

Juzgado de lo Social N.º. 4 de Zaragoza, Sentencia 105/2018 de 23 Mar. 2018, Rec. 330/2017

Ponente: Fustero Galve, Mariano.

Nº de Sentencia: 105/2018

Nº de Recurso: 330/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Nulidad del despido de trabajador inmediatamente después de que éste presentase solicitud de extinción de contrato por impago de salarios

DESPIDO DISCIPLINARIO. Nulidad de la extinción por vulnerar la garantía de indemnidad del trabajador. Existe indicio suficiente: la conexión temporal entre el planteamiento de la papeleta de conciliación para extinguir su relación laboral y el despido disciplinario al día siguiente. La empresa nada acredita en relación a la veracidad de los hechos que se imputan al trabajador como causa del despido.

El Juzgado de lo social núm. 4 de Zaragoza estima la demanda y declara la nulidad del despido disciplinario del actor efectuado por la empresa demandada, a la que condena a los efectos de tal declaración.

JDO. DE LO SOCIAL N. 4

ZARAGOZA

SENTENCIA: 00105/2018

AVDA. RANILLAS, S/N, RECINTO EXPO, EDIFICIO VIDAL DE CANELLAS, PLANTA 2ª

Tfno: 976208945/976208944

Fax: 976208941

NIG: 50297 44 4 2017 0002401

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000330 / 2017

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: Lucas

ABOGADO/A: MANUEL IGNACIO MARTIN DEL POZO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: FOGASA FOGASA, SATUE ANTONIO GUILLEMES , MANZANA PLUS SL , MINISTERIO FISCAL
MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA, , , MINISTERIO FISCAL

PROCURADOR: , , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , , ,

SENTENCIA Nº 105/18

En Zaragoza, a 23 de Marzo de 2018

Mariano Fustero Galve, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, habiendo visto los autos registrados al nº 330/2017 sobre despido, seguidos a instancia de D. Lucas , asistido de Letrado sr. Martín del Pozo, contra la empresa MANZANA PLUS S.L., en concurso, siendo su administrador concursal D. Epifanio , que comparece representado por Letrada Dávila, siendo parte el Ministerio Fiscal en nombre de S.M. El Rey pronuncio la siguiente sentencia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El 8-5-2017 fue repartida a este Juzgado demanda en la que el actor, por los hechos y fundamentos de derecho expuestos, suplica al Juzgado se dicte sentencia por la que estimando la demanda, declare la nulidad o subsidiaria improcedencia del despido y se condene a la empresa demandada a abonar al la trabajador la suma de 5.318,18 euros en concepto de salarios debidos.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda se fijó fecha para el acto del juicio el pasado 21-3-18.

TERCERO: Al acto del juicio compareció la parte actora, y propuso prueba documental, interrogatorio de parte. El Ministerio Fiscal interesó en sus conclusiones finales la declaración de nulidad del despido.

CUARTO: En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales esenciales, y se dicta sentencia en legal plazo.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: D. Lucas Subías ha prestado servicios para la empresa demandada MANZANA PLUS S.L. como recepcionista, con salario diario de 45,06 euros brutos con prorrata de pagas extras desde el 7-12-2016.

SEGUNDO: El pasado 11-4-17 el demandante presentó ante el SAMA solicitud de extinción de su relación laboral por impago de nóminas y retrasos en el pago de salarios.

A las 14,15 horas del 11-4-17 la citación a la empresa fue remitida telemáticamente a las direcciones de correo electrónico habilitadas a tal fin por la dirección de la empresa demandada.

TERCERO: El pasado 18-4-2017 a las 17,46 horas se recibió en el SAMA un correo electrónico de confirmación de recepción de la cédula de notificación enviada por este mismo medio para la celebración del acto de conciliación.

CUARTO: El actor fue despedido mediante carta de despido disciplinario de 19-4-2017 con efectos de esa misma fecha.

En la carta se expresa lo siguiente: "Se ha valorado a través de una auditoria, el trabajo que ha sido desarrollado en la recepción del hotel, y tras realizar un informe detallado y minucioso se ha llegado a la conclusión que el trabajo que se le encomendó a usted, no fue ejecutado correctamente, provocando múltiples problemas de alojamiento por overbooking durante la celebración de la feria de "agricultura" que tuvo lugar en Zaragoza, sino también en la reservas no atendidas durante el mes de marzo vinculado el alojamiento a la festividad de Semana Santa.

