

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CARTAGENA  
PROCEDIMIENTO: SANCIÓN  
Nº 525/2012

**SENTENCIA Nº**

En Elche a veintiocho de junio de 2013.

Vistos por el Ilmo. Sr. Don JOSE GRAU RIPOLL del Juzgado de lo Social numero Tres de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal seguidos bajo el nº 00525/2012, en reclamación de SANCIÓN a instancia de DON [REDACTED] representado por la Letrada DOÑA [REDACTED] frente a la demandada [REDACTED] S.L.. representada por la Letrada DOÑA [REDACTED], siendo parte el Ministerio fiscal representado por DOÑA [REDACTED] ha dictado la presente Sentencia en base a los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- En fecha 13/07/2012, tuvo entrada en Decanato demanda suscrita por el demandante frente a la empresa 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 su demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de extinción, se señaló para la celebración de juicio el 11/06/2013, al que comparecieron ambas partes asistidos de sus Letradas, siendo parte el Ministerio Fiscal.

TERCERO.- En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, a y solicitó el recibimiento del pleito a prueba, la parte demandada, negó la existencia de vulneración de derecho fundamental alguno, se ratifico en las cartas de sanción, se opuso al salario establecido en la demanda, el Ministerio Fiscal estuvo al resultado de la prueba.. En canto al salario ambas partes convinieron que era un tema discutido y que se encontraba pendiente de resolución judicial, por lo que no siendo estrictamente necesario su determinación para la resolución de esta litis, no solicitaban pronunciamiento sobre este extremo, dejando a la decisión judicial en el proceso correspondiente. Y solicitado el recibimiento del pleito a prueba, se propuso por la demandada la prueba documental y testifical por el demandante se propuso el interrogatorio y la documental. Tras la práctica de prueba, con el resultado que es de ver en autos, la parte actora elevó sus conclusiones a definitivas, sosteniendo sus alegaciones y solicitando de este Juzgado dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones, el Ministerio fiscal se pronuncio sobre la existencia de vulneración del derecho de tutela judicial efectiva por el principio de indemnidad, solicitando la nulidad de la sanción. tras lo cual quedaron los autos vistos y conclusos para dictar la oportuna sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este juicio se han observado todas las prescripciones y formalidad legal en vigor, excepto los plazos establecidos dada la carga competencial que pesa sobre este Juzgado

## HECHOS PROBADOS

PRIMERO El actor DON [REDACTED] con DNI número [REDACTED] cuyas demás circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, ha venido prestando servicios para la empresa [REDACTED] S.L. dedicada a suministros hosteleros con una antigüedad de 01/06/1998 categoría profesional de viajante, y un salario según la actora de 2012,95 euros, y según la demandada de 1.099,27 euros mensuales, incluida prorata de pagas extras.

SEGUNDO.- En fecha 01/06/2012 el actor recibió carta de sanción por falta grave en el que se hacen constar: *“Por la presente. [REDACTED], titular del D.N.I. n° [REDACTED], como representante y gerente de la mercantil [REDACTED] S.L con CIF [REDACTED], inscrita en la Seguridad Social con el numero [REDACTED], domiciliada en [REDACTED], Cartagena - Murcia, dedicada a la actividad de COMERCIO, en virtud de las facultades que me confiere la legislación vigente, le comunico que he decidido imponerle la sanción de SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DE DIECISEIS DÍAS, que comenzarán a contar desde el próximo 6/6/2012, por lo que el día 22/6/2012 deberá incorporarse de nuevo a su puesto trabajo. Los hechos y circunstancias, conocidos por la dirección da la empresa a día de hoy. que dan lugar a tal decisión son los siguientes: 1.. Una vez finalizada la sanción de suspensión de empleo anterior, (desde 7/5 a 13/5/2012) no se incorporó a su puesto de trabajo. 2.- Se le envió telegrama al domicilio que nos constaba sobre el que hemos sabido que el 18/5/2012 estaba en proceso de entrega. 3.- En el acto de conciliación del pasado 24 de mayo se le solicitó la justificación de sus faltas desde el pasado 14/05/2012 alegando usted que no acudió al trabajo puesto que se entendió despedido verbalmente. 4.- Como quiera tras su incorporación el pasado 25 de Mayo no ha justificado sus faltas de asistencia desde el 14/5/2012, y como quiera igualmente que no es cierto que se le despidiera verbalmente entendemos injustificada su ausencia en el trabajo. Según la falta descrita se puede constatar que ha faltado más de dos días sin causa justificada en un año. Tales hechos, que han quedado descritos, son objeto, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la Región de Murcia, en su ANEXO 1 (Régimen Disciplinario) art. 5, punto 1 de sanción por FALTA MUY GRAVE. Dicha sanción puede consistir, según el art. 7, del mismo Anexo 1, en su punto 3 del precitado Convenio Colectivo, en suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o llegado a su grado máximo sancionador, hasta la rescisión de su contrato de Trabajo. Considerando la situación he optado por sancionada con: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DURANTE DIECISEIS DIAS Le ruego firme el duplicado de la presente a efectos de recibí.”*

