vida de la demás cosa que parece que a ellos si les interesa y les molesta. Y pongo en conocimiento que aquí la única persona que ha tenido una baja por ansiedad y ha tenido que acudir a un psicólogo por motivos laborales he sido yo, así que no creo que me guste enfrentar a los compañeros ya que la acaba sufriendo las consecuencias de todo eso soy yo como responsable de la tienda.

Persona N. NUM004 No tengo más que decir que todo lo que dice es mentira, pero que si ellos se pueden apoyar digo yo que también tengo derecho a que me apoyen sobre estas infamias, o solo vamos a escuchar lo que queremos.

Persona N. NUM005 Decir que peor ambiente que él ha creado ella en varias ocasiones discutiendo con varias de sus compañeras delante de clientes y que por ello tiene puesta una hoja de incidencias. No creo y haya notado ser un cero a la izquierda puesto que cuando ha faltado su responsable de sección se la ha puesto de responsable en alguna ocasión, tanto como para pedidos como para inventarios etc. y lo único que se ha escuchado de su boca han sido quejas. (Que si lo va hacer mal que, si no es su responsabilidad, que si no tiene la categoría... categoría que nunca ha reclamado al responsable de zona) a lo que a todo ello le hemos dado apoyo y consejo

Persona N. NUM006 Sobre la tercera encargada decir que ya tenía puesta una queja verbal debido a que hacia la compra en horas de trabajo, que cuando tenía que ir al banco se dedicaba a comprar en los establecimientos de alrededor (se ha visto varias veces) volver a decir que nunca les he llamado inútiles, pero que es una palabra que les gusta mucho junto la de retrasados. Que todo que dice sobre su maternidad es mentira que no entiendo si tan mala soy porque me ha dado un regalo por la

comunidad de su hijo me ha hecho más regalos tipos botes de miel etc., si tan mal los trato... no hay quien lo entienda.

Persona N. NUM003 Decirle que si la quisiera sancionar lo habría hecho que no necesito al supervisor para tomar esa decisión la discriminación de la que habla es porque antes era cajera de confianza y debido a su reducción a la reducción y a la del resto de encargadas era incompatible para cubrir el puesto. no está castigada en caja que se le ha dicho que cada dos horas como dicen las normas de la empresa. Que nunca la he llamado fuera del horario de tienda a no seque fuera por algo estrictamente necesaria para la tienda (cuando era cajera de confianza) y que es mentira que no las coja el teléfono en mi horario de fuera de trabajo a pesar de ser mi tiempo de descanso.(preguntar al resto de encargados) incluso los demás y sobre todo la persona N. NUM007 me han mandado wasap a mi número personal informándome del ingreso de familiares en vez de llamar a la tienda



que es lo que tienen que hacer. Lo del horario de tarde es mentira y por suerte existe un programa donde poder corroborarlo.

Cuando se quedó embarazada se le dijo que cuando quisiera nos los comunicara y la pasábamos a caja cosa que no hizo nunca y siguió como cajera de confianza haciendo sus funciones por voluntad propia (ya que no quería ponerse en la caja de ahí que piense que está castigada, será que no la gusta pero que tampoco se cambia cada dos horas ella dice que prefiere estar ahí, inentendible) y debido a eso se la mando a la mutua por un tirón que la dio sacando la paca.

Respecto a lo del supervisor de zona no me ha hecho falta decirles que me avisen debido a que cumplo mi horario no creo que me hallan llamado a la tienda algún superior o desde central y no haya estado en el horario reflejado en el SDM. Me repito en que no entro en los vestuarios ya que no los uso y no les he cogido objetos personales, pero estaría muy bien que pudieran demostrarlo.

Persona N. NUM008 recordarla que su compañera N. NUM009 lo paso tan mal al principio de abrir la tienda gracias a ella, que sus compañeros intentaron ponerla la misma queja que me están poniendo a mi ahora pero que conseguí frenarla (debido a que me parece que son acusaciones muy graves) que por eso fue su cambio de cajera de conf. A caja. Que su traslado de tienda fue debido a que su marido perdió su trabajo y encontró otro en el que le cambiaron el horario y por tema de horario y demás problemas con los compañeros se la cambió de tienda, respecto al demás temas me repito que todo es mentira y repetitivo se ve que a falta de argumentos

