Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

Juzgado de lo Social nº 1 de Sabadell
Calle Francesc Macià, 36 Torre 1 - Sabadell - C.P.: 08208

TEL.: 937458105
FAX: 937231940
E-MAIL: social1.sabadell@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0818744420208013616
Procedimiento de Impugnación de Sanciones 279/2020-N
-
Materia: Sanción

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 1123000000027920
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 1 de Sabadell
Concepto: 1123000000027920

Parte demandante/ejecutante: David Fernandez Blanco
Abogado/a: Jorge Juan Monreal
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR, S.A.

SENTENCIA Nº 213/2022

En la ciudad de Sabadell, a 25 de julio de 2022.

Vistos por mí, José Mateu Morell, Magistrado del Juzgado de lo Social Número 1 de los de Sabadell y su partido judicial, los autos **279/2020** del procedimiento promovido por Don **DAVID FERNÁNDEZ BLANCO,** frente a la entidad mercantil **CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR, S.A.,** en **IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN,** anexando pretensión de **DERECHOS FUNDAMENTALES**, se procede a dictar la presente resolución judicial.

HECHOS

PRIMERO.- En su día se presentó ante el decanato de los juzgados de Sabadell demanda en impugnación de sanción, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, y en la cual, tras alegar la parte actora los hechos y fundamentos jurídicos que estimó oportunos y pertinentes a su derecho e intereses solicitaba se dictara sentencia en los términos expuestos en el suplico del escrito de demanda.

SEGUNDO.- En fecha 14 de septiembre de 2020 se dictó decreto por el cual se tenía por presentada la demanda, y citándose a las partes para la celebración de los actos de conciliación y, en su

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

caso, de juicio, el día 9 de junio de 2021, a las 09.30 horas de su mañana. En fecha 3 de junio de 2021 se dictó diligencia de ordenación por la cual, a petición de la parte demandada, se acordaba la suspensión del señalamiento y se fijaba como nueva fecha para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, de juicio el día 16 de julio de 2021 a las 12.30 horas. Dicho día y hora comparecieron ambas partes procesales, acordándose la suspensión del acto de juicio, por los motivos expresados en el acta correspondiente, y señalándose como nueva fecha para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, de juicio, el día 17 de diciembre de 2021 a las 10.30 horas.

TERCERO.- En fecha 10 de diciembre de 2021, por la parte demandante se presentó escrito por el cual se solicitaba la suspensión del acto de juicio, para que su fecha de celebración coincidiera con el procedimiento seguido en autos 258/2020, dictándose en fecha 10 de diciembre de 2021 diligencia de ordenación por la cual se acordaba dicha suspensión, señalándose como nueva fecha para la celebración del acto de juicio el día 3 de marzo de 2021 a las 13.15 horas.

CUARTO.- Dicho día y hora comparecieron ambas partes procesales, con sus respectivas asistencias letradas, practicándose a continuación las pruebas propuestas y declaradas pertinentes, efectuando finalmente las partes procesales sus conclusiones. Con igual fecha se dictó providencia por la cual, al amparo de la facultad prevista en el artículo 88.1 LRJS, se acordaba como diligencia final oficiar a la ITSS para que remitiera el expediente con número 8/0022919/18, con independencia de cuál hubiera sido el resultado del mismo. En fecha 16 de marzo de 2022 se dictó providencia por la cual se acordaba que, cumplimentada la diligencia final acordada, se daba traslado a las partes procesales para que, en el plazo de tres días hábiles pudieran presentar escritos de alegaciones si a su derecho conviniere.

QUINTO.- Presentados los escritos de alegaciones por las partes demandante y demandada, en fecha 31 de marzo de 2022 se dictó providencia por la cual se declaraba que quedaban los autos para el dictado de sentencia. Posteriormente, en fecha 6 de abril de 2022, por la parte demandante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 286.1 LEC, se presentó escrito por el cual aportaba prueba documental consistente en Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Sabadell, de fecha 30 de marzo de 2022, recaída en el

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

procedimiento de sanción seguido ante dicho juzgado en autos 278/2021.

SEXTO.- En fecha 8 de abril de 2021 se dictó diligencia de ordenación por la cual se acordaba dar traslado a la parte demandada del escrito y documental presentada por la parte demandante para que, en el plazo de cinco días hábiles pudiera presentar por escrito aquellas alegaciones que a su derecho conviniere, lo cual efectuó la parte demandante en fecha 27 de abril de 2022, dictándose en fecha 5 de mayo de 2022 diligencia de ordenación por la cual se acordaba que quedaban los autos para el dictado de sentencia.

SEPTIMO.- En cuanto a la vía preprocesal, señalar que se intentó evitar el proceso mediante el preceptivo trámite de conciliación administrativa previa, como disponen los artículos 63 a 69 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo cual resultó infructuoso, ya que el resultado del mismo fue el de intentado sin efecto por incomparecencia de la parte interesada no solicitante, como acredita la parte actora mediante aportación a su escrito de demanda del acta correspondiente de fecha 30 de junio de 2020. (Folio número 45 de los autos).

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Por lo que se refiere a las circunstancias laborales del trabajador demandante, ésta acredita en la empresa demandada las siguientes circunstancias profesionales:

-Antigüedad de fecha 1 de enero de 2009.

-Categoría Profesional de Oficial de 1ª, Instalador, Grupo 5, según el convenio colectivo de aplicación.

-Salario bruto mensual de 2.083,33 euros, con inclusión de prorrata de gratificaciones extraordinarias.

-Prestación de servicios laborales en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa.

-Centro de trabajo sito en Pla de Matabous, número 40, Polígono Industrial Pla d'en Coll, de Montcada i Reixach.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

-El demandante no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior, legal representante de los trabajadores en la empresa.

(Hechos incontrovertidos).