TERCERO. En fecha 4/05/2012 el gerente de la empresa requirió al demandante para que entregara la documentación de la empresa, el móvil y las llaves del coche,

solicitando que pasará a su despacho para entregarle una carta que el demandante no llegó a recibir.

CUARTO.-El demandante interpuso acto de conciliación por despido en fecha 9 de Mayo de 2012, que se celebro en fecha 24 de Mayo de 2012, en el que la empresa manifiesta no existir despido si no una sanción de siete días de empleo y sueldo, y requiere al demandante para que se incorpore a la empresa de forma inmediata o se le considerará dimisión o cese voluntario.

QUINTO: El demandante se incorporó a su puesto de trabajo en fecha 25/05/2012 y al considerar que no se le reintegraban sus condiciones de trabajo presentó denuncia a la inspección de Trabajo, denuncia que el demandante remitió por burofax a la empresa, y que fue recepcionado por la demandada en fecha 31 de Mayo de 2013.

SEXTO.- El demandante ha cumplido la sanción impuesta, habiéndosele descontado de nómina de Junio de 2012 la cantidad de 485,76 euros.

SEPTIMO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal de los trabajadores, ni consta su afiliación a sindicato alguno.

OCTAVO .- El demandante presentó papeleta de acta de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación en fecha 22/06/2012 habiéndose celebrado el preceptivo acto de conciliación el día 9/07/2012 con el resultado de SIN AVENENCIA.

## FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 de la LRJS , debe hacerse constar que, los anteriores hechos probados resultan especialmente de la prueba documental y etstifical siendo los mismos en esencia conformes.

SEGUNDO. El presente proceso tiene por objeto la impugnación por el actor de una sanción por faltas injustificadas, en concreto del día 14 de mayo al 24 de Mayo de 2012. Sin embargo no obstante dichas ausentas se produjeron, hay que examinar si las mismas son o no justificadas. Las ausencias se producen dentro de un clima de conflicto entre el demandante y la empresa, en el que la empresa solicita al demandante entregue los útiles de trabajo. Este entiende con ello que se está produciendo un despido, mientras que la empresa pretende que únicamente se le estaba imponiendo una sanción. Ante tal disparidad la empresa no es ajena a la confusión creada, ya que sea por la tensión del momento, por la oposición del actor, o por que en realidad eran otros los motivos, no se entregó al actor carta alguna., La empresa tampoco realizó la tentativa de entrega con la asistencia de ningún representante de personal, ni con testigos, y no envió fehacientemente comunicación alguna, de manera que a día de hoy no queda acreditada cual era la verdadera voluntad de la empresa. Sea cual sea la cuestión, el trabajador si bien ha podido dejar de asistir al puesto de trabajo, ello puede tener una cierta justificación en la confusión creada por al propia empresa, de manera que el

demandante no estaría incumplimiento de manera grave, y sobre todo culpable, sus obligaciones contractuales, por lo que la sanción debe estimarse injustificada.