Siendo tal comportamiento de los contemplados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores , apartado 2-B y 2-E y, sancionables con el despido, y en virtud del poder conferido es por lo que se le notifica, la extinción de su contrato de trabajo por DESPIDO DISCIPLINARIO, este despido será efectivo en el día de hoy 19 de Abril de 2017".

QUINTO: La empresa demandada ha procedido a despedir entre 2016 y 2017 a numerosos trabajadores.

En el informe de la administración concursal de 28-9-2017 resulta un total de 3.483.201,32 euros debidos por la empresa demandada a los acreedores del concurso.

SEXTO: La empresa demandada adeuda al actor la suma de 3.966,10 euros por las mensualidades de Febrero y Marzo de 2017 (1352,08 euros cada una), Abril (856,32 euros), vacaciones (405,62 euros).

SÉPTIMO: La conciliación se celebró el día 4-5-17 con el resultado de intentada sin efecto.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO: Los hechos declarados probados resultan de la documental presentada por la parte actora, y de la aportada por la empresa demandada valorada conforme al art. 97.2 de LJS .

SEGUNDO: Considera la parte actora que existen indicios de que ha sido la reclamación del actor la que ha motivado la decisión de la empresa de despedirle, lo cual determina la nulidad del despido, por violación de la garantía de indemnidad, y añade que son falsos los motivos del despido disciplinario impuesto. Reclama esta parte igualmente 5.318,18 euros en concepto de salarios debidos.

Contesta la empresa demandada que ningún trabajador ha impugnado su despido como nulo, y que la empresa optó por realizar despidos individuales para que pudieran superar la cuantía que les iba a abonar el FOGASA.

TERCERO: La empresa demandada frente a la reclamación efectuada niega que haya existido represalia alguna aportando para ello una serie de documentos. En folios 38 a 49, cartas y documentos de distintos procesos en los que ha intervenido la letrada de la empresa demandada, sin que guarden relación con los hechos que son objeto de enjuiciamiento. Afirma que ningún otro trabajador ha pedido la nulidad y al parecer aporta esos documentos como prueba de ello, no obstante se trata en esos documentos de reclamaciones de cantidad que no guardan relación con este despido, y aunque admitiéramos que no ha existido ninguna otra reclamación de nulidad, lo cual no está probado en modo alguno, ello no supone por sí mismo que no haya podido existir una violación de la garantía de indemnidad del actor en este caso. En los folios 53 a 55 constan las cantidades que según la empresa se debían a los trabajadores. En folios 56 y 57 procedimiento concretos donde la Letrada de la empresa ha intervenido de reclamación de cantidad y/o despido donde consta la fecha del señalamiento y la materia, por lo que nula relación guarda con el asunto que nos ocupa, fuera de concluir que la Letrada ha asistido a múltiples procedimientos en defensa de la empresa. Por último, se aporta el informe concursal en folios 59 a 79.

Es decir, la empresa demandada nada acredita ni en relación a la veracidad de los hechos que se le imputan al trabajador demandante como causa del despido, y tampoco aporta prueba alguna acerca de que la decisión del despido no fuera represalia de la empresa contra el trabajador, o que la empresa al tiempo de despedir al trabajador demandante no conociera la demanda de despido entablada, o que la persona encargada de adoptar tal decisión del despido del actor desconociera la previa reclamación del actor, o cuál fue el verdadero motivo del despido del actor y porqué se realizó tal despido en ese momento y no en otro.

Aporta el informe de la administración concursal, lo cual pone en evidencia que la situación económica de la empresa era muy negativa, pero hemos de insistir en que esos datos no guardan relación con la nulidad que se discute.

La empresa no ha aportado siquiera las fechas de los despidos, o por ejemplo que se hayan realizado otros despidos en esa misma fecha de otros trabajadores que pudiera hacer pensar que la decisión de la empresa obedecía a alguna decisión de planificación ajena a toda intención represaliadora.