Que cuando la cambiaron de tienda si he ido una vez, pero a ver una compañera que trabaja allí después de mucho de su cambio y que si tanto pánico siente no sé por qué me saluda cuando me ha visto por la calle, entiendo que como mínimo debería cruzarse de acera no sea que la valla hacer Persona N. NUM010 más de lo mismo por lo cual no me voy repetir y ¿preguntarla que obras he hecho yo en casa? Que nunca he pensado que la tienda fuese mía se perfectamente para quien trabajo y nunca he hecho lo que me sale entre los cojones como bien dicen ahí pues solo sigo las normas que marca la empresa cosa la cual parece que no les gusta

Persona N. NUM009 decir que al principio de entrar la tienda si estaba mal pero no por mi si no porque se llevaba mal con sus compañeros, era nueva en el sector estaba algo perdida que todo esto se lo callo y que cuando vino hablar conmigo y solucionamos los problemas todo la empezó a ir mejor. Que jamás dicho que quería promocionar sino más bien todo lo contrario que no quiere responsabilidades cosa que ha comentado a personas de su sección os invito a que preguntéis, así como a los encargados también. Es falso que no la hable puesto que soy una profesional y se separar los temas de la calle con los del trabajo cosa que ella no que desde que han puesto la queja no he mira a la cara, será que tiene algo que esconder. No desconecta del trabajo por que quedan fuera y por eso no desconectan Lo que tampoco entiendo porque durante un año que ha estado de baja por problemas en la rodilla venia todos los días a tomar café conmigo cogió el alta voluntaria que yo a daba vacaciones y así despedían a su sobrina que estaba en la tienda de cajera ya que no la aguanta según ella (Cosa en la que yo no me meto) que ha criticado la reducción de jornada de su compañera con la cual se alía ahora debido a que la había dicho con anterioridad que nunca lo iba a hacer y por ello a ella la tocarían peores horarios de trabajo. Que todo este problema ha venido con ello cuando intento echarse encima de su compañera de sección y se le dijo que parara que veníamos a trabajar y que queríamos hacerlo lo más tranquilos posible. Podéis preguntar también a Mario el nuevo formador ante las dudas

Que pregunten a la gente de TF-15 que está en la tienda si querían venir o si tan a disgusto están trabajando, y que pregunten a la carnicera de TF-15 que está en lupa 72 si realmente no ha querido venir porque los problemas los tenía con ella.

Que no desconecta porque para planear todo esto hay que pensar bastante.

Añadir que en la tienda lleva habiendo problemas hace mucho tiempo(que se critican entre todo hablan de todos que las personas llamadas por números también han venido a mi criticarse mutuamente pero yo como responsable del centro no he entrado en su juego y les pedido calma para la buena convivencia de la tienda) que en la sección de carnicería también se han hecho traslados a tiendas y despedidos a personas por sus malas relaciones con el personal (ejemplo María Virtudes , actualmente trabajando en 1-137), que quedan fuera de la tienda para criticar y poner verdes a todo el personal y llegan a la tienda entro antes de tiempo pero no para trabajar si no para criticar, intentando meter cizaña y que por eso no desconectan. Que como no se las permite hacer lo que las da la gana o no les gustan los horarios, enseguida ponen quejas. Que muchas veces los encargados no sabemos cómo actuar.

Si he hecho he dicho y he hablado tan mal de las hijas de mis compañeras no sé cómo he podido por ejemplo ofrecer a mi compañera (caj confianza, Valle persona N NUM002) llevarme a su hija a casa a comer la cual no puso oposición aunque al final lo soluciono, o porque he ido a recogerla del colegio en alguna ocasión ya que me lo ha pedido varias veces debido problemas familiares que tiene(se lo podéis preguntar a las encargadas), por



que ha insistido tanto en que quedáramos para tomar café fuera de trabajo y sobre todo en mis vacaciones (que nunca he querido

quedar fuera del trabajo y parece que eso tampoco a gustado), o solicitarla adelanto de nóminas, así como cederla una semana de mis vacaciones porque eran las fiestas de su pueblo si tan mal les trato porque cada vez que han tenido un mínimo problema físico le he mandado a la mutua para que les miraran y no se lo he negado, porque cada vez que piden días libres hago virguerías para poder cubrir la tienda que entiendo que todo el mundo tiene vida fuera y tienen derecho a disfrutarlo cuando los necesitan. Que he mirado más veces por ellas que por la propia empresa y así te lo pagan.

