

Juzgado de lo Social N.º 1 de Figueres, Sentencia 185/2018 de 16 Jul. 2018, Proc. 207/2018

Ponente: Mercado Espinosa, María Elena.

Nº de Sentencia: 185/2018

Nº de Recurso: 207/2018

Jurisdicción: SOCIAL

El trabajador no tiene que avisar que va a secundar una huelga legítimamente convocada

SANCIÓN POR HUELGA. Se anula la suspensión de empleo y sueldo de 2 días impuesta a un trabajador que no avisó a sus superiores que iba a secundar la huelga, dejando la máquina desatendida. El derecho a la huelga es individual y personal, por lo que no existe obligación alguna de comunicarlo. Y si la empresa considera que por su actividad debe existir comunicación previa para para organizarse, deberá, junto con los representantes de los trabajadores, fijar este extremo. Por tanto, su actuación no merece reproche alguno salvo el descuento de salarios en la parte proporcional.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Figueres estima la demanda del trabajador, y revoca la sanción impuesta por falta de notificación previa de que iba a secundar la huelga convocada.

En la ciudad de Figueres, a dieciséis de julio de dos mil dieciocho.

Vistos por la Ilma. Sra. ELENA MERCADO ESPINOSA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social N.º 1 de Figueres, los presentes autos nº 207/2018, sobre impugnación de sanción,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 185/2018

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 12 de abril, de 2018 la parte actora interpuso demanda en materia de impugnación de sanción ante el Servicio Común Procesal General de los Juzgados y Tribunales de Girona, repartida a este Juzgado y registrada con el nº 207/2018, en la que sobre la base de los hechos que son de ver en el escrito presentado solicitaba sentencia estimatoria por la cual se revoque la falta impuesta al actor y deje sin efecto la sanción impuesta, condenando a la empresa demandada a atenerse a esta declaración con los efectos legales inherentes, así como, eventualmente, a pagarle el sueldo de los dos días no trabajados con motivo de la sanción.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se confirió traslado a la mercantil demandada, convocando a las partes para los actos de conciliación y, en su caso, juicio que se celebraron en la audiencia del día 9-7-2018. En el día y hora señalados comparecieron el actor, asistido de la Letrada Hilda Arbonés Lapena, y la empresa demandada, en la persona de su legal representante AA defendida por el Letrado BB.

Abierto el acto, la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, formulando sus alegaciones la parte demandada en los términos que constan en el acta registrada en soporte audiovisual. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas, los litigantes solicitaron en conclusiones sentencia de conformidad con sus respectivas pretensiones y resistencias, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor D. Manuel provisto de DNI NUM001 viene prestando sus servicios por cuenta de la empresa demandada XX SA, en virtud de contrato indefinido a tiempo completo, con antigüedad de 1-10-1998, teniendo reconocida la categoría profesional Grupo C, percibiendo una retribución bruta mensual media de 2.306,75 eur. Está afiliado al sindicato CCOO. (hecho conforme. La retribución fijada es la media aritmética de las retribuciones brutas de los meses de enero, febrero y marzo 2018-folios 317 a 119-)

SEGUNDO.- Es de aplicación a la relación laboral existente entre las partes el Convenio Colectivo Estatal de pastas, papel y cartón. (hecho conforme)

TERCERO.- La empresa notificó al trabajador, vía burofax, la siguiente comunicación escrita, fechada el 15-3-2018, imponiéndole sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días por falta grave: (folios 114 a 116)

"Por medio de la presente la Dirección de XX SA (la empresa) le comunica que ha tenido conocimiento de que el pasado día 8 de marzo de 2018 se ausentó de su puesto de trabajo de forma sorpresiva, sin previo aviso y poniendo en riesgo la seguridad de los trabajadores del centro y el correcto funcionamiento de la máquina estucadora, no reincorporándose al mismo hasta el día siguiente.

En concreto, el pasado día 8 de marzo de 2018 Ud. acudió a su puesto de trabajo al inicio de su turno de mañana y estuvo prestando servicios, junto con otros tres compañeros, en la máquina estucadora. Como sabe, la máquina estucadora es una máquina industrial compleja de gran tonelaje y envergadura que requiere de permanente supervisión por cuestiones de seguridad.

