nº 4 (3er Trimestre 2022)
ISSN: 2792-7962 –ISSNe: 2792-7970

Influencia del Derecho Alimentario en un proceso social por despido: comentario a la SJS León 648/2021 de 29 de noviembre

Influence of Food Law in a social process for dismissal: commentary on SJS León 648/2021 of 29 November

Francisco Xabiere Gómez García *Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de León
https://orcid.org/0000-0003-0040-2758

Cita Sugerida: GÓMEZ GARCÍA, F. X. "Influencia del Derecho Alimentario en un proceso social por despido: comentario a la SJS León 648/2021 de 29 de noviembre". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum.* núm. 4 (2022): 165-169.

Resumen	Abstract
El marco de un despido disciplinario del gerente de una empresa de la industria cárnica sirve para comprobar la extensa producción normativa en el ámbito de la seguridad alimentaria. Es precisamente la importancia vital de los actos relacionados con la alimentación la que, ante la alteración y comercialización de un importante lote de carne manipulada, hace trascender los efectos de un simple despido por indisciplina o desobediencia en el trabajo hacia una posible responsabilidad de carácter penal. El hecho de que previamente se haya decretado la nulidad de actuaciones, por indefensión de la parte demandante en relación con su propuesta de pruebas testificales, introduce otro aliciente más para considerar digna de reseña esta sentencia.	The case of a disciplinary dismissal of the manager of a meat industry company serves as an example of the extensive regulatory production in the area of food safety. It is precisely the vital importance of food-related acts which, in the face of the alteration and commercialisation of an important lot of manipulated meat, transcends the effects of a simple dismissal for indiscipline or disobedience at the workplace towards a possible criminal liability. The fact that the proceedings had previously been declared null and void, due to the claimant's lack of defence in relation to its proposal for witness evidence, provides a further incentive to consider this judgement worthy of review

Palabras clave	Keywords
Despido disciplinario; protección del consumidor; indisciplina o desobediencia en el trabajo	Disciplinary dismissal; consumer protection; indiscipline or disobedience in the workplace

1. INTRODUCCIÓN

La jurisdicción social, como ámbito específico de la rama social del Derecho, no es ajena a otro tipo de relaciones sociales cuyo amparo principal viene dado por ramas del Derecho diferentes. En la sentencia aquí presentada, la atención a una impugnación de un despido empresarial en una industria cárnica va conectada con la toma en consideración de principios de seguridad alimentaria y de protección de los consumidores, por lo que de las actuaciones seguidas en el proceso podrían derivar responsabilidades en otros órdenes judiciales.

La principal paradoja del caso es que esta última posibilidad aparece con la práctica de nuevas pruebas tras la declaración de nulidad de actuaciones fallada por STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 24 de mayo de 2021 (rec. 415/2021), la cual es acordada tras una primera sentencia del mismo titular del Juzgado de lo Social que convalidaba el despido empresarial. Esta nulidad viene motivada

Fecha Recepción: 21/07/2022 - Fecha Revisión: 01/08/2022 - Fecha Aceptación: 01/08/2022
Pags. 165-169

por la inadmisión de medios de prueba, en un contexto de restricciones por la pandemia de COVID-19, tras la limitación del número de testificales pertinentes para la defensa, al entender el magistrado de instancia que además en este tipo de procedimientos la carga de la prueba en realidad recae sobre la empresa. Este criterio numérico es rechazado por la Sala, la cual ordena retrotraer las actuaciones al momento anterior a la celebración del juicio oral, según dispone el art. 202.1 LRJS[1].

2. ANTECEDENTES DE HECHO

El demandante venía prestando servicios como gerente por cuenta de la empresa demandada, desde hacía casi dos décadas, con categoría de "director técnico de matadero" y dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo estatal de industrias cárnicas. En fecha 4 de junio recibe carta de despido disciplinario con efectos inmediatos en la que, resumidamente, se le imputan varios incumplimientos contractuales de carácter muy grave que constituyen, por una parte, transgresión de la buena fe contractual y, por otra, indisciplina o desobediencia en el trabajo.