Lo único acreditado es la fehaciencia de que la empresa conoció el día anterior la reclamación efectuada por el actor de la extinción de su contrato y al día siguiente acordó su despido, por motivos disciplinarios, respecto de los cuales la empresa tácitamente está reconociendo que se trataba de un despido disciplinario sin causa y fingido. Desconocemos si la empresa tenía intención de despedir al actor en esa fecha concreta, pero nada prueba en el acto del juicio y no podemos tener por probados hechos que no se prueban. No sabemos si existía un plan para prescindir la empresa de trabajadores de forma gradual y si afectaba ese plan al centro de trabajo del actor, y lo cierto es que absolutamente nada se ha traído a juicio acerca del despido del acto

CUARTO: La garantía de indemnidad tiende evitar que el ejercicio de una acción judicial por un trabajador contra su empresario lleve aparejada, directa o encubiertamente, una represalia que le perjudique en el ámbito de su relación laboral, pasando así dicha garantía a formar parte del entramado esencial de derechos fundamentales que deben ser respetados al trabajador.

Es conocida la doctrina del Tribunal Constitucional en torno a la garantía de indemnidad, bastando con invocar al respecto, por todas, la Sentencia 54/1995 de 24 de febrero (y las que en ella se citan), en cuyo fundamento Tercero se razona que " *como recuerda la STC 14/93 la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva no solo se produce por irregularidades producidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que puede verse lesionado tal derecho también cuando de su*

ejercicio resulte una conducta ilegítima de reacción o de respuesta a la acción judicial por parte del empresario. Por ello, 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 nula por contraria a este mismo derecho fundamental (STC 7/93 de 18 enero [RTC 1993\7]), 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 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997)], mientras que el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en su art. 5 c), dispone que no podrá darse por terminada la relación de trabajo por haber presentado una queja o un procedimiento contra el empleador por vulneraciones legales, aun las supuestas o que no puedan ser comprobadas finalmente".

Y, en el propio fundamento, se señala que "como afirma la STC 14/93 , el derecho de tutela judicial no se satisface solamente mediante la actuación de jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, en virtud de la cual del ejercicio de la acción judicial no pueden derivarse para el trabajador consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas. Así, en el ámbito de la relación de trabajo, la citada garantía se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por parte del trabajador de su derecho a pedir la tutela de los jueces y tribunales en orden a la satisfacción de sus derechos e intereses legítimos".

Es claro que en el presente caso, como informa el Ministerio Fiscal, se ha producido esa represalia empresarial por la previa reclamación del actor, que se ve perjudicado en sus derechos por el ejercicio legítimo de las acciones que le corresponden, lo cual deriva en un despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, como faceta del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 55.5 del ET).

El actor aporta el indicio suficiente cual es la conexión temporal entre el planteamiento de la papeleta de conciliación para extinguir su relación laboral y el despido disciplinario al día siguiente.

Correspondía a la empresa demandada la aportación de prueba suficiente de que el despido del actor estaba alejado de cualquier represalia, y tal prueba no ah sido practicada, por lo que el despido resulta nulo.

QUINTO: Se ha de estimar igualmente la reclamación de cantidad efectuada contra la empresa por el importe reclamado y reconocido por ella, que asciende a 3.966,10 euros, en la suma que redujo la parte actora al inicio del acto del juicio, cantidad que devengará el interés de mora del art. 29.3 del ET .

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

FALLO

Que **estimando** la demanda interpuesta por D. Lucas , contra la empresa MANZANA PLUS S.L. en concurso y su administrador concursal D. Epifanio , siendo parte el Ministerio Fiscal, debo DECLARAR y DECLARO la nulidad del despido del actor efectuado por la empresa demandada con efectos del 19-4-2017 condenando a la empresa demandada a la inmediata readmisión de la actora en su puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir en las mismas condiciones que regían antes del despido a razón de 45,06 euros diarios.

Asimismo se condena a la empresa demandada a abonar a la actora la suma de 3.966,10 euros más el interés por mora del 10%.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que se anunciará dentro de los cinco días siguientes a su notificación, bastando por ello la manifestación de la parte o de su letrado, pudiendo hacerlo también estas personas por comparecencia ante el Juzgado en el mismo plazo.

Al hacer el recurso se designará por escrito o por comparecencia el letrado que dirija el recurso y, si no se hace lo nombrará de oficio el Juzgado si se trata de trabajador o empresario con beneficio de justicia gratuita, el cual ostentará también la condición de representante a menos que él hubiese hecho designación expresa de este último

Así por esta mi Sentencia, de la que se deducirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio mando y firmo.