

## **JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 16 DE VALENCIA.**

Autos nº. 705/16

### **SENTENCIA Nº. 283/17**

En Valencia, a veintinueve de junio de dos mil diecisiete

Vistos por mí, Francisco Olarte Madero, Magistrado titular del Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de SANCION entre las siguientes partes:

Como demandante : \_\_\_\_\_ , quien ha comparecido asistido del Letrado José Francisco Pardo Mateu.

Como demandada la empresa ASOCIACION DE USUARIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS COMUNIDAD VALENCIANA (ADICAE COMUNIDAD VALENCIANA), quien ha comparecido representada por la Letrada Nuria Martínez Beneyto.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado por reparto ordinario la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto de juicio en el día señalado, tras no haberse producido avenencia en el acto de conciliación. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

### **HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS**

1.- El demandante \_\_\_\_\_ , con DNI nº \_\_\_\_\_ , presta servicios para la empresa demandada ASOCIACION DE USUARIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS COMUNIDAD VALENCIANA (ADICAE COMUNIDAD VALENCIANA), CIF nº G96939350, desde 15 de julio de 2008, con la categoría profesional de jefe de oficina. El actor no ostenta cargo representativo unitario o sindical de los trabajadores.

Las relaciones de trabajo en la empresa se rigen por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia.

2.- En fecha 20 de julio de 2016 la empresa notificó al trabajador demandante carta de sanción de esa misma fecha y del siguiente tenor literal:

*Por la presente me dirijo a Vd. como trabajador de la Asociación de consumidores Adicae Comunidad Valenciana y en relación a unos hechos de los que ha tenido conocimiento la asociación a finales de la semana pasada. Los hechos que se describen suponen una serie de*

*infracciones de lo previsto en el artículo 65 del Convenio Colectivo. En virtud de lo previsto en el artículo 64 del Convenio colectivo la asociación esta legitimada para imponer la sanción que se dirá.*

#### *I- ANTECEDENTES:*

*La semana pasada la asociación recibió una queja de una compañera de prácticas suya, D<sup>a</sup>. La indicada colaboradora indicó que Vd critica y ofende verbalmente a su compañera -la acusó de falso testimonio delante de la colaboradora- y critica la Asociación ADICAE calumniando a la misma. En concreto, manifestó que ADICAE y sus órganos de representación no respetan los derechos laborales de los trabajadores. Que el Presidente agrede verbalmente a los trabajadores y que se ha discriminado al Director de publicaciones de ADICAE. No solo eso, sino que también ha criticado delante de esta persona a Ana Solanas calificándola de “mala persona”.*

#### *II.- TIPIFICACION Y SANCION:*

*Estos hechos están tipificados como falta grave en el artículo 65.2 II) del Convenio Colectivo aplicable a la asociación que tipifica como falta grave II) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.*

*En efecto, los hechos expuestos suponen que Vd ha ofendido gravemente a la Asociación, a su Presidente, a otra empleada -D<sup>a</sup>. Ana Solanas- a una compañera suya -D<sup>a</sup> : - le imputa un delito (el de falso testimonio) ante otros empleados de la Asociación. Ello supone una conducta gravísima y que supone la ofensa verbal a empleados y superiores jerárquicos.*

#### *III.- IMPOSICION DE SANCION*

*La gravedad de los hechos determinan que la falta se califique como grave. En consecuencia y al amparo de lo previsto en el artículo 66.1 b) del Convenio colectivo. La Sanción aplicada, por esta conducta es la de amonestación, dado que la intención primordial de la Asociación es erradicar este tipo de situaciones, evitando la sanción de empleo y sueldo.*

3.- Los hechos que se imputan al actor en la carta de sanción se exponen, junto a otros, en un escrito fechado en 14 de julio de 2016 dirigido por la trabajadora en prácticas de la empresa a la atención de , coordinadora de ADICAE CV, hechos relativos a la incomodidad que le producen los comentarios que le hace el actor desde la reincorporación de este último a su puesto de trabajo el día 15 de junio de 2016, tras una baja médica.

El contenido del citado escrito se da por reproducido en aras a la brevedad.