Por último, insisto que estaría bien que os pasaras por la tienda para ver la situación que estas personas han dejado en la tienda, lo subidas de tono que están ahora viéndose victoriosas con toda esta situación y ruego que se pregunte al resto del personal de la tienda si han visto algún tipo de vejaciones como aquí quieren hacer ver ya que creo que es la mejor alegación que se puede hacer., ya que algo tendrán que decir al respecto.

Indicar por último que se me ha suspendido de empleo a fecha 19 de septiembre y que hasta día 23 de septiembre no se me han dado motivos ni plazo presentar alegaciones, ni plazo de cuánto va a durar este proceso, que se me ha suspendido de empleo sin haber preguntado y habiéndome ya juzgado.

Atentamente

María Cristina "

SÉPTIMO- En fecha 30/9/2020 la empresa remitió carta de despido a la trabajadora demandante del siguiente tenor literal:

"Muy Sra. Nuestra:

Por medio de la presente, y una vez analizadas las alegaciones presentadas, respecto al expediente sancionador abierto con fecha del 20 de septiembre, le comunicamos la decisión de la Dirección de la Empresa, de rescindir la relación laboral en el día de hoy, 30 de septiembre, La motivación que justifica el despido es disciplinaria,

Los hechos que avalan esta decisión, se trasladan a continuación, y se basan en el comportamiento prolongado y constatado, que Ud. ha ejercido como Encargada hacia el personal que dependía de Ud. en la tienda (LUPA-146 de DIRECCION000),

Relación de hechos:

1. 1. El pasado 5 de septiembre, el Comité de Empresa de Palencia, informó a Recursos Humanos en este sentido: "te paso a detallar los problemas que hay en el Lupa-146 DIRECCION000 en relación al trato de la Encargada. Estos problemas vienen de tiempo atrás, casi desde la apertura de la tienda, y se han ido agravando con el tiempo, las formas son peores y siente fijación con determinados trabajadores/as con faltas de respeto, insultos atacando y metiéndose en la vida personal de los compañeros/as. Lo peor de todo, es que ella lo hace con tanta frecuencia, que ya lo ve con normalidad tratamos así".

2. 2. Dice además el Comité, que "la Encargada crea mal ambiente y desmotivación en los trabajadores/as haciendo que algunos de ellos entren con ansiedad a trabajar, ella se cree la máxima autoridad y pierde las formas habitualmente, incluso con los clientes presentes".

Prosigue el Comité diciendo, que "todas las personas que trasladan a esa tienda sabemos que se niegan a venir porque así nos lo dicen, y se ha despedido a personas válidas solo por no ser de su agrado (del de la Encargada)",

En la misma comunicación el Comité continúa diciendo que, "nos gustaría detallar personal e individualmente todo esto, y mucho más que está ocurriendo en la Empresa, y de no encontrar solución, tomar otras medidas, como una denuncia por acoso moral, o lo que haya que hacer, pero esto es insostenible".

Así, el Comité sugiere "que se pregunte también a personas que estaban en la tienda, y que pidieron el cambio de centro de trabajo por los mismos problemas".

Por último, indica el Comité, que "me trasladan varios trabajadores/as, que quieren poner en marcha un protocolo de acoso moral hacia la Encargada y lo quieren hacer en primer lugar, con un escrito que me pasan ellos con sus firmas y DNI correspondientes

A la vista de lo expuesto anteriormente, que es un extracto de la comunicación del Comité, y por la gravedad, a priori, de lo informado, la Empresa inició un proceso interno para averiguar lo que se estaba trasladando el pasado día 5 de septiembre.

De este modo, convocó a una entrevista a las personas firmantes del escrito, para realizar una valoración de lo indicado en la comunicación del Comité de Empresa del pasado 5 de septiembre.



El pasado 11 de septiembre, en presencia de miembros del Comité de Empresa, y una vez coordinado con el personal sus horarios, se realizó una entrevista individual a siete personas empleadas de la tienda, las cuales están a su cargo como Encargada del establecimiento Lupa-146. Posteriormente, el 16 de septiembre, se realizó otra entrevista a otras tres personas empleadas y/o relacionadas con la tienda que no pudieron estar el 5 de septiembre

Hemos de indicar previamente, que no se informa sobre la identidad del personal que ha declarado como medida cautelar, de respeto y de protección a las mismas.