SEGUNDO.- El acta de la reunión de 24 de octubre de 2018, del Comité Central de Seguridad y Salud de Telefónica, en su punto 2.2 refiere los accidentes laborales de empresas colaboradoras externas, sin que entre ellas figure la aquí demandada. En su punto 3.1.4, relativo a las escaleras de madera, se hace referencia a recortar los plazos previstos para la prohibición de adquisición y uso de escaleras de madera, y se ha considerado adecuada, acordándose que a partir de 1 de enero de 2019 se establecerá la prohibición de adquisición de escaleras de madera, y a partir de 1 de enero de 2020 se establecerá la prohibición de su uso, siendo sustituidas por escaleras de fibra. (Folios números 71 a 78 de los autos).

TERCERO.- Tras diversas denuncias ante la ITSS, se extendieron diversas actas de infracción, derivadas de las actuaciones inspectoras de diferentes órdenes de servicio, en materia de prevención de riesgos laborales. (Folios números 143 a 177, 184 a 187, 416, 432, 439, 443, 448, 450, 452, 454, 455, 458, 460, 463, 464, 466 a 474, 507 a 511, 597 a 600, 667 a 673, y 698 a 700 de los autos).

CUARTO.- Con fecha de 6 de marzo de 2020 la empresa remitió carta de sanción al trabajador, cuyo contenido se da por enteramente reproducido, y en la que se indicaban como antecedentes que, en fecha 14 de febrero de 2020, la empresa comunicaba por medio de escrito entregado personalmente a cada trabajador, que la actividad realizada estaba en unos niveles mínimos; que en fecha 21 de febrero de 2020 se le comunicaba al trabajador que su producción era mínima, y; que el pasado 2 de marzo de 2020 el trabajador se habría negado a realizar las órdenes de servicio asignadas. Se relacionan en la carta de sanción las citadas órdenes de servicio, en las cuales se refleja la negativa a realizar dos órdenes de servicio por falta de escalera de fibra, indicándose que el trabajador podía realizar las órdenes de servicio con la escalera asignada, aunque no fuera de fibra, al no ser ello un impedimento para la realización del servicio, y la negativa a realizar

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

cuatro órdenes de servicio por tener que realizar estacionamiento en zona azul. En dicha carta de sanción, de forma plural se hace referencia a que no cesan en su empeño, constante y deliberado de no realizar las órdenes de servicio, indicando que la orden de servicio no se puede realizar por diversos problemas o, como es el caso, que directamente se niegan a realizar. La carta de sanción concluye que, por todo ello, en uso de la facultad sancionadora que a la empresa le concede el vigente convenio colectivo, así como el artículo 58 ET, esta dirección ha decidido calificar la falta de grave, e imponerle una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 15 días, a tener de lo previsto en el artículo 48.g), en relación con el artículo 47.h), del convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. (Folios números 205 a 207 de los autos).

QUINTO.- Telefónica emitió comunicado sobre cese de utilización de escaleras de madera en todos los trabajos para Telefónica, reflejándose en dicho comunicado: “En Telefónica trabajamos de forma continuada con el objetivo de aumentar la seguridad de los trabajadores. Una de las medidas ya implantadas internamente es la apuesta por la utilización de escaleras de fibra en todo tipo de actividades que lo requieran (trabajos en repartidor, salas de equipos, etc…). Por ello estimamos que durante el año 2019 no sería recomendable introducir nuevas unidades de escaleras de madera en las dotaciones, dado que, a partir de 1 de enero de 2020 no se permitirá su utilización en los trabajos realizados para Telefónica. Os agradecemos vuestra implicación en la mejora de la seguridad y salud de todos los trabajadores. (Folio número 217 de los autos).

SEXTO.- En el acta de la reunión del Comité de Seguridad y Salud, celebrada en fecha 7 de febrero de 2020, en su apartado tercero, cese de utilización de escaleras de madera en todos los trabajos para Telefónica (votación retirada inmediata y comunicación trabajadores), se refleja que los delegados de prevención comunican nuevamente a la empresa que desde el pasado 1 de enero de 2020 está prohibida la utilización de cualquier tipo de escalera de madera. Dicha prohibición fue comunicada a la empresa por nuestro cliente Telefónica-Movistar en fecha 5 de febrero de 2020. Tras reseñar el resultado de la votación, se refleja que la empresa manifiesta que hasta el 1 de marzo de 2020 está permitida la utilización de escaleras de madera de todo tipo para trabajos de Telefónica, incluidos trabajos en repartido, salas de equipo, etc… Asimismo la empresa manifiesta

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

que no sancionará a nadie por dicha utilización hasta el 1 de marzo. (Folios números 234 y 239, anverso y reverso, de los autos).

SEPTIMO.- Con fecha de 6 de marzo de 2020, Blas Rodríguez Dopazo, de Telefónica, remitió correo electrónico a María Teresa Hidalgo Torres, de Cotronic, en el que se le informaba que en correo precedente se te informa sobre el comunicado de cese de escaleras de madera, que nos habías preguntado. También te comento que, para las escaleras de interior se va a conceder una prórroga hasta el 31 de mayo de 2020. (Folio número 242, reverso, de los autos).

OCTAVO.- El Ayuntamiento de Montgat publicitó, en fecha 25 de octubre de 2019, el nuevo sistema de gestión de pago de las zonas de estacionamiento del municipio, mediante la app “Easy Park”, que entraba en servicio esa misma semana. En fecha 17 de julio de 2020 el Ayuntamiento de Montgat publicitó que el municipio se unía a SMOU, y que a partir de ahora se podrá sacar ticket para estacionar en las zonas reguladas de este municipio de manera fácil y cómoda a través de la app móvil. Se indica en dicha comunicación que Montgat se suma al resto de municipios del área metropolitana que ya estaban disponibles en la app SMOU, y así se integra en una misma app el estacionamiento de las zonas azules y verdes de Barcelona y buena parte del área metropolitana. De esta forma, se activó en el mes de octubre de 2019 la app “Easy Park”, para estacionamientos en la zona azul del término municipal de Montgat, y posteriormente dicho municipio se agregó a otra app que, en la citada materia de estacionamiento en zona azul, abarcaba el ámbito de Barcelona y varios municipios del área metropolitana. (Folio número 257, anverso y reverso, y 685 y 686 de los autos).