El previo 21 de mayo había sido celebrada una reunión de seguimiento por parte de la propiedad, a la que asistieron varios miembros del consejo de administración y los responsables de área de la empresa, entre los que estaba el actor. En ella, la representante de la propiedad indicó la necesidad de identificar áreas de mejora en la producción, precisando que todos los nuevos procesos deberían ir precedidos de un proyecto de investigación técnica, desarrollado por el departamento de calidad, el cual garantizase la viabilidad, seguridad y cumplimiento de la normativa vigente.

Apenas unos días después, la empresa tiene conocimiento de que el actor, sin seguir los cauces señalados, ha comenzado un nuevo proceso para la conservación de los chuleteros de buey, consistente en untar los mismos con una grasa procesada, por lo que le demanda información (vía conversación telefónica) sobre los informes técnicos que pudieran validar esa práctica, así como lo referente a la realización de los trámites administrativos sanitarios preceptivos para esa manipulación. Pese a que el demandante aseguró que era una práctica extendida en la industria y que no planteaba ningún problema desde el punto de vista regulatorio, recibe por parte de la empresa la instrucción escrita de que los chuleteros afectados no deben ponerse a la venta bajo ningún concepto mientras no se haya tomado una decisión informada, la cual precisa de la aportación de documentación por su parte, acreditando el origen de la grasa aplicada a la carne; requerimiento que se le reitera dos veces más ante la falta de justificación que permitiese la trazabilidad de la grasa utilizada, pues la única documentación presentada consiste en unos albaranes de salida y retorno de grasa de buey hacía las instalaciones de una empresa de embutidos, fechados ambos seis días después de que efectivamente hubiera comenzado el proceso de untado.

Por si esto fuera poco, la empresa recibe una queja de un cliente habitual al que se le ha comercializado uno de esos chuleteros manipulados, motivo por el cual imputa al actor la obstaculización de la retirada del producto en el mercado, al no haber entregado la lista de clientes que habrían recibido la carne y en qué cantidad. Por todo ello, alega un daño reputacional a la marca y la puesta en riesgo (legal y sanitario) de existencias valoradas en más de cien mil euros, lo que justificaría la calificación de una falta muy grave y el inmediato despido disciplinario del, posteriormente, demandante.

3. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Antes de entrar en el fondo del asunto, el magistrado hace un escrupuloso repaso de las resoluciones que ha dictado tras la declaración de nulidad, por parte del TSJ, de su anterior sentencia,

[1] Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245.

entre las que se incluyen cuatro providencias. Dado que no debe alterar sin más sus consideraciones expuestas, sino reconsiderarlas a la luz de lo nuevamente actuado[2], procede a señalar la trascendencia del resultado de las nuevas pruebas testificales y documentales admitidas y practicadas, aquí acotadas al "hecho probado tercero", al que se le da una nueva redacción en su integridad, acompañando cada apartado con la fuente de la prueba de lo allí escrito.

3.1. Consideraciones sobre protección del consumidor y derecho alimentario

Una parte extensa de la sentencia atiende a la evolución de la seguridad alimentaria, principalmente a su normativa legal, con origen en el Reglamento del Ayuntamiento de Madrid sobre la inspección de los alimentos de origen animal (1842), subrayando las limitaciones de la administración local para hacer frente a cuestiones de una complejidad creciente a medida que se desarrollaba la industria alimentaria. De ahí que en la actualidad cobre más peso la normativa estatal, encabezada por la Ley 17/2011, de 5 de julio, de seguridad alimentaria y nutrición[3], pero también la norma autonómica que le sirve de complemento, como es, en el marco del asunto juzgado, la Ley 10/2010 de salud pública y seguridad alimentaria en Castilla y León[4].

Sin embargo, el mayor influjo normativo en materia de seguridad alimentaria proviene de la Unión Europea, por lo que el juzgador realiza una completísima revisión de directivas y reglamentos (en algún caso de dudosa pertinencia al asunto en cuestión, como la regulación sobre los productos que se introducen en territorio de la Unión desde terceros países), destacando el denominado "Paquete de Higiene"[5], refundición integral para el nuevo milenio de toda la legislación previa, a consecuencia de la crisis de las vacas locas.

