

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. UNO
DE JEREZ DE LA FRONTERA.

Autos nº. 684/2008

CONCEPTO: SANCIÓN.

Ilmo. Sr. Magistrado-Juez

Don LINO ROMÁN PÉREZ.

SENTENCIA NÚM. 177/2010

En Jerez de la Frontera a veintitrés de Febrero de dos mil diez.

Visto por el Ilmo. Sr. D. Lino Román Pérez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 1 de los de Jerez de la Frontera el juicio oral promovido por D^a. CARMEN GARCIA LOPEZ representada por la Graduada Social D^a. Dolores Álvarez González, frente a la Empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. representada por la Letrada D^a. Almudena Herráez Franco, en reclamación por SANCIÓN.

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente Sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 11 de Abril de 2.008, tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados demanda suscrita por la parte actora, frente a la demandada en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

Segundo.- Que admitida a trámite la demanda se citó a las partes a la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, para el día veintidós de febrero de dos mil diez, que tuvieron lugar en la fecha señalada, con la comparecencia indicada en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en Acta.

A continuación se practicaron las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que consta en Acta. En conclusiones se elevaron a definitivas, quedando los Autos conclusos y vistos para sentencia

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, salvo el sistema de plazos debido a la carga de entrada de asuntos que soporta el Juzgado que excede considerablemente del módulo de entrada, lo que se pone de manifiesto a los efectos de lo establecido en el artº. 211.2 de la L.E.C. 1/2000, de 7 de Enero.

HECHOS PROBADOS

Primero.- D^a. Carmen García López, con D.N.I. nº. 31.681.127-F, presta sus servicios para la Empresa demandada, con carácter indefinido, con antigüedad de 01-08-03, categoría profesional de Vigilante de Seguridad, con Centro de trabajo en el Hospital del S.A.S. en Jerez de la Frontera y un salario mensual de 1.294,31€ en el año 2.008.

Segundo.- El día 9 de Enero de 2.008, sobre las 22,50 horas, coincidente con el cambio de turnos, D^a. Carmen García López se encontraba en el vestuario masculino hablando con varios compañeros visiblemente enfadada, porque el Jefe de Equipo ~~D^a. Carlos Martínez Pullana~~ había dado, días antes, un parte de ella imputándole el abandono del puesto de trabajo, manifestando la actora en tono más alto de lo habitual "Chivato de mierda, eso es lo que son unos chivatos de mierda".

Como coincidiera que en esos momentos el ~~Sr. Martínez Pullana~~ entraba en el vestuario llamado por el otro Jefe de Equipo ~~D^a. Javier Díaz Mora~~, la actora se dirigió al Sr. Martínez Pullana y muy enfadada le manifestó "Tienes algún problema conmigo o que" "Ten mucho cuidado conmigo, tu no me

conoces y nos vamos a ver delante de un Juez" "Tu a que has venido, a tocarme los cojones" "Tu para lo que sirves es para abrir y cerrar puertas". El Sr. [REDACTED] le contestó "Igual te digo".

Seguidamente, el Vigilante Sr. [REDACTED] que se encontraba presente para evitar que la discusión llegara a mayores se llevó a la actora al vestuario femenino.

Momentos después, estando el Sr. [REDACTED] en la puerta del Hospital, la actora que se marchaba tras finalizar el turno pasa por delante de él y en voz alta le manifiesta "Ahora haces un informe de esto y entonces te voy a denunciar chivato de mierda".

Tercero.- Con fecha 07-03-08, por los citados hechos, la empresa comunicó a la actora carta de sanción, que incorporada en las actuaciones se tiene por reproducida, por la que le imponía una sanción por Falta muy grave consistente en suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días.

Cuarto.- Con fecha 26 de mayo de 2008 la empresa entregó a la actora carta por la que le comunicaba que el cumplimiento de la sanción se llevaría a cabo los días 27 de mayo a 11 de junio de 2008.

Quinto.- La actora no ostenta ni ha ostentado, en el año anterior cargo de representación legal o sindical de los trabajadores.

Sexto.- Presentada por la actora papeleta de conciliación ante el CEMAC, el acto se celebró el día 04-04-08 con el resultado de "Sin Avenencia".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos declarados probados lo han sido, conforme a las reglas de la sana crítica, de la valoración conjunta de los elementos de convicción y de las pruebas practicadas, consistentes en testificales propuesta y practicadas por las partes y de la documental incorporada en las actuaciones.