NOVENO.- En fecha 20 de septiembre de 2021, por el Juzgado de lo Social número 3 de Sabadell, se dictó sentencia que declaraba la nulidad de las sanciones impuesta a dos trabajadores técnicos instaladores en sendas fechas 28 de febrero de 2020 y 3 de marzo de 2020, por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad, consignándose en el fundamento de derecho quinto, último párrafo, que acreditada la prueba de indicios de que la sanción obedece a represalia por la actuación del comité de empresa ante la ITSS y que la demandada no ha aportado prueba alguna para justificar el ejercicio del poder disciplinario, cabe estimar que la sanción tiene como objeto impedir

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

la efectividad de las medidas preventivas acordadas por la ITSS y previstas en protocolo de actuación del cliente Telefónica para realizar trabajos en altura. (Folios números 262 a 271 de los autos).

DECIMO.- En fecha 17 de septiembre de 2021, y en el mismo ámbito y contexto que el que fuera objeto del procedimiento y sentencia referida en el hecho probado anterior, por este Juzgado se dictó sentencia que declaró la nulidad de la sanción impuesta a otro trabajador técnico instalador, por vulneración de derechos fundamentales. En el fundamento de derecho decimocuarto de dicha sentencia se refleja que se concluye que existe indicio suficiente, no destruido por la parte demandada, de que la sanción impuesta al trabajador, dentro de un marco plural de imposición de sanciones a una pluralidad de trabajadores, es una actitud reactiva de la empresa frente a las reivindicaciones efectuadas en materia de riesgos laborales, lo que, seguido de una ausencia de justificación objetiva y razonable de la medida disciplinaria adoptada por la empresa, determina que se aprecie la vulneración del derecho fundamental al derecho o garantía de indemnidad, en el ámbito del artículo 24 CE, lo cual conlleva la declaración de la sanción como nula, conforme al artículo 115.1.d) LRJS, con los efectos inherentes a dicha declaración. (Folios números 272 a 286 de los autos).

DECIMOPRIMERO.- Entre el 17 y el 21 de febrero de 2020 la empresa impuso un total de 91 sanciones a trabajadores técnicos instaladores. (Folios números 308 a 319, 331 a 400 de los autos).

DECIMOSEGUNDO.- Con fecha de 30 de marzo de 2022, por el Juzgado de lo Social número 3 de Sabadell, en procedimiento de impugnación de sanciones seguido en autos 278/2021, se dictó sentencia que declaraba la nulidad de la sanción impuesta, por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad. (Folios números 716 a 721 de los autos).

DECIMOTERCERO.- Una vez Telefónica había prohibido, a partir del 1 de marzo de 2020, el uso de escaleras de madera de cualquier tipo, el actor efectuó, en fecha 28 de febrero de 2020, viernes, la devolución de la escalera de madera que venía utilizando, sin que dispusiera de escalera de fibra al siguiente día hábil, lunes 2 de marzo de 2020. (Testifical Sr. Ruiz de Azúa).

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

DECIMOCUARTO. La imposición masiva de sanciones lo fue sólo al colectivo de trabajadores técnicos instaladores, que fueron los que en su día secundaron la huelga. (Testifical Sr. Ruiz de Azúa).

DECIMOQUINTO.- En cuanto a la vía preprocesal, señalar que se intentó evitar el proceso mediante el preceptivo trámite de conciliación administrativa previa, como disponen los artículos 63 a 69 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo cual resultó infructuoso, ya que el resultado del mismo fue el de intentado sin efecto por incomparecencia de la parte interesada no solicitante, como acredita la parte actora mediante aportación a su escrito de demanda del acta correspondiente de fecha 30 de junio de 2020. (Folio número 45 de los autos).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los anteriores hechos señalados resultan de los elementos de convicción a que se ha hecho expresa referencia, y entre los mismos, los hechos reconocidos por las partes, aquéllos respecto a los cuales las partes han mostrado su conformidad, y son por tanto incontrovertidos, así como los que resultan además de la prueba documental y testifical practicadas, todo ello al amparo del artículo 97.2 LRJS y demás artículos concordantes.

SEGUNDO.- Se expone por la parte demandante en su escrito de demanda, tras reseñar las circunstancias laborales del demandante y transcribir el contenido, en el hecho segundo del escrito de demanda, de la carta de sanción de fecha 6 de marzo de 2020, señala que ésta consistió en una sanción por sendas faltas, grave y muy grave, tipificadas respectivamente en el artículo 48.g) y 47.h) del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona. Anticipa la parte actora que su pretensión es la declaración de nulidad de la sanción impuesta y, subsidiariamente que se declare como injustificada, negando los hechos reflejados en la carta de sanción y recordando que corresponde a la demandada la carga de la prueba sobre los hechos vertidos en dicha carta de sanción. Tras ello, aduce la parte demandante que la sanción impuesta es espuria, reactiva y discriminatoria, adoptada con una clara pretensión ejemplarizante hacia el colectivo de trabajadores instaladores que se han significado en defensa de derechos individuales y colectivos, explicitados en sus contratos de trabajo.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