Completa este bloque la referencia a los cinco principios generales de la normativa alimentaria (cientificidad; integridad; precaución o cautela; responsabilidad; y trazabilidad); la consideración de que tras el art. 43.1 CE el verdadero bien jurídico protegido es la salud pública (de forma específica la de los consumidores), que es independiente y diferenciado de la salud individual; y la constatación de que el sistema de protección incluye también un conjunto de sanciones, tanto a nivel administrativo[6] como a nivel penal[7], frente a unos ilícitos considerados de peligro abstracto, pues no exigen la puesta en un concreto riesgo de la salud de algún consumidor en particular, dado que el legislador adelanta la barrera de protección en atención a la potencialidad dañina de las conductas tipificadas en relación con el bien jurídico protegido.

3.2. La calificación del despido y sus consecuencias

Bien sabido es que el despido disciplinario constituye una decisión unilateral por parte empresarial dirigida a la extinción del contrato que, para su legitimidad (según la teoría de la exigencia de razonabilidad del despido[8]) precisa de un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora y que, como tal, corresponde a la parte demandada probar la veracidad de los hechos

[2] ATSJ Aragón 28 diciembre 2006 (rec. 1114/2006), con cita de la STC 157/1993, de 6 de mayo, entre otras.
[3] BOE de 6 de julio de 2011, núm. 160.
[4] BOCYL de 8 de octubre de 2010, núm. 196.
[5] Normativa accesible en https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/legislacion/legislacion-comunitaria-letra-Q.aspx [consultado el 14 de julio de 2022].
[6] Arts. 50 y ss. de la Ley 17/2011, de 5 de julio, de seguridad alimentaria y nutrición. BOE de 6 de julio de 2011, núm. 160.
[7] Arts. 363 y ss. de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE de 24 de noviembre de 1995, núm. 281.
[8] Ortega Lozano, P.G.: "Sobre la comunicación escrita en la extinción del contrato de trabajo: problemas sustantivos y procesales", *Revista de Información Laboral*, núm. 12, 2018.

imputados en la carta de despido[9], la cual no siempre es tan amplia, concreta y motivada como la de este pleito. Dado que en ella son imputados al trabajador los ilícitos laborales de "indisciplina o desobediencia en el trabajo" y de "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza", procede el magistrado a presentar, de forma harto esclarecedora, la normativa y jurisprudencia relacionadas con estos elementos.

Así, sobre el primero manifiesta que incluye tanto a la indisciplina referida a órdenes generales como la desobediencia en sentido estricto de órdenes concretas, que en ambos casos pueden emanar del empresario o de las personas que deciden en su nombre, ya que en principio gozan de presunción de legitimidad. Debe tratarse de conductas graves y culpables, no bastando una desobediencia que no sea abiertamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación[10]. El segundo, que en este proceso solo produciría efectos de no acreditarse el anterior, constituye una causa compleja donde es posible distinguir comportamientos como el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza[11], pero que, igualmente, deben incluir las notas de culpabilidad (en grado de dolo, culpa o negligencia) y gravedad (que variará según el puesto y la responsabilidad del trabajador).

Llegado a ese punto, el juez entra a examinar los argumentos que la parte demandante expone en su descargo, como que la grasa adherida era un mero experimento, lo que es descartado atendiendo a que se realiza sobre casi tres toneladas de carne, sin conocimiento de la dirección de la empresa y del departamento de calidad y que la carne fue finalmente puesta en el mercado. De igual forma, rechaza la afirmación de que el trabajador despedido tuviera autonomía suficiente para realizar ese tratamiento de la grasa que el mismo califica de sanitariamente seguro y sin generación de riesgo alguno, habida cuenta de la directriz establecida por la directora general del grupo, que el actor no desconocía por ser parte del comité de dirección, argumentando que, en cualquier caso, la autonomía técnica nunca podría implicar libertad de criterio para infringir normas jurídicas. Y es que, a raíz de las pruebas testificales practicadas (incluyendo todas las de la parte demandante), en los hechos probados ha quedado acreditado que fue el actor quien transportó la grasa en su vehículo particular, sin control de temperatura ni medidas de higiene elementales, y ordenó hacer unos albaranes con fecha posterior a la que en realidad esa grasa fue movida y manipulada.