Como sabe Ud. estaba asignado a su puesto de trabajo de tercer ayudante, siendo responsable de girar la bobina, esto es el cambio de mandril una vez la bobina está llena, proceso que se realiza en continuo, sin parar el proceso de producción. Como Ud. conoce bien, este proceso se realiza en estrecha coordinación con el resto de operarios de la máquina estucadora. Asimismo, Ud. conoce perfectamente que en el supuesto en el que no se proceda a girar la bobina una vez completada el papel acaba rompiéndose y es necesario detener el proceso productivo para volver a enhebrar el papel en toda la máquina y reiniciar el proceso, pudiéndose causar desperfectos en la máquina y una situación de riesgo por lo que respecta a la seguridad de los trabajadores y ello cuándo las bobinas producidas en dicha máquina llegan a pesar entre 12 y 14 toneladas.

Pues bien, la Dirección de la empresa ha tenido conocimiento de que a las 11:30 horas Ud. se adhirió al paro convocado a nivel estatal en el marco del Día de la Mujer, si bien no puso sobre aviso -ni tan solo un minuto antes- a su superior, dejando desatendida la máquina en la que estaba trabajando, estando únicamente tres trabajadores en la máquina estucadora, quedando desatendida por completo y de forma sorpresiva la sección de la máquina que Ud. debería supervisar.

No fue hasta las 11:45 horas que el encargado de la máquina estucadora, el Sr. Federico observó que Ud. no estaba en su puesto y la bobina estaba prácticamente acabada, lo que supuso que sus compañeros tuvieran que abandonar alguna de sus tareas para, de forma urgente, y con la ayuda del mismo encargado, realizar el cambio de bobina, evitar tener que parar la producción y que se produjera una situación de peligro.

Lo anterior pudo haberse evitado si, aunque hubiese sido en el mismo momento de abandonar su puesto de trabajo e iniciarse el paro, al que esta empresa no tiene ningún tipo de objeción, Ud. hubiese avisado a su encargado, que se ausentaba de su puesto de trabajo, existiendo de esta forma cierto margen para la empresa a los efectos de coordinarse y realizar la supervisión de una máquina de producción continua y de gran tonelaje que estaba en pleno funcionamiento cuando Ud. abandono el puesto, y evitando una situación de riesgo para las instalaciones como para las personas.

A mayor abundamiento, y finalizando el paro a las 13:30 h, Ud. no se volvió a incorporar posteriormente a su puesto de trabajo, sin existir justificación alguna a tal efecto, a pesar de que su turno de trabajo finaliza, como bien sabe, a las 14 Horas, motivo que supuso un desajuste para la producción y organización, siendo imposible para la empresa prever dicha ausencia.

Los hechos descritos son constitutivos de una falta laboral de carácter grave, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3, apartados 5) y 17) del Convenio Colectivo estatal de pastas, papel y cartón que tipifican: "5) la negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del

producto" y "17) la imprudencia en el trabajo". De conformidad con lo previsto en el artículo 23.6 del citado convenio colectivo, los hechos podrían ser sancionados con la suspensión de empleo y sueldo de 2 hasta 15 días, si bien, en la confianza que los mismos no vuelvan a repetirse, la empresa ha decidido sancionarle con una suspensión de empleo y sueldo de 2 días a cumplir los próximos 4 y 5 de abril de 2018.

Lo que se comunica a Ud. a los efectos oportunos, rogándole se sirva firmar la presente a los efectos de darse por notificado.