Concretamente se expone que la empresa impone la sanción al trabajador por una supuesta negativa a atender determinadas órdenes de servicio, y que se trata de una conducta empresarial reactiva y represaliadora, lo cual deduce la parte actora de que en la carta de despido se contendrían expresiones no dirigidas individualmente al actor, sino de forma plural al colectivo de instaladores. Se hace referencia a una actitud empresarial de imposición de sanciones de forma masiva a los trabajadores del citado colectivo de instaladores, por reclamaciones de éstos en materia de prevención de riesgos laborales. En relación al supuesto del actor, se concreta que el uso de escaleras de madera estaba vetado por el contratista principal, TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A.U. a partir de 1 de enero de 2020, si bien prorrogó su uso hasta el 1 de marzo de 2020, quedando prohibido dicho uso a partir de dicha fecha, comunicándose a la contratista que cualquier incumplimiento por el trabajador en materia preventiva sería trasladado a los departamentos correspondientes para la valoración de posibles acciones disciplinarias. Con fundamento en lo anterior, se relata que el actor, cuando el lunes 2 de marzo de 2020 inició su prestación de servicios laborales, tenía conocimiento de que el uso de escaleras de madera estaba prohibido, y por ello ya el viernes 28 de febrero de 2020 devolvió la escalera de madera de que disponía, sin que a partir del lunes 2 de marzo la empresa le facilitara una escalera de fibra. Por ello estima la parte actora que existe una ilicitud de los motivos de la carta de sanción, respecto a las órdenes de servicio reflejadas en dicha misiva. A continuación, la parte actora hace referencia a la cuestión relativa al pago del estacionamiento en zona azul. Postula la parte demandante la nulidad de la sanción impuesta por vulneración del derecho fundamental a la salud y a la integridad física, proclamado por el artículo 15 CE, y por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, proclamado por el artículo 24 CE, en su vertiente de garantía de indemnidad reiterando que la decisión sancionadora de la empleadora es una medida ubicada en un contexto de coacción y disuasión hacia el colectivo de instaladores, sobre el ejercicio de recursos preventivos, y las denuncias y reclamaciones formuladas al respecto, tanto ante la ITSS como en vía judicial. En cuanto a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, conforme al principio de “restitutio in integrum”, en relación al artículo 183 LRJS y al artículo 1101 CC, la parte actora cifra la reclamación pecuniaria por daño moral en 10.000,00 euros, remitiéndose a la aplicación analógica de la LISOS como criterio analógico de cuantificación. Peticiona la parte actora en

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X
Signat per Mateu Morell, Josep;

el suplico de su escrito de demanda que, con estimación de la misma, se declare nula la sanción impuesta al trabajador, se fije una indemnización por vulneración de derechos fundamentales por importe de 10.000,00 euros y, subsidiariamente, que se declarase la sanción impuesta como injustificada, con obligación de la demandada de restituir al demandante los salarios dejados de percibir por la ejecución de la sanción impuesta. En el escrito de aclaración de demanda presentado en fecha 1 de julio de 2021 la parte actora cuantificaba el importe del salario que consideraba que, para el caso de estimarse la demanda, debía ser restituido al actor, según el salario regulador postulado por dicha parte procesal. En el acto de juicio la parte actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda y en su posterior escrito de aclaración de la misma.

TERCERO.- La parte demandada, en su contestación a la demanda, tras mostrar su conformidad con las circunstancias profesionales del trabajador demandante, excepto con la jornada de trabajo, indicando que actualmente la misma sería de 08.00 horas a 14.00 horas y de 16.00 horas a 18.00 horas, se opuso a la misma en los siguientes términos. En primer lugar, negó que existiera una vulneración de derechos fundamentales, rechazando que existiera una represalia frente al actor, aduciendo que existían dos motivos de sanción; por una parte, la no realización de dos órdenes de servicio, alegando el trabajador que no disponía de escalera de tijera, y; por otra parte, la no realización de cuatro órdenes de servicio, alegando que se trataba de zona azul de estacionamiento, cuando el trabajador estaría informado de que abone la zona azul y posteriormente se le reintegraría el importe que hubiera pagado. Volviendo a la vulneración de derechos fundamentales, admitió que existía conflictividad en el seno de la empresa, pero que la concreta sanción impuesta al aquí demandante estaba justificada, e hizo referencia a algunos procedimientos seguidos en otros órganos judiciales, así como a los informes de la ITSS en diferentes expedientes. En cuanto a las escaleras de madera adujo que la empresa principal había autorizado su uso hasta el 31 de mayo de 2020, solicitando la desestimación de la demanda.

CUARTO.- En la práctica de la prueba testifical, el Sr. Linares declaró que en la fecha de los hechos era el responsable de actividad de mantenimiento en la oficina y miembro del comité de seguridad y salud. Manifestó que Telefónica, en un comunicado de 2019 recordaba que no se adquirieran nuevas escaleras de madera, y que

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

se iba a proceder a su cambio progresivo por escaleras de fibra. Agregó que se amplió el plazo de uso de escaleras de madera hasta el 2 de marzo de 2020, y que el actor en el almacén tenía disponibles escaleras de madera. En cuanto a la zona azul, manifestó que se recurrió al procedimiento de que el trabajador pagara la misma, presentara el ticket en la empresa y se le abonaría la cantidad que hubiera pagado. El testigo Sr. Ruiz de Azúa, presidente del comité de empresa y delegado de prevención, declaró que en el mes de enero de 2020 Telefónica vetó el uso de escaleras de madera de cualquier tipo. Indicó que cuando el actor empezó su jornada de trabajo el lunes 2 de marzo de 2020, tenía la conciencia de que las escaleras de madera estaban prohibidas. En cuanto al estacionamiento en zona azul manifestó que la empresa conocía que la app para el pago de dicho estacionamiento ya estaba activa en Montgat en el mes de marzo de 2020 y que no le constaba que ningún trabajador pagara la zona azul y después presentara el ticket a la empresa para que le fuera reintegrado el importe pagado. Concluyó indicando que las sanciones sólo se impusieron al personal instalador y que sólo con éstos se han seguido multitud de juicios. El testigo Sr. Marco, empleado oficial de 1ª, técnico instalador, declaró que era miembro del comité de empresa y del comité de seguridad y salud, manifestando que conocía que la app para pago de estacionamiento en zona azul de Montgat estaba activa, y que después del estado de alarma sí se tenía que pagar de nuevo, y que el Sr. Rius le adelantó el dinero. Finalmente, el testigo Sr. Medina, empleado de Telefónica reconoció que desde 1 de enero de 2020 estaba prohibido el uso de escaleras de cualquier tipo, ello para evitar accidentes, y si en el mes de marzo de 2020 se trabajara con escalera de madera, debería paralizarse el trabajo.

