



Juzgado de lo Social nº 1 de Granollers

Calle Josep Umbert, 124 - Granollers - C.P.: 08402

TEL.: 936934710
FAX: 936934713
E-MAIL: social1.granollers@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0809644420218005482

Procedimiento de Impugnación de Sanciones 110/2021-2

-
Materia: Sanción

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 040200000011021
Pagos por transferencia bancaria: [REDACTED] 4.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 1 de Granollers
Concepto: [REDACTED]

Parte demandante/ejecutante [REDACTED]
Abogado/a: [REDACTED]
Graduado/a social: [REDACTED]
Parte demandada/ejecutada: MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL VOLUNTARIA LA PANA , MINISTERI FISCAL
Abogado/a: [REDACTED]

SENTENCIA Nº 110/2022

Granollers, 6 de abril de 2022

VISTO por el Magistrado-Juez, en sustitución D. [REDACTED]estro del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, el presente juicio promovido entre las partes anteriormente referenciadas en materia de SANCION.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 9 de febrero de 2021 se recibió en este Juzgado la demanda suscrita por la parte actora, quien después de alegar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión, solicitó se dictase sentencia de conformidad con sus peticiones.

Segundo.- Admitida a trámite la demanda, y fijados el día y hora para la celebración del juicio, éste tuvo lugar el día 6 de abril de 2022 con asistencia de la parte actora quien se afirmó y ratificó en su demanda. Compareciendo la entidad demandada que se opone a la demanda por considerar que la sanción es correcta, ajustada a derecho y perfectamente tipificada y considerando que el demandante ha desobecido las ordenes empresariales en los términos que constan en la comunicación sancionadora. Recibido el procedimiento a prueba, se admitió y practicó en los términos que constan





documental y declaración testifical a instancia de ambas partes y tras realizar sus conclusiones ratificando sus pretensiones, quedaron las presentes actuaciones vistas para dictar Sentencia.

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todos los requisitos legales salvo la observancia estricta de los plazos procesales derivado del importante volumen de procedimientos que se tramitan en el juzgado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante D. [REDACTED] acredita en la entidad demandada relación laboral desde el 12 de julio de 2011 categoría profesional de Peón de Planta y percibiendo un salario mensual bruto por todos los conceptos con inclusión de pagas extraordinarias de 1.339,09 euros.

El demandante no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores o de miembro del comité de empresa en el momento de la sanción aunque era candidato a las elecciones y en el momento actual es miembro del comité de empresa desde el 11 de diciembre de 2020.

(no controvertido entre las partes a la vista de sus manifestaciones efectuadas en el acto de la vista).

SEGUNDO.- El regimen disciplinario en la entidad demandada es el recogido en el convenio colectivo del personal laboral al servicio de la entidad demandada.

TERCERO.- Al trabajador le fue comunicada en fecha 19 de enero de 2021 carta de sanción por comisión de una falta laboral leve imponiendo una sanción de 3 días de suspensión de empleo y sueldo que ha cumplido en fecha 25 a 27 de enero de 2021.

(no controvertido).

CUARTO.- Los hechos que se imputan como constitutivo de una falta leve consisten en que el trabajador demandante el día 9 de octubre de 2020 se negó a modificar la velocidad de la cinta de Triatge, tal y como le indicaba el encargado de planta.

(expediente administrativo).

QUINTO.- Consta reclamación del trabajador y otros compañeros solicitando el mantenimiento del horario de 7.15 a 15.05 solicitud realizada el 6 de octubre de 2020-

SEXTO.- El demandante con anterioridad a la fecha de los hechos imputados como sancionables mantenía una actividad reivindicativa y sindical de importancia.





(manifestaciones de los testigos efectuadas en el acto de la vista).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados lo han sido sobre la base de la valoración de la prueba practicada en el acto de juicio, y en especial atendida la documental obrantes en las actuaciones aportadas y valorada la declaración de los testigos de conformidad con las reglas de la sana crítica que han permitido la declaración de los hechos probados en base a los elementos probatorios que se determinan en cada hecho declarado probado.

SEGUNDO.- En esta materia atendida las reglas de la carga de la prueba que imponen al demandado probar los hechos acreditativos de la sanción impuesta de conformidad con el artículo 114 y 115 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, considera este Juzgador que esa parte no ha enervado la carga de la prueba para determinar claramente los hechos determinantes de la sanción, además existen indicios razonables para estimar que se ha vulnerado la garantía de indemnidad del trabajador demandante.

Recuerda la sentencia del T.S.J. de Canarias, de fecha 23-06-2011 (recurso nº 20/2011) que *"Como señala la STC de 19 de abril de 2004 " la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado también cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. El derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de **indemnidad**, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de **indemnidad** se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos (SSTC 7/1993 y 14/1993 , 54/1995).*

Asimismo la STS de 28 de febrero de 2008 indica: *"para facilitar el rechazo judicial de la censurable conducta empresarial represaliante, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL ("una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación..., corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas"). Y al efecto se recuerda por el intérprete máximo de la Constitución que "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",...- Pero para que opere el desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio (STC 266/1993, de 20/ septiembre ,), 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 , FJ 5 ; 85/1995, de 6/junio , FJ 4) (SSTC 144/2005, de 6/junio_, FJ 3 ; 171/2005, de 20/junio_, FJ 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 , FJ 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, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación ... Y presente la prueba indiciaria, "el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales""en lo que constituye (...) una auténtica carga probatoria y no un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria" (SSTC 87/2004, 10/mayo_, FJ 3).De esta forma, la ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental."