Todas las personas entrevistadas acudieron libremente a la reunión, y realizaron las declaraciones que se resumen (sic), a continuación:

Persona NUM011 :

"No me siento valorado por la Encargada como personal de tienda; me llama la atención de manera inadecuada, tanto delante de clientes como de compañeros. Grita y no se dirige a mí con el debido respeto.

Me siento como un inútil porque según ella, lo hago todo mal. He perdido la motivación por ir a trabajar.

Los empleados que no están con ella, no son válidos y les cuestiona en todo momento.

Esta situación lleva produciéndose durante mucho tiempo, pero por miedo no lo he comentado con mis compañeros hasta que hemos hablado con miembros del Comité y nos hemos dado cuenta de que éramos muchas personas de la tienda las que estábamos en la misma situación".

Persona NUM001 :

'He sufrido desde el primer día. Trabajo sin ilusión: me da voces constantemente; me obliga a hacer cosas que no se deben hacer: como por ejemplo guardar productos caducados (ensaladas preparadas), para entregárselos a un familiar. Si un día no se hace, me lo recrimina, y le da igual hacerlo delante del personal de tienda o de clientes.

He presenciado malos tratos a compañeros; tengo miedo de ir a trabajar; ha dicho en varias ocasiones, y hay testigos que aseguran de que va a por mí: algún compañero me ha dicho, de mí, que no se le escape ni un cartón al suelo porque voy a por ella

El insulto favorito de esta persona es la de "retrasada"; es una palabra que ella usa con todo el personal, e incluso dirigiéndose a familiares: a mi hija la ha llamado retrasada y hay testigos de ello.

Si no estás con ella, va a por ti, y a mí no me deja trabajar los domingos, a pesar de necesitar personal en tienda, y ser voluntario.

Estoy incluso, dejando de comprar en la tienda, solo por no coincidir con la Encargada.

Además, me hacía trabajar cogiendo peso, a pesar de saber que estaba embarazada.

Hemos detectado que abre las taquillas del personal y se queda con cosas'.

Persona NUM002 :

"Creo que María Cristina estaba obsesionada con otra persona que ya no está en la tienda, porque creía que la iba a quitar el puesto. Llegó a decir, que "voy a hacerla la vida imposible".

He tenido ansiedad, y he tenido que calmar a muchos compañeros por esta situación; resulta insoportable trabajar con esta persona; respiro miedo en la tienda, me cuesta mucho venir a trabajar; me siento atacada por el daño que hace al resto de compañeros, y a todos nos llama retrasados, es su palabra favorita; intenta enfrenar constantemente a los compañeros.

Esta persona desmotiva al personal, realiza constantes faltas de respeto y no hace equipo.

Ha dicho de una compañera (se omite el nombre), que la odia, y que no aguanta su voz ni su presencia; le gusta mucho enfrenar y crear disputas entre los compañeros.

Persona NUM004 :

No tengo nada personalmente contra la Encargada, pero he visto trato denigrante a compañeros. Con insultos, (retrasados), y con vejaciones, llamadas de atención en delante del público, y llamándonos inútiles.

Hay una empleada (se omite el nombre), que fue maltratada por María Cristina ; he visto todo tipo de trato denigrante a compañeros; e incluso he visto vomitar a una compañera por el mal trato que la dio en una ocasión, Me acuerdo perfectamente de ese día.



He ayudado a los compañeros que tienen miedo a la Encargada, intentando calmarles. He visto como llamaba retrasados a mis compañeros, de un modo reiterado, delante de clientes y de otros empleados. Estas son las razones por las que estoy aquí, por solidaridad con mis compañeros, y porque no quiero que esto continúe. Nunca he visto nada igual".

Persona NUM005 :

"Mi marido ya me había advertido de que no viniese a trabajar a esta tienda. Me había comentado el mal ambiente de la tienda creado por la Encargada. En cuanto solicité reducción de jornada, noté ser un cero a la izquierda.

Me ha echado cosas en cara delante de los clientes: que sí no se hacer bien mi trabajo,' que si todo lo hago mal; me corrige constantemente mi trabajo, y yo sé hacer mi trabajo, y me gusta, pero es imposible poder trabajar así.

La tengo mucho miedo; no puedo entrar a trabajar porque me ahogo; no voy a trabajar a gusto; la he oído decir que lo que más me gusta es tocar los cojones. La he visto llamar inútil y retrasado a varios compañeros.