QUINTO.- En sus conclusiones la parte demandada expuso que quería enfatizar que lo que se sancionó no fue el uso o no uso de la escalera de madera, sino la no realización de las órdenes de servicio encomendadas al actor, cuando en el almacén había escaleras de madera, y que eran los trabajadores los que habrían interpretado que éstas estarían prohibidas por Telefónica, no por normativa. En cuanto a la zona azul, alegó que la documental acreditaba que la app de Montgat para el pago de dicho tipo de estacionamiento no estaba activo hasta el 17 de julio de 2020. En sus conclusiones la parte actora reiteraba su petición de estimación de la demanda, enfatizando que en fecha 2 de marzo de 2020 estaba prohibido el uso de escalera de madera, y que en cuanto a la

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

prórroga, en todo caso se trataría de una comunicación de fecha posterior, 6 de marzo de 2020. En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, adujo que muestra de ello era la masiva imposición de sanciones a los técnicos instaladores, y el uso del plural en la carta de sanción, determinante de considerar que la sanción trascendía al actor y se circunscribía a la conducta sancionadora de la empresa como represalia a los trabajadores. En sus alegaciones a las diligencias finales, la parte actora aduce que las mismas acreditarían la existencia de parte de los indicios a los efectos de los artículos 96.1 LRJS y 181.2 LRJS, mientras que la parte demandada refiere que las acciones derivadas de la huelga finalizaron con la exclusiva condena y sanción a Telefónica, sin imponerse ninguna sanción a la demandada. En cuanto a la aportación por la parte actora, al amparo del artículo 286.1 LEC, de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Sabadell, de fecha 30 de marzo de 2022, constituiría un antecedente lógico a los efectos del artículo 222.4 LEC, respecto al contexto conflictual referido en los numerales cuarto, quinto y sexto de la demanda. En las alegaciones de la parte demandada a dicha aportación documental, refiere que la sentencia reseñada de contrario no sería firme, siendo susceptible de recurso de suplicación, y que existirían pronunciamientos judiciales desestimatorios de las pretensiones de los trabajadores demandantes, en procedimientos de diversa naturaleza.

SEXTO.- Sentado lo anterior, cabe recordar que dentro del conjunto de derechos y obligaciones que existen para empresario y trabajador dentro de la relación jurídica laboral, caracterizada por su reciprocidad y carácter sinalágmatico, el empresario ostenta el derecho del ejercicio del denominado poder de dirección que refleja el artículo 20 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y que encuentra su reflejo en la obligación del trabajador en atender y obedecer las órdenes e instrucciones el empresario siempre, claro está, que las mismas guarden la debida proporcionalidad con la categoría profesional y funciones del trabajador y no constituyan un abuso de derecho por parte del empresario, ni evidentemente una conducta discriminatoria de derechos fundamentales. Dicho poder de dirección de la empresa, muestra su máxima expresión en el ejercicio de la potestad disciplinaria y sancionadora, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores así como en el Convenio Colectivo de aplicación, y teniendo como presupuesto de hecho el que el trabajador haya cometido algún hecho o hechos que por su

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

contenido y características puedan ser tributarios de ser circunscritos en alguna de las faltas o infracciones que prevea el Convenio Colectivo de aplicación, todo ello en relación a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los supuestos en que las conductas especialmente graves del trabajador puedan determinar incluso su despido disciplinario, institución constitutiva de la máxima expresión del ejercicio de la potestad disciplinaria y sancionadora referida.

SEPTIMO.- El artículo 58 ET, bajo la intitulación de "Faltas y sanciones de los trabajadores", regula lo siguiente**:** 1.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; 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan; 3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. Cabe recordar que sólo se pueden imponer las sanciones previstas respecto de ciertas conductas en las disposiciones legales, puesto que el poder disciplinario y sancionador queda sujeto a los principios de legalidad y tipicidad.

OCTAVO.- En cuanto al ámbito procesal, el artículo 114 LRJS, intitulado impugnación de sanciones, establece: 1. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103; 2. En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido; 3. Corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios. Es el artículo 115 LRJS el que detalla el contenido de la sentencia, cabiendo la confirmación de la sanción cuando haya quedado acreditado o probado el

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

incumplimiento atribuido al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable. La revocación total o parcial de la sanción; totalmente cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta, condenando al empresario al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción; parcialmente cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, de no haber prescrito la falta de menor gravedad antes de la imposición de la sanción más grave, en cuyo caso, el juez podrá autorizar la imposición, en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a notificación de sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, y la decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo igualmente de caducidad de los veinte días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución de dicha sentencia previsto en el artículo 238. Finalmente cabe declarar la nulidad de la sanción, en los supuestos de forma y de fondo reseñados en la letra d) del artículo 115.1 d) LRJS, así como en el artículo 115.2 LRJS.

NOVENO.- A colación con lo anterior, la parte demandante ejerce como pretensión principal la declaración de nulidad de la sanción, posibilidad que contempla el citado artículo 115.2 LRJS, cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Concretamente, la parte actora imputa a la empresa una vulneración de los derechos fundamentales a la salud e integridad física (artículo 15 CE), a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (artículo 24 CE), y al derecho de huelga (artículo 28 CE). Con carácter previo debe señalarse la situación de conflictividad existente, de forma manifiesta, como se ha descrito en la declaración de hechos probados, y que se constata con la incoación de diversos procedimientos judiciales, cuyo conocimiento, por turno de reparto, ha correspondido a los tres Juzgados de lo Social de Sabadell. Dicha conflictividad y litigiosidad la refiere la parte actora en su escrito de demanda, aduciendo que la masiva imposición de sanciones a trabajadores del colectivo de instaladores tiene su inicio en el derecho de huelga ejercido en su día, y la demandada en el acto de juicio ha admitido la existencia de la citada conflictividad en el seno