Segundo.- Para que una Sanción pueda ser confirmada ha de quedar acreditado por el empresario el cumplimiento de las exigencias de forma, la realidad y la entidad de las faltas atribuidas al trabajador, asumiendo la carga de probar los hechos en que fundamenta su posición (art. 217.3 de la L.E.C., 58.1 del E.T y 114.3 de la L.P.L.), y ser subsumible la conducta del demandante en alguno de los supuestos de incumplimiento contractual de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo de aplicación, teniendo en cuenta para ello no ya sólo la graduación que de ellas se efectúe en las correspondientes normas sectoriales, sino especialmente también el conjunto de circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, anteriores y coetáneas, con especial atención al factor humano, lo que exige la aplicación analógica de las circunstancias impositivas y modificativas de la responsabilidad propias del derecho sancionador general, que está inspirado en un principio de culpabilidad excluyente de cualquier dosis de responsabilidad objetiva, a fin de obtener una perfecta correlación entre infracción, infractor y sanción, a través de una tarea individualizadora en el caso enjuiciado, en la que se tengan en cuenta la conducta observada y naturaleza de la infracción, entre otros, así como el recíproco comportamiento de los intervinientes, con el fin de obtener una proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta, objetivo último de la revisión jurisdiccional efectuada, debiendo actuar la empresa conforme a los principios de lealtad y buena fe, sin incurrir en discriminaciones al tratar desigualmente situaciones análogas.

Tercero.- De las pruebas practicadas ha quedado acreditado que la actora el día 9 de Enero de 2008 se dirigió al Jefe de Equipo Sr. [REDACTED], en el vestuario de caballeros del Hospital de Jerez de la Frontera, en actitud de enfado provocando una discusión, como consecuencia de que días antes el [REDACTED] había dado un parte de ella imputándole ausentarse de su puesto de trabajo y la trabajadora manifestaba que no era cierto. En la discusión y alzando la voz la Sr. García López se dirigió al Jefe de Equipo de forma irrespetuosa y desconsiderada manifestándole frases tales como "Tienes algún problema conmigo o que" "Ten mucho cuidado conmigo, tu no me conoces y nos vamos a ver delante de un Juez" "Tu a que has venido, a tocarme los cojones" "Tu para lo que sirves es para abrir y cerrar puertas". En esta discusión

el Sr. ██████████ le contestó "Igual te digo". Dichas manifestaciones a juicio del proveyente no alcanzan la entidad de malos tratos de palabra o falta grave de respeto ya que se producen en el vestuario masculino de los Vigilantes y en el exclusivo ámbito de los compañeros de trabajo, que los propios testigos han valorado como propios del contexto de la relación de trabajo. Además, dicha discusión no puede valorarse ni separarse del enfado, justificado o no, que tenía la actora no sólo por haber sido denunciada ante la empresa por el Sr. Martínez Pullana sino porque no compartía la imputación de abandono de puesto de trabajo. Incluso la manifestación que le hace en la puerta de salida del Hospital no supone más que una nueva falta de consideración dentro del contexto de enfado que presentaba, al manifestarle que si hacía un informe de lo ocurrido "te voy a denunciar chivato de mierda".

Por lo expuesto, a la vista de que la conducta analizada sólo aparece tipificada en el Convenio Colectivo de aplicación, alternativamente, como falta leve o muy grave, sin que exista tipificada una falta de graduación intermedia, en una línea muchas veces de difícil separación y calificación, ya que debido a la cercanía y confianza propia de la relación de compañeros de trabajo, del contexto en que se produce, de la profesión que desempeña la actora y sus compañeros y del nivel de subordinación entre los mismos, o lo que es igual, atendiendo al conjunto de circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes a fin de obtener una proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta, el proveyente considera que la misma no ha sido debidamente valorada, pues más que malos tratos de palabra o falta grave de respeto y consideración la conducta de la actora es propia de una leve falta de respeto y consideración en el ámbito de la discusión creada por la misma y por lo tanto de menor entidad y ha de ser tipificada como una falta leve. Procede por tanto, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 115.1.c) de la L.P.L. revocar parcialmente la misma para autorizar a la empresa la imposición de una sanción adecuada a la calificación de Falta Leve de las previstas en el art. 56.1 del C.C. Estatal de Empresas de Seguridad.

Cuarto.- La parte actora ha manifestado en el acto de juicio, no formulado previamente ni en su papeleta de conciliación ni en su demanda, que la sanción sería nula al no contener la misma la fecha de su cumplimiento y haberse producido éste en fecha posterior.

Dicha manifestación no constituye una modificación o ampliación de la calificación jurídica que sería acogible aunque no se hubiera formulado anteriormente, sino un hecho nuevo ya que lo que se imputa a la empresa es que no ha fijado en la carta de sanción notificada el 07-03-08 la fecha de su cumplimiento habiéndose producido dicha comunicación posteriormente el día 06-05-08, con lo que se trataría de una modificación sustancial de los hechos de la papeleta de conciliación y demanda que no pueden ser realizados espontáneamente y por primera vez en el acto de juicio.