Cuando la Encargada no está, voy a trabajar mucho más a gusto.

Persona NUM006 :

"He estado en muchas tiendas, y nunca he tenido problemas con nadie, y tampoco con ninguna Encargada.

Antes iba a contenta a trabajar.

Soy tercera Encargada y me hace de menos, me ha llamado inútil. No valora mi trabajo, y me llama la atención a gritos delante de clientes y otros compañeros. Me acusa de no saber hacer mi trabajo, y conozco perfectamente lo que tengo que hacer por la experiencia que tengo.

Estoy actualmente de baja de maternidad por una niña de acogida, y me ha dicho al respecto, que, a esa niña, era mejor que la hubieran tirado a la basura. ¿cómo se puede decir eso? ¿Es posible que esto se permita?

Me ha llamado la atención delante de clientes.

No se puede trabajar con ella. No voy a gusto a trabajar. Si se le hace la pelota, todo va perfecto, pero si opinas distinto, te hace la vida imposible.

Si que he comentado con el Supervisor que tengo problemas con esta persona Soy consciente de que ha hecho la vida imposible a personas para que se fueran de la tienda, o para que las despidieran.

Es muy grave que en un centro de trabajo pase esto.

Su palabra favorita es la de retrasado o retrasada. A cualquiera le llama retrasado, incluso a familiares del personal de tienda.

Esta situación no se puede permitir.

Llevo en la Empresa toda la vida, y nunca he visto una situación como esta.

Nunca lo habíamos comentado entre compañeros, pero la situación ha llegado al límite, y al hablar con el resto otras personas, hemos visto que todos estamos igual, y de ahí, hay que advertir a la Empresa de esta situación como estamos haciendo.

Creo que, con la unión de todos, y sabiendo que casi todas las personas estamos en la misma situación, o parecida, podemos conseguir que esto se patee. Es insoportable".

Persona NUM003 :

'Llevo en la tienda desde el inicio. Hace más de cinco años.

Ha tenido una temporada en la que criticaba todo lo que yo hacía.

Ha llegado a comunicar al Supervisor que yo no hacía mi trabajo para intentar sancionarme.

A partir de coger la baja por maternidad, he visto como me ha comenzado a discriminar.

Ahora me tiene en la caja como si estuviera castigada.

Otra cosa que hace, es llamarme fuera del horario de trabajo, y además ella, no responde a las llamadas fuera del horario, y ella misma dice que no va a coger el teléfono.

Antes de coger la baja por maternidad, me puso en horario de tarde, y tal como me dijo, lo hacía por sus cojones.

Durante mi embarazo, me hacía coger palés, y me llegó a decir, que me iba a hacer la vida imposible.



En muchas ocasiones la Encargada decidía cuando ir a trabajar o no. Ella nos tenía avisados de que, si aparecía el Supervisor, la avisásemos para regresar a la tienda. Vive a 20 metros de la tienda, por eso se iba del trabajo. Como en una ocasión, no nos dimos cuenta de avisada al llegar el Supervisor, nos puso a parir, y todo por no haber avisado de la presencia del Supervisor. Encima pretendía que la tapásemos sus faltas. Pero ya está bien

María Cristina la Encargada, critica mucho a los compañeros, su palabra favorita es la de retrasados, además la he oído decir que son barriobajeros y que no saben hacer nada. Lo único que sirve es lo que ella hace, y lo que hacemos los demás, no sirve para nada.

Me abrió la taquilla en una ocasión, porque tiene llaves de las mismas, y me tiró objetos personales".

Por otra parte, como se comentaba anteriormente, el 16 de septiembre se entrevistó a tres personas más que no pudieron acudir a la convocatoria del día 11, obteniendo estas declaraciones:

Persona NUM008 :

"Actualmente no estoy en la tienda. Solicité el traslado porque para mí la situación era insostenible. Me decía que todo lo hacía mal.

He visto tratar muy mal a compañeros, e incluso a familiares de los compañeros. En varias ocasiones he visto como se refería a la familia de empleados, y decía: 'ahí viene la hija subnormal de.. ahí viene la hija retrasada de..

La Encargada realiza el horario que le daba la gana, y se dedicaba en varias ocasiones a realizar gestiones particulares dentro del horario, como cuestiones de higiene personal, o ira revisar obras a su casa

Desde que supo que yo había solicitado cambio de tienda, comenzó a hacerme la vida imposible.