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

de la empresa. De la multitud de procedimientos judiciales seguidos ante los Juzgados de lo Social de Sabadell, ante este Juzgado de lo Social número 1 de Sabadell, en fecha 26 de abril de 2021 se dictó sentencia en procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que declaró nula la misma, siendo la sentencia dictada en la instancia confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, en fecha 3 de noviembre de 2021. Y en fecha 17 de septiembre de 2021 se dictó sentencia en procedimiento de impugnación de sanción, que declaró nula la sanción impuesta al actor, por vulneración de derechos fundamentales, siendo la sentencia dictada en la instancia confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, en fecha 19 de abril de 2022. Son, por tanto precedentes que demuestran la enquistada situación de conflictividad existente. Sin perjuicio de la carga probatoria que en materia de impugnación de sanciones corresponde a la empresa, en aplicación analógica de lo previsto para el procedimiento de despido, en su artículo 105.1 LRJS, al cual se remite el artículo 114.3 LRJS, cuando se trata de tutelar derechos fundamentales, se instrumenta como mecanismo de defensa del derecho fundamental la inversión probatoria prevista en el artículo 181.2 LRJS, el cual establece que en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Así, ante los indicios aportados por el trabajador, el empresario tiene la carga de acreditar que no existen tales indicios o bien que carecen de enlace con la conclusión conexa. Sin embargo, para que opere el desplazamiento de la carga probatoria a la parte demandada no es suficiente con que el trabajador afirme o manifieste el carácter discriminatorio, sino que debe acreditar la existencia de los indicios que permitan deducir la posibilidad de que la vulneración de derechos fundamentales se haya producido, y dichos indicios generen una razonable presunción en favor de la afirmación discriminatoria realizada, debiendo aportarse lo que puede denominarse un prueba verosímil o principio de prueba revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que se desprenda una sospecha vehemente de una discriminación, es decir, sin que sea suficiente la mera afirmación de ello.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

DECIMO.- Como indica la STS de 21 de febrero de 2018 “aunque el referido artículo 181.2 LRJS no provoca, en puridad, una traslación de la carga de la prueba, sí que produce determinados efectos en la posición procesal de las partes respecto de la actividad probatoria que conviene reseñar. Así, por lo que hace referencia al demandante resulta necesario aclarar, a la vista de la expresión de la norma procesal, que es a él a quien le incumbe la carga de proporcionar al juzgador la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, quiere esto decir que incumbe al trabajador la carga de probar la concurrencia de indicios que acrediten la violación del derecho. De suyo, la necesidad de acreditar la existencia de indicios no supone la exigencia de prueba plena; sin embargo, tampoco equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional, a propósito de un despido supuestamente discriminatorio, al señalar que "para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (SSTC 21/1992, de 14 de febrero y 180/94, de 20 de junio)”. En el caso que nos ocupa, se aprecian dichos indicios de posible vulneración del derecho fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad, los cuales quedan colmados, en el marco de la citada situación de conflicto acerca de la prevención de riesgos laborales y medidas de seguridad en la realización de trabajos en altura y las reiteradas denuncias formuladas ante la ITSS, cabiendo recordar que el derecho a la indemnidad no solo cubre las posibles represalias ante una acción judicial o administrativa en defensa de los derechos del trabajador, sino que cualquier reclamación ante la empresa en estadio anterior, que es seguida de lo que puede considerarse reacción de represalia, origina la presunción establecida en el art.181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, produciéndose el efecto del artículo 181.2 LRJS, recayendo sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajeno a cualquier propósito lesivo del derecho fundamental, el acto empresarial cuestionado, como destrucción de los indicios aportados por la parte demandante. Por lo que se refiere a la postulación de la parte actora acerca de una vulneración por la demandada del derecho de huelga, en el sentido de que la imposición de la sanción

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

tuviera como móvil el ser una represalia por haber secundado la huelga, cabe señalar que únicamente Telefónica, como empresa principal, fue objeto de sanción por vulneración de dicho derecho fundamental y por otra, parte, no consta en el procedimiento la relación de trabajadores que secundaron la huelga, y si existe una correspondencia entre dicho hecho y la imposición de la sanción, tanto al aquí demandante como a otros trabajadores. En cuanto a la alegación de vulneración por la demandada del derecho a la salud y la integridad física, la misma quedaría dentro del marco de la conflictividad existente en materia de evaluación de riesgos y medidas de seguridad con un carácter colectivo y general en la empresa, englobándose en la alegación de vulneración del derecho o garantía de indemnidad por las denuncias, quejas y reclamaciones planteadas en aquella materia.

DECIMOPRIMERO.- Determinado lo anterior, procede el análisis de la carta de sanción y, en la misma, se consignan las órdenes de servicio que la empresa considera que el trabajador se habría negado a realizar, así como las observaciones plasmadas en la plataforma scorbweb, constando realizada una orden de servicio y, en cuanto al resto, que se precisa escalera de tijera para realizar trabajos en el domicilio del cliente, y que la empresa no se la ha facilitado, así como que en la zona de trabajo todo el estacionamiento es de pago, de lo que da aviso de forma telefónica. La carta de sanción considera que el trabajador habría cometido las faltas tipificadas en el artículo 48.g) y 47.h) del convenio colectivo, las cuales hacen referencia respectivamente, a “la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado” y “la desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad”. Lo primero que cabe señalar es que en la misma se imputa al trabajador una conducta deliberada de no realizar las órdenes de servicio asignadas, siendo relevante y significativo que en dicha manifestación empresarial en la carta de sanción no se haga referencia en particular al actor, sino que se utiliza el plural, de lo cual se infiere que la empresa se está dirigiendo en realidad al colectivo de instaladores, infiriéndose que subyace el conflicto o problemática existente en relación a la prevención de riesgos laborales y medidas de seguridad y los requerimientos dirigidos a la empresa por la ITSS.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