No obstante, lleva razón la parte actora pues como mantiene la doctrina de los órganos del orden social de la Jurisdicción, Sentencias del TSJ de Extremadura, de fecha 30-3-2006, (AS 2006/1058) y de 30-11-2006 (AS 2007/1010) y T.S.J. de Madrid de 30-06-08: «"si bien es cierto que el Estatuto de los Trabajadores no es muy claro al respecto, puesto que el núm. 2 del artículo 58 nos dice que «la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan», con lo que esa fecha puede referirse a la de la propia comunicación o a la de los efectos de la sanción, a diferencia de lo que sucede con el despido, para el que el artículo 55.1 del propio Estatuto dice que en la notificación escrita al trabajador ha de figurar «la fecha en que tendrá efectos» ...- no obstante - atendiendo al espíritu y finalidad de la norma y acudiendo a lo que se establece para el despido, en virtud de los principios que sobre la interpretación de las normas jurídicas establece el artículo 3.1 del Código Civil, ha de entenderse que la fecha de que se trata es la de los efectos de la sanción, es decir, cuando ha de cumplirse, pues la finalidad de la norma es la de proporcionar al trabajador certeza sobre la sanción que se le impone, lo que no puede decirse que se produzca cuando no se sabe cual es la fecha en que ha de empezar a cumplirla y menos cuando se deja esa fecha a la voluntad del empresario"».

En este sentido, la Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía (Sevilla) ha manifestado en Sentencia de 28-04-01 (AS 2001/3378) que «...el proceso especial de impugnación de sanciones está regulado en los arts. 114 y 115 LPL, que constituyen la Sección Segunda de un mismo Capítulo dedicado a los «despidos y sanciones», lo que permite afirmar que esta modalidad procesal participa de la misma naturaleza que la modalidad procesal de despidos, y que por ello sus normas son también de aplicación, a salvo de las concretas especialidades que en los artículos de referencia establece la propia LPL», manifestando la Sentencia del T.S.J. de Madrid de 30-06-0: «además el despido es la sanción prevista para las faltas muy graves, por lo

que no resulta desproporcionado, acudiendo a aquellas pautas interpretativas - art. 3.1 del C. Civil - el trasladar, al menos para las sanciones por faltas muy graves, las exigencias formales que con carácter ordinario precisa el despido, a saber, la notificación escrita al trabajador en la que se expresen los hechos que lo motivan y la fecha de efectos, despejando así las dudas que suscita el tenor literal del art. 58.2 del E.T. De ahí, que pueda concluirse, que la consignación en la carta de sanción de la fecha en que se llevará a efecto, o de un evento que dé certeza a ese cumplimiento, constituye un requisito formal, que como todos supone una garantía, sin la cual no es posible reconocer el propio derecho, y cuya vulneración debe llevar aparejada la declaración de nulidad de la decisión sancionadora, en virtud de lo establecido en el art. 115.1.d) de la LPL, como vulneración de las garantías del art. 58.2 ET.».

Atendiendo a dicha doctrina, compartida por el proveyente, habría que calificar de nula la decisión sancionadora, máxime cuando el cumplimiento de la sanción se notifica el 26-05-08 para iniciar su cumplimiento el día 27-05-08 transcurridos más de los 60 días que el art. 57 del C.C. y el art. 60 del E.T. establecen para la prescripción.

No obstante, todo lo anterior, al no haberse valorado y calificado la falta, en la presente resolución, como muy grave sino como leve, por lo tanto con revocación de la sanción impuesta y no teniendo las sanciones previstas para las faltas leves un cumplimiento desplazado en el tiempo ya que se trata de una amonestación verbal o escrita (art. 56.1 del C.C.) implícita en la carta de sanción, ésta no puede cumplirse con posterioridad a la carta que comunica la sanción y por tanto no es de aplicación el supuesto de nulidad anteriormente manifestado.

Cuarto.- A tenor de lo dispuesto en el artº. 115.3 de la L.P.L. contra las sentencias dictadas en procesos de sanción no cabrá Recurso alguno salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente. Nos encontramos en la presente litis ante una sanción por falta muy grave que no ha sido apreciada judicialmente, sino calificada como falta leve, por lo que frente a la presente Sentencia no cabe Recurso alguno.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

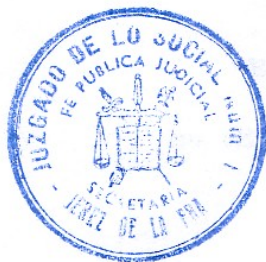
FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D^a. **CARMEN GARCIA LOPEZ**, frente a la **Empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.** en acción por **SANCIÓN** y revocando parcialmente la misma se deja sin efecto la sanción impuesta, autorizando a la empresa para la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de las faltas leves de acuerdo con las contenidas en el art. 56.1 del C.C. de aplicación, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por la presente resolución y al cumplimiento de lo acordado, con devolución, en su caso, a la actora de los salarios correspondientes a los días en que cumplió la sanción de suspensión de sueldo.

Debo absolver y absuelvo a la empresa demandada del resto de pedimentos frente a la misma formulados.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoseles saber que, contra la misma no cabe Recurso alguno.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

**ES COPIA**

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por SS. el **Ilmo. Sr. Magistrado D. Lino Román Pérez**, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Parque Atlántico blq 1, Local 2A
EIE.