Me quitaron las llaves de la tienda. Se metía conmigo, y me hacía desprecios a nivel personal, y a raíz de solicitar el traslado de tienda, me dijo que ella extirpaba los cánceres, como si me estuviera comparando con la enfermedad

Siempre quiere estar por encima de los demás, y me ha generado muchos problemas.

He tenido mucho miedo de ir a trabajar, y creo que la Empresa ha de tomar decisiones. También me ha llamado retrasada delante del Supervisor.

También me consta que la Encargada, reserva las ensaladas caducadas para su tía, que es una señora rubia, que tiene gallinas. Nos pedía que apartásemos las ensaladas para dárselas a su tía. Y no lo hacíamos, cuestión que no está permitida, nos ponía a parir.

La Encargada tampoco cumple el horario, y debíamos estar pendientes de avisada en caso de que apareciese el Supervisor.

Cuando fui trasladada a la nueva tienda, llegó a ir para provocarme. Sentí pánico al verla.

Se dedica a atacarme a lo personal.

Persona NUM010 :

"No tengo nada en contra, pero estoy aquí porque he visto mal trato a compañeros.

Ataca mucho a lo personal. Le gusta llamar retrasados a sus compañeros. No acude ni un sábado a cerrar, cuando es el día de más afluencia.

He visto todo tipo de situaciones denigrantes a los compañeros. Y esto no se puede permitir.

Cuando hizo obras en su casa, iba a ver a los operarios dentro del horario. Decía que es su tienda, y que hace lo que le sale de los cojones. Incumple el horario de forma constante.

A partir de coger la reducción de jornada comenzó a ponerme muchas pegas.

También he visto como guarda las ensaladas caducadas para su tía.

Persona NUM009 :

"Llevo 17 años en la Empresa.

Los primeros días fue una pesadilla,

Para mí era un suplicio ir a trabajar. Siempre me llama la atención a voces. No sé cómo describirla.

Le gusta tener a dos o tres personas en su punto de mira. Me da mucho miedo por las represalias que pueda llegar a cometer. Solo quiero que me respeten, En una ocasión le dije que quería promocionar, y a partir de esa fecha la situación fue insostenible.



A mí no me habla, todos los cambios y órdenes me los da a través de terceros, de otros compañeros.

Siento que va a por mí, y no se oculta con sus actitudes. Estoy desquiciada con esta persona. No puedo más.

Ejerce un trato denigrante a los compañeros, nos llama inútiles, y lo dice tantas veces que al final nos lo creemos.

Trata de enfrentar permanentemente a los compañeros. Lo he pasado muy mal con la baja, y temo ira trabajar, y que pueda tomar represalias conmigo.

Del Tifer-15, otra tienda de la Empresa, que se ha cerrado temporalmente, nadie quería venir a trabajar al Lupa-146.

A un compañero, le ha llamado marrano, jeta y le acusa de coger un paño, y a otra compañera, la tilda de choni y barriobajera, y además dijo que perrea con otro compañero.

Hay una compañera, sobre la que ejerce todas las faltas de respeto habidas y por haber.

De otro compañero dijo que era retrasado, y de otra compañera que está loca. Me falta el aire al entrar en la tienda, y voy sin ilusión a trabajar, y este trabajo a mí me gusta mucho, pero esta Encargada, nos está haciendo la vida imposible. No duermo bien, me dicen en casa que deje el trabajo, pero no puedo porque tengo una responsabilidad, y tengo que seguir trabajando. No llego a desconectar del trabajo.

Se ve a la Encargada totalmente en tensión, y con ganas de hacer permanentemente daño. Esto no puede seguir así".

Para la empresa, estos hechos descritos han sido declarados con tal grado de firmeza y rotundidad, que se pueden tener por ciertos sin duda alguna, y tienen la consideración, además, de ser muy graves.

En este sentido, es especialmente significativo que haya 9 personas de las 22 personas que componen la tienda, que hayan coincidido describir el trato incorrecto y del todo reprochable, que Ud. les ha dispensado durante un espacio prolongado de tiempo. Además, con la prevalencia de superioridad jerárquica, lo cual agrava, todavía más si cabe, el comportamiento que Ud. ha tenido con sus subordinados y compañeros de trabajo.

Esta situación la Empresa no puede ni debe permitir, y corresponde tomar una medida disciplinaria como el despido.