Por último, efectúa la necesaria subsunción jurídica en relación con la falta de indisciplina o desobediencia, apreciando una actitud de resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de las órdenes empresariales[12], donde además se infringe "flagrantemente" la normativa básica en materia alimentaria al introducir en la cadena de alimentación "un subproducto cuya procedencia y composición química son desconocidas, rompiendo un principio básico como es la trazabilidad", debido al empleo de grasas animales fundidas que "alteran la composición de la microbiota presente, con escenarios diferentes a los de la carne fresca". De igual forma, se aprecia la necesaria culpabilidad a título de negligencia inexcusable, no atenuada ni atemperada por las circunstancias concurrentes[13], por cuanto el trabajador es personal muy cualificado con obligación de conocer la normativa sobre seguridad alimentaria, para nada compatible con esas actuaciones de "desprecio a las más elementales normas de garantía sanitaria". Asimismo, los hechos son de "extrema gravedad" para la salud pública y para la empresa, a la que se genera un daño en su imagen de marca y se causa un perjuicio económico cercano a los cien mil euros. Motivos que también podrían encuadrarse, subsidiariamente, en las faltas

[9] Art. 105.1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245.

[10] STS 19 diciembre 1988. Ponente Aurelio Desdentado Bonete.

[11] STS 21 diciembre 1987. Ponente Juan Muñoz Campos.

[12] STS 9 junio 1987. Ponente Francisco Tuero Bertrand.

[13] STS 24 febrero 1990. Ponente Arturo Fernández López.

de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, por lo que es convalidada la decisión empresarial de despido disciplinario.

3.3. La deducción de testimonio de particulares por comisión de presuntos delitos

En el escrito de conclusiones de la parte demandada se hace referencia a la posibilidad de que "buena parte de las conductas que los testigos han descrito perfectamente podrían haber desencadenado el ejercicio de acciones penales, incluso de oficio acordadas por su señoría, por presuntos delitos contra la salud pública y falsedad documental". Por ello, el juez de lo social alude a la jurisprudencia que para mandar deducir un testimonio, ya sea de oficio o a instancia de parte, entiende que solo hay que atender a los hechos que lo motivan y no a la corrección de su inicial calificación jurídica, pues no se trata de un acto procesal de imputación delictiva sino una mera comunicación justificada por la apariencia delictiva de un hecho, aunque luego se acredite que "no es constitutivo de delito o que no llegó a existir en la realidad".

En consecuencia, decide remitir copia de la sentencia al Ministerio Fiscal para que, si lo estima procedente en Derecho, interese la deducción de testimonio por los delitos referidos "y/o cualquier otro que pueda apreciar", aclarando que para ello resulta innecesario esperar a la firmeza de la presente sentencia laboral, puesto que la consideración de la conducta como un incumplimiento contractual no incluye un juicio sobre la posible culpabilidad o inocencia del actor, habida cuenta que "la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta"[14].

4. CONCLUSIÓN

Si bien no es lo habitual, los Juzgados de lo Social también producen sentencias que por alguna de sus características es necesario destacar, como así ocurre con esta SJS León 648/2021, de 29 de noviembre, la cual es motivo de interés por la linde con las responsabilidades penales y, principalmente, por su atención a la construcción de la normativa protectora relacionada con la seguridad alimentaria y para la defensa del consumidor, con su numerosa referencia a las directivas y reglamentos emanados de la Unión Europea. En cualquier caso, es de agradecer también, desde un punto de vista de pedagogía judicial, la completa motivación y la referencia al final de cada párrafo tanto a los hechos probados como a las principales fuentes de prueba en que se apoyan, con una claridad expositiva (digna del maestro Sempere Navarro) que permite al lector interesado comprender los mecanismos sobre los que se apoyan los razonamientos de las sentencias.

5. BIBLIOGRAFÍA

Ortega Lozano, P. G.: "Sobre la comunicación escrita en la extinción del contrato de trabajo: problemas sustantivos y procesales", *Revista de Información Laboral*, núm. 12, 2018.

[14] STS 5 junio 2005 (rec. 1838/2004). Ponente Manuel Iglesias Cabero.