Partiendo de estas consideraciones, lo primero que cabe decir es que la actora cumple suficientemente con la carga de acreditar un indicio de trato discriminatorio por cuanto dos testigos, el propuesto por la empleadora y el propuesto por el actor reconocen que la actividad reivindicativa y sindical del trabajador importante era de relevancia y conocida en reclamación de los derechos de los trabajadores, afirmación que incluso se ratifica con el documento aportado por la parte actora en el ramo de prueba y que consta en el expediente administrativo de reclamación de mantenimiento de jornada laboral efectuada unos días antes de los hechos determinantes de la sanción. El testigo de la parte demandada lo reconoce directamente y en relación al testigo de la parte actora no se aprecia animadversión hacia la empresa, que acredita que el demandante reclamó de forma reitera y constante el abono de derechos laborales de los trabajadores.

Dicho esto, pesaba sobre la empresa demandada acreditar que su decisión se debió a motivos absolutamente ajenos a esta circunstancia, a fin de despejar la alegada represalia que se le imputa y sin embargo ni tan siquiera acredita los hechos determinantes de la sanción al aportar un testigo que no es conocedor directo de los hechos y que menciona la supuesta desobediencia del trabajador demandante por referencia del responsable directo del mismo que no ha sido aportado como testigo por la entidad empleadora, ostentando la carga de la prueba sobre esta cuestión.





Por todo lo expuesto y por vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador demandante debe estimarse la nulidad de la sanción impuesta a la parte actora objeto de las presentes actuaciones.

TERCERO.- Asimismo la actora interesa una indemnización adicional de 6000 euros por los daños irrogados a causa de la vulneración del derecho fundamental. Tal solicitud, queda amparada en el art. 183 de la LRJS, y la expresa la parte actora en el hecho sexto del escrito de demanda, con invocación de la lisos.

No obstante la petición efectuada, la escasa repercusión económica de la sanción por falta leve y que el criterio sostenido de aplicación de la LISOS no se ajusta a la determinación del daño mora de forma estricta en el presente caso puesto que se aporta un informe médico de 26 de enero de 2021, documento número 6 del ramo de prueba de la parte actora, si bien especifica un síndrome ansioso depresivo de 3 meses de evolución no se aprecia de tal importancia que le haya impedido al trabajador participar activamente en las elecciones que posteriormente determinaron su inclusión como miembro del comité de empresa y tampoco impidieron su actividad sindical y en consecuencia procede la imposición de una indemnización adicional de 280 euros que aproximadamente se corresponde con el equivalente a 6 días de salario diario del trabajador a la vista del salario bruto mensual establecido en el hecho probado primero de la presente resolución.

CUARTO.- Por todo ello, y vistos los artículos citados y demás de aplicación al caso procede estimar la demanda declarando la nulidad de la sanción impuesta al trabajador por vulneración de su garantía de indemnidad y además por no quedar justificados los hechos expresados en la comunicación sancionadora como constitutivos de una falta leve.

Vistos los artículos pertinentes y los demás de general aplicación.

FALLO

QUE DEBO ESTIMAR Y ESTIMO INTEGRAMENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la entidad Mancomunitat Intermunicipal cuencia debo declarar la nulidad de la sanción impuesta al trabajador demandante por vulneración de su garantía de indemnidad y revoco la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 3 días impuesta al trabajador demandante.

Condenando a las partes a estar y pasar por la presente declaración y a la entidad demandada Mancomunitat Intermunicipal Voluntaria La Pana a la devolución al trabajador de los 3 días de suspensión de empleo y sueldo que ya ha cumplido.





Además se condena a la empleadora demandada Mancomunitat Intermunicipal Voluntaria La Pana al abono al trabajador demandante en concepto de indemnización por daños derivados de la vulneración de derechos fundamentales de la cantidad de 280 euros.

Únase certificación de esta sentencia a la causa y quede el original en el libro de sentencias de este juzgado, notificándose a las partes con la advertencia de que **AL SER FIRME**, contra la misma no cabe interponer recurso de suplicación conforme a la previsión del artículo 191 de la L.R.J.S. en relación con el artículo 115.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. .

Así por esta mi sentencia, definitivamente Juzgando en esta Instancia, lo pronuncia, mando y firmo.

Codi Segur de Verificació: CYZSDSDFGGANYDMHBWMDM5YJFA1EZK7A

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Signat per Mendez Diestro, Fernando;

Data i hora 07/04/2022 09:44

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y





que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Codi Segur de Verificació: CYZDSDFGGANYDMHBWMDM5YJFA1EZK7A

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Signat per Mendez Diestro, Fernando;

Data i hora 07/04/2022 09:44





INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

En aplicación de la Orden JUS/394/2020, dictada con motivo de la situación sobrevinida con motivo del **COVID-19**:

- La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través del correo electrónico habilitado a tal efecto, arriba detallados, en todo caso cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Para aquellos casos en los que resulte imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita.
- Los usuarios que accedan al edificio judicial con cita previa, deberán disponer y usar mascarillas propias y utilizar el gel desinfectante en las manos.