Atentamente"

CUARTO.- Los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT comunicaron su Decisión de convocar huelga general que afectaba a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por trabajadores y empleados públicos. La huelga convocada era de 2 horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo de 2018. En las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana la huelga comprendía de 11:30 a 13:30 h; para las jornadas continuadas en el turno de tarde comprendía de 16:00 a 18:00 h, y para las jornadas continuadas en turno de noche la huelga se haría durante las dos primeras horas del turno nocturno, (folios 89 a 108)

El sindicato CNT convocó huelga general de 24 horas para el 8 de marzo. (folio 122)

QUINTO.- El actor, como tercer ayudante de la máquina estucadora, inició su turno a las 6:00 h, fichando la entrada a las 5:36 h. Sobre las 11:30 h del día 8 de marzo de 2018 dejó su puesto para adherirse al paro parcial convocado a nivel nacional, sin avisar a nadie. Fichó la salida a las 12:03 h. Su turno finalizaba a las 14:00 h, no reincorporándose a su puesto. (fichaje del folio 80)

SEXTO.- La sanción ha sido cumplida, descontándole en la nómina de abril 2018 141,34 eur brutos correspondientes a dos días de suspensión de empleo y sueldo. (nómina del folio 81)

SÉPTIMO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo alguno de representación legal o sindical del personal de la empresa. (incontrovertido)

OCTAVO.- El día 6 de abril de 2018 se presentó ante el CMAC papeleta de conciliación, celebrándose sin avenencia el preceptivo acto de conciliación el día 26 de abril de 2018. (folio 22)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado para conocer de las cuestiones planteadas en el proceso tanto por la condición de los litigantes como por razón de la materia y el territorio, de conformidad con lo establecido en los arts. 1,2.a), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y arts. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la precitada Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos son el resultado de una valoración global del conjunto de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y, en especial, de los elementos de convicción que se indican en el redactado de cada uno de los ordinales fácticos.

TERCERO.- La facultad empresarial de sancionar las faltas cometidas por los trabajadores viene reconocida en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores al establecer "que 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 que sea aplicable".

De tal precepto se deduce la vigencia de los principios de tipicidad de la falta y legalidad de la sanción, de forma que los hechos cometidos por el trabajador constituirán falta laboral en la medida en que así se disponga en la norma legal o convencional aplicable, y podrán ser sancionados en las condiciones que para dicha falta se prevea también en tal normativa. A este efecto, es facultad del empleador la de calificar y sancionar la falta imputada, pudiendo la misma ser revisada en vía judicial de modo que el pronunciamiento que se dicte, a tenor de lo dispuesto en el artículo 115.1 de la LRJS, podrá confirmar la sanción impuesta, revocarla totalmente por inexistencia de hecho sancionable, revocarla en parte cuando la falta se haya cometido pero haya sido indebidamente calificada, o declararla nula cuando se hayan incumplido los requisitos formales legal, convencional o contractualmente establecidos o cuando la sanción tenga por móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

CUARTO.- En el presente procedimiento la parte demandante ejercita, acción de impugnación de la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 2 días impuesta por la empresa demandada, por la comisión de hechos calificados como falta grave, concretamente por falta grave del art. 23.3 del convenio colectivo en sus apartados 5) negligencia o desidia en el trabajo y 17) imprudencia en el trabajo, y ello por no poner sobre aviso -ni tan solo un minuto antes- a su superior que se unía al paro, dejando desatendida la máquina en la que estaba trabajando, añadiendo que finalizado el paro a las 13:30 h no se volvió a incorporar a su puesto de trabajo, sin existir justificación alguna, pese a que su turno finalizaba a las 14:00 h.

La parte actora insta la declaración de nulidad alegando que la empresa intenta falsear el contenido de la infracción del apartado 17) manifestando únicamente "imprudencia en el trabajo", omitiendo que la imprudencia viene determinada por unas causas presumibles y tasadas que en la carta no se especifican.

La nulidad alegada no merece la más mínima acogida. Aunque la carta de 13-3-2018 alude a la comisión de una falta de carácter grave del art.23.3 del convenio, apartado 5), sin mención a alguno de los supuestos en que se presume la imprudencia, ello en modo alguno puede causar indefensión ni constituir un supuesto de nulidad de la sanción. Es constante y pacífico el criterio jurisprudencial según el cual la calificación de los hechos no es misión de la empresa. Para que en el área disciplinaria quede cumplida la función de garantía al empleador le basta con entregar al trabajador comunicación escrita consignando los hechos que motivan la sanción, sin que sea exigible en modo alguno tipificar las conductas ni subsumirlas en norma aplicable alguna, ya lo haga correcta, o incorrectamente, pues tal operación corresponde al juzgador, que ni siquiera está vinculado por el apoyo legal que haga el empresario.