4.- El actor mantiene con el Presidente de la Asociación y con otros directivos de la misma una situación de conflicto que ya ha dado lugar a anteriores pronunciamientos judiciales, entre ellos a una sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de Valencia de 9-09-2015, dictada en materia de conciliación de la vida personal y familiar (autos 377/2015) en la que, además de declarar el derecho del trabajador a la reducción de jornada y concreción horaria que se especifica en el fallo de la sentencia, se condena a la Asociación demandada a indemnizarle con la suma de 5.000 euros por vulneración del derecho a la integridad moral del trabajador, reproduciendo en el relato de hechos probados una conversación por videoconferencia entre el actor y el presidente de ADICAE Manuel Pardos, en presencia de , en el que el presidente llamaba “sinvergüenza” al actor en varias ocasiones y le dirigía otras frases ofensivas.

La citada sentencia fue confirmada por sentencia de la Sala de lo Social de 22 de noviembre de 2016.

5.- El día 20 de julio de 2016 se celebró en el procedimiento que se menciona en el apartado anterior un incidente de “ejecución parcial” en el que las partes alcanzaron un acuerdo sobre el horario de trabajo del demandante. En el acta en la que se recoge el acuerdo aparece

manifestación de la empresa acerca de que el mismo se alcanza “con el fin de mantener la paz social”.

6.- El mismo día 20 de julio en que se firmó el acuerdo en conciliación judicial (con esa mención empresarial al mantenimiento de la “paz social”) la empresa notificó al trabajador tres cartas de sanción, la que se halla en el origen de este proceso, otra de suspensión de empleo y sueldo de tres días y una tercera de suspensión de empleo y sueldo de quince días.

7.- la empresa ya había impuesto al actor una anterior sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días mediante carta de 4 de marzo de 2015, la cual ha sido revocada judicialmente.

8.- El actor inició situación de incapacidad laboral el día 12-05-2015 con el diagnóstico de estado de ansiedad no generalizado en la que permaneció hasta mediados de junio de 2016, tras cuya reincorporación al trabajo se produjeron los hechos que se relatan en la carta de sanción.

En fecha 11/11/2016 ha iniciado nueva situación de IT, en la que continúa en el momento de dictarse la presente resolución.

9.- Con fecha 1 de agosto de 2016 el actor presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 29 de agosto, terminando con el resultado de "sin avenencia". El día 2 de septiembre siguiente se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.**- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS se hace constar que los hechos que se declaran probados, los que se estiman relevantes para la resolución del litigio, se desprenden de los documentos aportados por las partes al proceso y de la valoración, según las reglas de la sana crítica (art. 376 de la LEC), de la prueba testifical practicada en el acto de juicio, consistente en la declaración como testigo de la trabajadora , a quien se menciona en la carta de sanción y quien ha reiterado los hechos que pone de manifiesto en el escrito que dirigió a la coordinadora , y que se ha aportado por la parte demandada (doc. 47 de su ramo de prueba documental).

**SEGUNDO.**- En el actor de juicio la parte demandante ha alegado la prescripción de la falta, alegación que no hizo en la demanda y que, en cualquier caso, no merece favorable acogida. La misma se basa en los documentos 1 y 2 de su ramo de prueba, de los que deduce que el escrito de “queja” de : estaba redactado en el ordenador de recepción el día 22 de junio, que el actor lo vio y se lo remitió a sí mismo a su cuenta de correo particular. Y desde esa fecha hasta la de notificación de la sanción ha transcurrido, se ha dicho, el plazo de

prescripción de 20 días que para las faltas graves se establece en el art. 60 del ET y en el art. 67 del Convenio de aplicación.

La alegación actora no merece favorable acogida, puesto que, además de que de los documentos aportados por la parte actora no se deduce necesariamente que el escrito de queja estuviera redactado el día 22 de junio, lo que, desde luego, no consta es que la empresa tuviera conocimiento del escrito en esa fecha, puesto que es perfectamente posible que su autora lo redactara entonces y lo entregara días después.

**TERCERO.**- En cualquier caso, la sanción impuesta al actor debe ser revocada. Como sin

dificultad se desprende de lo dispuesto en los arts. 114 y 115 de la LRJS, el enjuiciamiento en proceso como el que nos ocupa, en el que no se suscita cuestión atinente al cumplimiento empresarial de los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente para el ejercicio de su poder disciplinario, debe centrarse, en primer lugar, en dilucidar la realidad de los hechos imputados al trabajador en la carta de sanción, cuya carga de la prueba pesa sobre el empresario (art. 114.3); y en segundo lugar, en su caso, en valorar la entidad del incumplimiento del trabajador, valoración que, sin embargo, debe efectuarse “según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable” (art. 115.1.a) de la LRJS. Lo que asimismo se desprende de las previsiones contenidas en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, “de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable”.