De este modo, los hechos descritos, son constitutivos de varias faltas muy graves, según el artículo 37 del VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla León, con el Código 78000175012003.

En concreto, su comportamiento, ha quedado tipificado en los siguientes puntos:

Art. 37.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

Art. 37.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Art. 37.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

Por último, la liquidación por todos los conceptos asciende a la cantidad de --- 2.834,59--euros, que será ingresada en su cuenta el 10 de octubre.

La empresa también realizará a través de certfic@2 la comunicación de su certificado de empresa para que, si tiene derecho y lo desea, solicite la prestación por desempleo.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Atentamente",

OCTAVO.- En la empresa existe un protocolo para la prevención del acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo (doc. 2 del ramo de prueba de la parte actora, incorporado al archivo pdf 229 del expediente digital) .

En el mismo se define el acoso psicológico o Mobbing como "la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y constante en el tiempo sobre otras persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus derechos laborales y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".



En el mismo se establece un procedimiento consistente en la creación de una Comisión de Investigación, compuesta por un integrante del servicio de prevención propio, una persona designada por la Dirección de RRHH y dos representantes sindicales y miembros de la Comisión de Igualdad que podrán delegar en otro representante de los trabajadores/as, y que dispone de un plazo de máximo de 30 días desde su constitución para emitir el informe de Conclusiones.

Como Anexo A, Código de Buenas Prácticas, se expresa que "se entiende por acoso moral la situación en que se produce cualquier comportamiento abusivo o que conlleve violencia psicológica con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, o integridad psíquica de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en el trabajo", de fecha 27/4/2018, incluyendo, asimismo, como Anexo B, formularios de denuncias

NOVENO.- Se ha aportado por la empresa a requerimiento del juzgado, un certificado emitido por la empresa, en fecha 14/2/2020, en el que se hace constar:

" Carlos Antonio , y Samuel , en calidad de Director de Recursos Humanos y Responsable de Relaciones Lbaorles, respectivamente, de la empresa SEMARCK AC GROUP, S.A.

Certifican que:

I.- El 20 de septiembre de 2019 se abrió expediente disciplinario a la empleada Doña María Cristina , (responsable de la tienda Lupa 146 sita en DIRECCION000)

II.- El 30 de septiembre se procedió al despido de la citada empleada, por las razones expuestas en el citado expediente y que se dan por reproducidas.

III.- Previo a la apertura del expediente, se inició una investigación interna con el personal afectado y con el objetivo de recabar información sobre los hechos imputados.

IV.- La investigación interna consistió en la realización de una serie de entrevistas on-line. Las mismas se realizaron desde la sede del sindicato Comisiones Obreras de Palencia, a donde acudieron las personas afectadas y que más adelante se relacionarán.

V.- No existe prueba audiovisual porque las entrevistas no se grabaron, anotándose las declaraciones de los testigos de forma manual.

VI.- El pasado 11 de septiembre, en presencia de Felicidad (presidenta del Comité de Empresa) y Valeriano (Secretario Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones obreras Palencia); y una vez coordinado con el personas sus horarios, se realizó una entrevista individual a siete personas empeladas de la tienda, las cuales estaban bajo su cargo y responsabilidad como Encargada del establecimiento Lupa 146. Posteriormente, el 16 de septiembre, se realizó otra entrevista a las otras tres personas empeladas y /o relacionadas con la tienda que no pudieron estar el 11 de septiembre.

Seguidamente concreta la relación de personas y el contenido de su declaración el 11 de septiembre, coincidiendo con el texto atribuido a las personas entrevistadas en la carta de despido, como sigue.

VII.- Relación de personas y contenido de su declaración del 11 de septiembre:

.- Juan Enrique (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM011 de la carta de despido).

.- Rebeca (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM001 de la carta de despido).

.- Valle (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM002 de la carta de despido).

.- Reyes (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM004 de la carta de despido).

.- Patricia (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM005 de la carta de despido).

.- Victoria (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM006 de la carta de despido).

.- Tatiana (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM003 de la carta de despido).

VII.- Relación de personas entrevistas el 16 de septiembre y sus declaraciones:

.- Mariana (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM008 de la carta de despido).

.- Raimunda (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM010 de la carta de despido).

.- Pilar (cuya declaración se transcribe y coincide con la persona NUM009 de la carta de despido).