DECIMOSEGUNDO.- En lo relativo a la imputación al trabajador de la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, es motivo de sanción, incluso con el despido disciplinario, cuando se incumpla de forma voluntaria el rendimiento exigible, que debe ser el normal y ordinario, y dicha disminución debe presentar las notas de ser relevante y, por tanto grave, recurriendo a elementos de comparación, tales como el rendimiento actual del trabajador (a la fecha del despido) y el rendimiento en período o períodos anteriores, dentro de condiciones homogéneas respecto al puesto de trabajo y a las funciones y tareas encomendadas; ser continuada en el tiempo, no concurriendo dicha causa de despido si dicha disminución es ocasional o puntual; ser voluntaria, es decir, derivar de un comportamiento deliberado, intencionado, o cuanto menos inexcusablemente negligente, contrario a la buena fe que siempre debe presidir la relación laboral. Así, debe tratarse de una disminución relevante y por tanto grave, debiendo estarse a las circunstancias del caso, es decir, la situación del sector, trayectoria de la empresa y del trabajador, así como a elementos de comparación, como sería el rendimiento del trabajador medio, de otros compañeros, o el rendimiento anterior del propio trabajador, todo ello dentro de condiciones homogéneas, bien en relación a un nivel de productividad previamente delimitado por las partes o bien en función del que deba ser considerado debido, dentro de un cumplimiento diligente de la prestación laboral. En el caso que nos ocupa, en la carta de sanción únicamente se efectúa una referencia genérica sin que se aporten datos concretos sobre el alcance del mismo, que permitan valorar un posible incumplimiento laboral del actor en dicho sentido. En cuanto a la imputación al trabajador de desobediencia, correspondiendo a la empresa la carga de la prueba acerca de la certeza o veracidad de los hechos en que se funda la sanción, como se ha reseñado en la declaración de hechos probados, en fecha 28 de febrero de 2020 el actor devolvió la escalera de madera, ya que su uso estaba prohibido desde el 1 de marzo de 2020, y la comunicación acerca de que el uso escaleras de madera para trabajos en interior se prorrogaría hasta 31 de mayo de 2020, es de fecha 6 de marzo de 2020, es decir, posterior al lunes 2 de marzo de 2020, primer día laborable posterior a la fecha de prohibición de uso de escaleras de madera, sin que el trabajador pudiera realizar el trabajo porque la empresa no le facilitó una escalera de fibra con la que desempeñar sus funciones. En cuanto a la cuestión relativa al estacionamiento en zona azul de pago, habiendo quedado probado que estaba en funcionamiento, en el

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

municipio de Montgat, la app “Easy Park”, la empresa no ha probado que hubiera facilitado al trabajador los medios para poder hacer uso de dicha plataforma para el estacionamiento del vehículo y, siendo que en cuanto a que existieran otras formas alternativas de pago, las declaraciones testificales han sido contradictorias. En definitiva, de lo anteriormente expuesto no se puede concluir que nos hallemos ante una negativa expresa del trabajador a realizar las órdenes de servicio encomendadas, es decir ante una voluntad deliberada de incumplimiento de las instrucciones recibidas, sino que comunica a la persona responsable una serie de circunstancias relativas a la no disposición de escalera con la que realizar el servicio y al estacionamiento del vehículo en zona de pago.

DECIMOTERCERO.- En materia de garantía de indemnidad, cabe referir, entre otras, la STSJ, Aragón, de 20 de febrero de 2018: “Tenemos que recordar que el derecho a la indemnidad no solo cubre las posibles represalias ante una acción judicial o administrativa en defensa de los derechos del trabajador, sino que cualquier reclamación ante la empresa en estadio anterior, que es seguida de lo que puede considerarse reacción de represalia, origina la presunción establecida en el art.181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .Como hemos señalado en nuestra Sentencia de 10 de mayo de 2013, RSU 715/2013, el Tribunal Supremo resume la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la garantía de indemnidad en su Sentencia de 22 de diciembre de 2009 (en un supuesto de extinción de contratos laborales) en estos términos: a) En la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de su derecho, con la lógica consecuencia de que una actuación empresarial basada en el hecho de haber ejercitado una acción en defensa de sus derechos laborales habría de calificarse de nula, conforme los artículos 24.1 de la Constitución Española (CE) y artículo 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores (ET) (por todas Sentencias del Tribunal Constitucional 196/2000 de 24 de julio , 55/2004 de 19 de abril y 171/2005 de 20 de junio). Y, además: b) En la importancia que, en este campo de protección de derechos fundamentales, tienen los criterios aplicables en materia de prueba, de modo que, precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración 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

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

trabajo, hoy regulada en los artículos 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) (Sentencias del Tribunal Constitucional 136/1996 de 23 de julio y 171/2005 , antes citada, entre otras muchas); c) La finalidad de la prueba indiciaria es evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que tal acto resulta lesivo del derecho fundamental (Sentencia del Tribunal Constitucional 38/1986, de 21 de marzo), y sobre esta finalidad se asienta el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero consiste en la exigencia de que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (Sentencias del Tribunal Supremo 266/1993 de 20 de septiembre y 85/1995 de 6 de junio). Solo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto por el demandante –que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba- mediante una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de existencia de la discriminación, recaerá sobre el demandado la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajeno a cualquier propósito lesivo del derecho fundamental, el acto empresarial cuestionado (Sentencias del Tribunal Supremo 90/1997, de 6 de marzo y 29/2002, de 11 de febrero)".

DECIMOCUARTO.- De lo expuesto y razonado se desprende que, por una parte la referencia genérica a una disminución del rendimiento de una forma genérica y sin concreción de entidad y períodos y la falta de prueba acerca de que existiera una voluntad deliberada del trabajador, como negativa expresa, a realizar las órdenes de servicio y cumplir las instrucciones recibidas, ya determinarían que la sanción impuesta fuera declarada como injustificada, con un efecto revocatorio de la misma. Sin embargo, existiendo los indicios, como ya se ha indicado anteriormente, acerca de una vulneración del derecho o garantía de indemnidad, por las reiteradas denuncias formuladas ante ITSS en materia de prevención de riesgos laborales y que culminaron en diversos requerimientos a la empresa, como se ha reseñado en la declaración de hechos probados, y que dieron lugar a la extensión de actas de infracción e imposición de sanciones a la empresa, se concluye que existe indicio suficiente, no destruido por la parte demandada, de que la sanción impuesta al trabajador, dentro de un marco plural de imposición de sanciones a una pluralidad de trabajadores, todos ellos del colectivo de técnicos instaladores es una actitud reactiva de la empresa frente a las reivindicaciones efectuadas en materia de riesgos laborales, lo que, seguido de una ausencia de justificación objetiva y razonable de

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

la medida disciplinaria adoptada por la empresa, puesto que estamos ante la alegación de que la medida disciplinaria empresarial encubriría en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, e incumbía a la parte demandada la carga de probar que su actuación obedeció a motivos objetivos y razonables, ajenos o extraños a todo móvil o propósito atentatorio de un derecho fundamental, determina que se aprecie la vulneración del derecho fundamental al derecho o garantía de indemnidad, en el ámbito del artículo 24 CE, lo cual conlleva la declaración de la sanción como nula, conforme al artículo 115.1.d) LRJS, con los efectos inherentes a dicha declaración.