La comunicación de 15-3-2018 contiene un relato fáctico suficiente para proporcionar al trabajador un conocimiento preciso de los hechos motivadores de la corrección disciplinaria, permitiéndole defenderse sin cortapisa alguna, ante lo cual deviene forzoso el rechazo del pedimento principal de nulidad.

En segundo lugar combate la parte actora la sanción alegando que no tenía obligación de avisar que ejercería su derecho de huelga, aclarando en su escrito de fecha 21-6-2018 que aunque en principio se adhirió el paro parcial de dos horas, finalmente se sumó a la huelga de 24 h convocada por el sindicato CNT, por lo que no puede merecer reproche la falta de incorporación al puesto de trabajo después de las 13:30 h.

El derecho de huelga es un derecho fundamental reconocido en el art. 28.2 de la Constitución que legitima a la persona trabajadora a ausentarse de su trabajo, entendiéndose que esta ausencia está justificada. Al tratarse de un derecho individual de cada trabajador, de ejercicio personal, ninguna obligación hay de avisar que se ejercerá el derecho, dándose a conocer en el mismo momento de inicio del paro. Aunque a efectos organizativos y según el tipo de actividad productiva pueda ser conveniente poner sobre aviso, al no haber ninguna obligación, si no se hace no puede sancionarse. En todo caso, si por el tipo de actividad productiva existiese algún riesgo, corresponde a la empresa y a los representantes de los trabajadores fijar los servicios de seguridad y mantenimiento indispensables - no orientados a la producción- para preservar la seguridad de las instalaciones y maquinaria a fin de que pueda reanudarse sin dificultad cuando finalice la huelga. Luego, por tanto, no es merecedor de reproche ni la falta de anticipación por parte del Sr. Manuel de su voluntad de secundar la huelga, ni el hecho de sumarse a ella sin advertirlo a compañeros o superiores.

Con ser cierto que el actor inició el paro a las 11:30 h adhiriéndose así al paro parcial de 2 horas por turno convocado por CCOO y UGT, la no incorporación a su puesto de trabajo a las 13:30 h tampoco puede ser objeto de corrección disciplinaria alguna. Todo trabajador puede unirse a la huelga en cualquier momento o desistir de ella, y si el Sr. Manuel inicialmente se sumó al paro parcial, nada obsta que, después, decida secundar el paro de 24 horas convocado por el sindicato CNT, convocatoria dirigida a todos los trabajadores independientemente de que estén afiliados a CNT o a otro sindicato, o carezcan de afiliación sindical. La única consecuencia es que la empresa descontará al actor el importe íntegro de las horas no trabajadas desde las 11:30 hasta las 14:00 h, incluyendo las partes proporcionales correspondientes al salario base, complementos salariales y pagas extraordinarias.

En definitiva, de acuerdo con las consideraciones antedichas, y en aplicación del art. 115.1b) de la LRJS, procede revocar totalmente la corrección por falta grave impuesta al demandante, dejando sin efecto la misma al tratarse de hechos no constitutivos de falta sancionable.

QUINTO.- De conformidad con los artículos 115.3 y 191.2.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente sentencia NO cabe recurso de suplicación.

VISTOS los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que estimando la demanda formulada por D. Manuel contra la empresa XX SA, sobre impugnación de sanción, debo revocar totalmente la sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta grave, condenando a la empresa al pago de los salarios que dejó de abonar al trabajador en el mes de abril en cumplimiento de la referida sanción (141,34 eur brutos).

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma es firme y que frente a ella NO pueden interponer recurso de suplicación.

Expídase testimonio de esta Sentencia que se unirá a las actuaciones y llévese el original al Libro de Sentencias.

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

La Magistrada.