DÉCIMO.- En la tienda hay un total de 22 trabajadores, existiendo un Supervisor o Jefe de Zona, que es el superior jerárquico de la encargada.



UNDÉCIMO.- Disciplina la relación laboral el convenio de medianas superficies de alimentación de Castilla y León.

DUODÉCIMO.- Con fecha 28/10/2019 se celebró el preceptivo acto de conciliación, con el resultado de sin avenencia."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la demandada, fue impugnado por la actora. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, que declara la improcedencia del despido disciplinario de la actora con las consecuencias legales inherentes, recurre en suplicación la empresa condenada a asumirlas, instando un primer motivo de revisión fáctica para añadir al hecho decimotercero que todas las declaraciones incorporadas en la carta de despido fueron ratificadas en sede judicial.

Pues bien, a más de no servir la prueba testifical para la revisión de hechos en sede de suplicación y resultar (la propuesta) innecesaria, por reiterativa, de ser, como dice, que ello ya se recoge con valor de hecho probado en los fundamentos de derecho de la sentencia recurrida, no tiene ninguna relevancia para la decisión del recurso.

SEGUNDO.- El siguiente motivo, destinado ya a la censura jurídica, denuncia infracción por aplicación indebida del art. 55.1 ET en relación con el art 37.3 del Convenio Colectivo de medianas superficies de Castilla y León y jurisprudencia que cita, motivo que tampoco prospera.

Y es que la simple lectura de la carta de despido, que figura transcrita en hecho séptimo, se revela manifiestamente insuficiente en la descripción y contextualización (circunstancial y temporal) de los hechos que lo motivan, limitándose en la misma la empresa a reproducir (y dar por cierto) lo que le manifiestan en una entrevista 10 trabajadores (9 de un total de 22 que trabajan en la tienda de que la actora es encargada y 1 ex trabajadora de la misma), a los que por demás no identifica, como tampoco lo hizo en el previo expediente disciplinario, sobre el presunto incorrecto trato que les habría dispensado, con referencias genéricas además, en no pocos casos, a su exigencia y actitud para con ellos y los sentimientos que tuvieran, y con total indeterminación, en todos, de cuándo hubieran sucedido los hechos que relatan y sus circunstancias.

Resulta así difícil sostener que la carta contiene la suficiente información como para posibilitar una adecuada defensa de la actora, cuando ni siquiera concreta las fechas en que hubiera tenido lugar cualquiera de los episodios que relatan los trabajadores, acotación temporal necesaria para poder en su caso refutar su realidad, precisar /aclarar lo sucedido o alegar incluso su posible prescripción, y que desde luego no cabe soslayar por alguna referencia, por demás aislada y también indeterminada, a unos sucesos " *cuando se abrió la tienda, cuando se quedó embarazada...*", que ni siquiera se sitúan en ningún momento temporal concreto (pudiendo haber pasado días, meses o años desde que acaecieron), ni por el simple alegato de que lo que se reprocha son conductas reiteradas en el tiempo, pues incluso en ese caso la determinación sustantiva y temporal de las mismas (cuáles fueron, cuántas veces se repitieran, en qué circunstancias y cuándo se habían producido) es, en la medida de lo posible, necesaria (STS de 20 de marzo de 1990), siendo en fin que en la empresa existe un protocolo para la prevención del acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual que ni siquiera habría seguido.

TERCERO.- No cumplió pues la empresa con la exigencia legal impuesta por el artículo 55.1 ET, lo que en definitiva conduce a la declaración de improcedencia del despido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.4 ET y 108.1 LJS, sin necesidad de examinar si pudiera estar o no justificado, ni la realidad de los hechos que lo motivan.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Semark Ac Group SA contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Palencia de fecha 14 de noviembre de 2020, dictada en los autos nº 498/19, seguidos a virtud de demandad planteada por D^a María Cristina frente a precitada recurrente, sobre Despido, **confirmamos la resolución recurrida en todos sus extremos**, acordando la pérdida del depósito y consignación constituidos por la recurrente, a los que se dará el destino legal una vez firme esta resolución, e imponiendo a



ésta las costas de la suplicación que incluirán los honorarios del Letrado impugnante del recurso, que la Sala fija en la cantidad de 500 euros más Iva.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

Se advierte que contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta número 4636 0000 66 1454/21 abierta a nombre de la Sección 1 de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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