Pues bien, de los hechos que se declaran probados se deduce sin dificultad la realidad de los hechos esenciales que la empresa imputa al trabajador demandante, el comentar con una compañera de trabajo que otra compañera <sup>1</sup> había mentido en su declaración como testigo en uno de los pleitos entre el actor y la empresa, que ADICAE y sus órganos de representación no respetan los derechos laborales de los trabajadores, que el Presidente agrede verbalmente a los trabajadores, que se había discriminado al Director de publicaciones de ADICAE y que había calificando a otra compañera de “mala persona”.

Lo que ocurre es que, en primer lugar, tales hechos no tienen encaje, a criterio del juzgador, en la falta grave tipificada en el artículo 65.2 II) del Convenio (Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad). Y ello porque las manifestaciones del trabajador se emitieron en el marco de un evidente, prolongado y tenso conflicto laboral entre el actor y la empresa y deben entenderse amparadas en el art. 20 CE, que otorga el derecho a “expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”; derecho de libertad de expresión que comprende la crítica de la conducta de otro, aún cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige. Y que, aunque reviste matices especiales cuando su ejercicio se realiza en el ámbito de la relación laboral, pues la buena fe o la especial confianza recíproca entre el trabajador y el empresario inherente al vínculo contractual que les une actúa como límite de ese ejercicio, sin embargo, esto no significa que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues no sería acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (SSTC 186/96, 294/97, 1/98, 197/98 y 241/99). La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución la reconoce como ciudadano, ni la libertad de empresa (art. 38 CE) legítima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 80/2001).

Pero es que, además, aunque se considerase que la conducta del trabajador incurre en la falta grave tipificada en la cláusula convencional que se menciona en la carta de sanción, la facultad del empresario de sancionar al trabajador en virtud de incumplimientos laborales se halla sujeta o limitada, como se ha dicho, a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio colectivo aplicable (art. 58.1 del ET).

Pues bien, la empresa considera que la conducta del trabajador incurre en falta grave y el art. 66 del Convenio establece que la sanción correspondiente a las faltas graves es la de suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días. Y sin embargo, la empresa, que califica la conducta del trabajador como falta grave, le impone la sanción de amonestación escrita, prevista en la propia cláusula convencional únicamente para las faltas leves.

Pues bien, tal conducta empresarial es antijurídica, por vulnerar el ya citado principio de la graduación de faltas y sanciones, el cual se infringe tanto cuando se sanciona como grave una falta leve como cuando se sanciona como leve una falta grave, es decir cuando la propia

empresa califica los hechos imputados al trabajador como falta muy grave o grave y los sanciona, sin embargo, con una sanción prevista en el Convenio para las faltas leves. Es posible que en alguna ocasión la conducta empresarial derive de una intención de efectuar al trabajador una “llamada de atención” sin provocar el perjuicio que conlleva la imposición de una sanción por falta muy grave o grave (normalmente la suspensión de empleo y sueldo) y tal se ha alegado por la representación procesal de la empresa en el acto de juicio, pero dicha conducta empresarial, que podrá ser humanamente comprensible, es, se insiste, antijurídica, por vulnerar el principio de la graduación de faltas y sanciones. Además de que puede obedecer también, y ello se detecta en ocasiones en los litigios en esta materia, a evitar perjuicios, no al trabajador, sino a la propia empresa, quien no quiere prescindir ni siquiera temporalmente de los servicios de un determinado trabajador o trabajadores que ocupan puestos clave en la empresa. O a que se quiera evitar que el trabajador impugne judicialmente la sanción, dada la levedad de la que se le impone, con lo cual consigue que en el “expediente personal” del trabajador aparezca una falta grave o muy grave consentida por el trabajador.

Y ello determina, en virtud de lo dispuesto en el art. 115.1.b) de la LRJS, que deba estimarse la demanda y revocarse la sanción impugnada en el proceso.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en los arts. 115.3 y 191.2.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011), contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

### **FALLO**

Estimando la demanda presentada por [redacted] contra la empresa ASOCIACION DE USUARIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS COMUNICAD VALENCIANA (ADICAE COMUNIDAD VALENCIANA), revoco y dejo sin efecto la sanción de amonestación escrita por falta grave impuesta por la empresa al trabajador demandante e impugnada en el proceso, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese a las partes la presente resolución, haciéndoles saber que la misma es firme y contra ella no cabe recurso alguno.

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