DECIMOQUINTO.- En cuanto a la indemnización anudada a la vulneración de derechos fundamentales puede citarse, entre otras, la STSJ, Catalunya, de 8 de noviembre de 2018, que con cita de la jurisprudencia del Tribunal Supremo razona lo siguiente: “Por lo que se refiere a los criterios que han de seguirse para fijar la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencia de 2 de febrero de 2015, recurso 279/2013, lo siguiente: "Ha de reconocerse que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos -indemnización por vulneración de derechos fundamentales- no ha tenido la uniformidad que sería deseable, pasando de una inicial fase de concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume (así, SSTS 09/06/93 rcud 3856/92-; y 08/05/95 -rco 1319/94), a una posterior exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena (SSTS 22/07/96 -rco 7880/95; ..11/06/12 -rcud 3336/11; y 15/04/13 -rcud 1114/12). Pero en los últimos tiempos esta doctrina de la Sala también ha sido modificada, en primer lugar, atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS I 15/06/10 -rec. 804/06) y por la consideración acerca de la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/Iª 27/07/06; y 28/02/08 -rec. 110/01 " (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08; y 11/06/12 -rcud 3336/11). Y, sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS, precepto para el que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse -éste es el caso de autos- "en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada". Criterios a los que ciertamente se adelantaba la Sala al afirmar que "dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ..." (SSTS 12/12/07 -rco 25/07; y 18/07/12 -rco 126/11). (...) Y en lo que al concreto informe se refiere procede indicar: a) de un lado, que el importe de resarcimiento fijado prudencialmente por el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregido o suprimido cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable (entre muchas más anteriores, SSTS 11/06/12 -rcud 3336/11; 05/02/13 -rcud 89/12; y 08/07/14 -rco 282/13), lo que obviamente no es el caso; y b) de otro, que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24/Julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67011; y 08/07/14 -rco 282/13)." Aplicando la doctrina expuesta, es claro que el daño moral es difícil de probar pero que, en atención a las circunstancias concurrentes, debe cuantificarse, y valoradas las circunstancias concurrentes, a saber, los derechos fundamentales vulnerados -el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente garantía de indemnidad y así como la decisión empresarial impugnada consistente en el desconocimiento de la fijeza del actor y de la extinción (despido), estimamos adecuada la cuantificación de la sentencia que se encuentra en la parte inferior de la horquilla prevista en la LISOS -que se alegaba en la demanda".

DECIMOSEXTO.- Pasando a la concreta reclamación de indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales que efectúa la parte demandante, cuando se declara

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

la existencia de dicha vulneración, en relación con lo previsto en el artículo 183 LRJS, en el caso que nos ocupa, se ha declarado la nulidad de la sanción por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad, y en cuanto a la concreta reclamación de la parte actora de que la cuantía indemnizatoria se fije en un importe de 10.000,00 euros, dicha parte actora fundamenta dicha petición cuantitativa en una remisión a la aplicación analógica de la LISOS y a sus artículos 8.10 y 40.1.c). Dada cuenta que, como se ha venido exponiendo, tanto en la declaración de hechos probados, como en los fundamentos de derecho, estamos ante la declaración de nulidad de una sanción impuesta por la empresa en el contexto de conflictividad referido, y tratándose de una más del importante número de sanciones impuestas, se estima coherente y congruente fijar el importe de la indemnización en la misma cuantía que se fijó en la sentencia dictada por este propio Juzgado de lo Social número 1 de Sabadell, en fecha 17 de septiembre de 2021, y la cual fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, de fecha 19 de abril de 2022. Se fija, por tanto, la indemnización en el importe mínimo del grado mínimo, 6.251,00 euros.

DECIMOSEPTIMO.- En cuanto a los efectos de la sentencia, de conformidad con el artículo 115.a), comportando la declaración de nulidad de la sanción la revocación de la misma, procede condenar a la empresa al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción.

Vistos los preceptos citados, y demás de general y pertinente aplicación y observancia,

FALLO

Que **DEBO ESTIMAR Y ESTIMO** la demanda formulada por Don **DAVID FERNÁNDEZ BLANCO,** frente a la entidad mercantil **CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR, S.A.,** en **IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN,** anexando pretensión de **DERECHOS FUNDAMENTALES** y que en consecuencia **DEBO DECLARAR Y DECLARO** como **NULA** la sanción impuesta al actor, por vulneración de derechos fundamentales del mismo, y que **DEBO CONDENAR Y CONDENO** a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, a reintegrar al trabajador el salario detraído en

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

el período de cumplimiento de la sanción, y a abonar al trabajador demandante una indemnización por importe de 6.251,00 euros en concepto de daños por la citada vulneración de derechos fundamentales.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, informándoles que frente a la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredita la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de la justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta del Juzgado indicada en el encabezamiento de esta resolución, o presente aval solidario de entidad financiera por el mismo importe, y haber depositado, además, la cantidad de 300€ en la misma cuenta bancaria, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior resolución por la Juez que la dictó, hallándose constituido en audiencia pública en el día de su fecha. Doy

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de seujudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
Data i hora 27/07/2022 09:28
Signat per Mateu Morell, Josep;
Codi Segur de Verificació: 6POC2CMD5L8A5FN0790QPV15ZGFQ51X

asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.