TERCERO. La parte actora va más allá en su demanda y entiende que en realidad la sanción viene determinada por la existencia de la denuncia ante la Inspección de Trabajo lo que devendrá en la nulidad de la misma, por haberse infringido el art. 24 de la CE en cuanto al principio de indemnidad. Tal presunción, el indicio de la misma, como informa el Ministerio Fiscal existe, ya que la empresa reacciona con la sanción, justo el día después de tener noticia de la interposición de la denuncia, y una vez constatado el mismo, debe ser la empresa la que prueba de manera fehaciente lo ajustado de su medida. En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos ( sentencias del Tribunal Constitucional 14/1993, de 18 de enero, 54/1995, de 24 de febrero, 197/1998, de 13 de octubre, 140/1999, de 22 de julio, 101/2000, de 10 de abril y 196/2000, de 24 de julio, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental ( sentencias del Tribunal Constitucional 7/1 993, de 18 de enero y las ya citadas 54/1 995, de 24 de febrero; 101/2000, de 10 de abril y 196/2000, de 24 de julio), ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo ( artículo 4 párrafo 2º letra g. del Estatuto de los Trabajadores ). Tratándose de la tutela frente a actos de discriminación, ha subrayado reiteradamente la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la prueba. Como se señala en la sentencia del Tribunal Constitucional 90/1997, de 6 de mayo, la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. 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 ( sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, 37/1986, 47/1985, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 180/1994 y 136/1996, entre otras). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental ( sentencia del Tribunal Constitucional 38/1981), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental ( sentencia del Tribunal Constitucional 38/1986), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia,

no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, sentencias del Tribunal Constitucional 166/1987, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994 y 85/1995). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales - lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria ( sentencia del Tribunal Constitucional 114/1989), que debe llevar a la convicción del Juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derecho fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995, 136/1996 6/4532, 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993 y 17/1996).

La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador ( sentencias del Tribunal Constitucional 197/1990, 136/1996, 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995 y 617/1996).

Esta doctrina, que ha sido reiteradamente expuesta por el Tribunal Constitucional en supuestos de decisiones empresariales de despido, así como también en relación con otras facultades empresariales como la resolución del contrato en periodo de prueba ( sentencias 95/1984, de 16 de octubre, 166/1988, de 24 de mayo), la negativa a readmitir tras una excedencia voluntaria (sentencia 266/1993, de 20 de septiembre), la denegación de ciertas cantidades (sentencia 38/1986, de 21 de marzo) o el establecimiento de diferencias salariales (sentencias 58/1994, de 28 de febrero y 147/1995, de 16 de octubre).

Por tanto, y como su propia denominación indica, para que se produzca una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en la modalidad de derecho a la garantía de indemnidad del trabajador, es necesario que en la práctica se den los siguientes elementos:

- a) una acción positiva por parte del trabajador dirigida a impugnar judicialmente una decisión empresarial;
- b) una conducta empresarial constitutiva de una represalia a la acción positiva iniciada por el trabajador;
- c) una relación de causalidad entre la acción del trabajador y la respuesta empresarial (de forma que entre ambas exista una vinculación de acción-reacción).

Igualmente se ha de precisar que la vulneración de la garantía de indemnidad también tiene lugar cuando la represalia empresarial es consecuencia de actos preparatorios o

previos y necesarios para el ejercicio de una acción judicial, como haber denunciado al empresario ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ( sentencia del Tribunal Constitucional 120/2006 y sentencia de esta Sala de 28 de abril de 2006).

En el presente caso, como se ha dicho al empresa no justifica la racionalidad de la sanción impuesta y por el principio de la inversión de la carga de la prueba debe entenderse que la real motivación de la misma es la denuncia interpuesta ante la Inspección de trabajo, por lo que la calificación que debe darse a dicha sanción es la de nula.

CUARTO.- Contra la presente sentencia no cabe recurso alguno de conformidad con el art. 191.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

### F A L L O

Que estimando la demanda interpuesta por DON [REDACTED] contra la empresa, [REDACTED] S.L. debo declarar y declaro NULA la sanciones impuestas al actor y condeno a la empresa demandada a pagar el salario no percibido por la sanción impuesta de fecha 31/05/2012 en la cuantía de CUATROCIENTOS OCHENTA Y CINCO CON SETENTA Y SEIS céntimos de euro (485,76 €), que fue la cantidad descontada, y ello sin perjuicio de lo que proceda en reclamación de cantidad si se estima que el salario debía ser mayor.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la presente no cabe recurso alguno.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.