



JDO. DE LO SOCIAL N. 3
LEON

M^a Elena Carretón Pérez

Procuradora

Fecha notificación:

29/05/2024

SENTENCIA: 00273/2024

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO
AVDA. SAENZ DE MIERA N° 6
Equipo/usuario: JFD
NIG: 24089 44 4 2024 0000363
Modelo: N02700 SENTENCIA

SAN SANCIONES 0000168 /2024

Procedimiento origen: /
Sobre: SANCIONES

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A: VIRGINIA RODRIGUEZ BARDAL
PROCURADOR: MARIA ELENA CARRETON PEREZ
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña:
ABOGADO/A:

En León, a veintiocho de mayo de dos mil veinticuatro.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social N° Tres de León, Dña. Helena Antona Suenas los presentes autos N° 168/24, sobre sanción, seguidos a instancia de como demandante, asistido por la Letrada Dña. Virginia Rodríguez Bardal, contra la empresa , SUPERMERCADOS, que compareció asistida por la Letrada Dña. Eugenia Menéndez Blanco;

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 26 de enero de 2024, presentó demandada ejercitando acción de impugnación de sanción, en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de pertinente aplicación, terminó suplicando se dicte Sentencia por la que se revoque totalmente la sanción impuesta, con todo lo demás que legalmente proceda.



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de 29 de febrero de 2024, las partes fueron citadas para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 27 de mayo de 2024.

TERCERO.- Llegado el día señalado, comparecieron ambas partes en legal forma, tal y como consta en el encabezamiento de la presente resolución.

En el acto de juicio, cada una de las partes formuló alegaciones en apoyo de sus respectivas pretensiones, la parte actora desistió de su pretensión de nulidad, y tras la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, evacuado por los Letrados el trámite de conclusiones, los autos quedaron vistos para dictar Sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante, _____, viene prestando sus servicios por cuenta y orden de SUPERMERCADOS desde el 9 de noviembre de 2010 en el puesto de "Gerente B".

SEGUNDO.- El día 21 de noviembre de 2023, el trabajador demandante, recibió una comunicación de la empresa, en la que se le imponía una sanción *por escrito*, como consecuencia de la comisión de una falta muy grave a tenor de lo dispuesto en el art. 33 apartados B4 y B7 del Convenio Colectivo de aplicación, B4: *La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.* B7: *7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerado como falta muy grave.*

TERCERO.- Los hechos que se imputan al trabajador en la cata de sanción, se circunscriben a los días anteriores al 19



de noviembre de 2023, y no se concreta el día en el que sucedieron los hechos que se imputan.

Del acto de juicio resultó que, los hechos que se imputan al trabajador datan del 16 de noviembre de 2023 a las 10:40 horas de la mañana aproximadamente.

CUARTO.- El trabajador, _____, tenía asignado como tarea la renovación de las taquillas de los vestuarios del almacén de frío.

No tenía fecha concreta, pero sí debía hacerse antes del 19 de noviembre de 2023, domingo.

_____, sobre las 10:40 horas de la mañana del día 16 de noviembre, tiró una taquilla, al contenedor, previamente instalado por la jefa de obra, y una vez marcado el perímetro de seguridad (video aportado por la empresa), sin ayuda de ninguna otra persona.

QUINTO.- No se aporta el plan de ejecución de las obras, y se desconoce como estaban planificadas, ni quienes son, los responsables de las mismas.

SEXTO.- No constan las órdenes expresas, ni específicas que, el trabajador había recibido para la ejecución de los trabajos.

SÉPTIMO.- No constan que concretas medidas de seguridad tenía que cumplir el trabajador, ni que medios de protección, seguridad y salud debía utilizar y no lo hizo.

OCTAVO.- No consta reiteración en la conducta.

NOVENO.- No consta la sanción impuesta, pues la carta dice textualmente *en aras a que usted modifique su conducta SE LE SANCIONA POR ESCRITO, con la finalidad de que no vuelva a repetir su conducta.*

El art. 34 del Convenio no sanciona ninguna conducta con una sanción por escrito, contemplando en el régimen sancionador una amonestación por escrito, en su caso.



DÉCIMO.- El demandante no ostentaba cargo de representación alguno, en el momento de los hechos.

UNDÉCIMO.- Disconforme con la sanción impuesta, el actor presento papeleta de conciliación el día 31 de diciembre de 2023, habiéndose celebrado el preceptivo acto conciliatorio ante la SMAC de la Oficina Territorial de Trabajo de León el día 9 de enero de 2024, con resultado: "sin avenencia".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los documentos obrantes en los ramos de prueba de ambas partes, particularmente la carta de sanción, convenio colectivo, vídeo aportado, fotografías y testifical, constituyen los elementos de prueba que avalan el anterior relato de hechos probados, a los efectos previstos en el artículo 97.2 LJS.

SEGUNDO.- En el presente procedimiento se ejercita por la parte demandante, al amparo de lo dispuesto en el artículo 114 LJS, una acción dirigida a que sea revocada la sanción por escrito, impuesta al actor por la empresa demandada invocando, en esencia, la falta de certeza de los hechos imputados.

La empresa demandada ha formulado oposición a la demanda manteniendo la certeza de los hechos imputados a la actora y la gravedad de los mismos.

Para que una sanción sea declarada procedente ha de quedar acreditado por el empresario la realidad y entidad de las faltas atribuidas al trabajador, asumiendo la carga de probar los hechos en que fundamenta su posición (art. 217 del Código Civil, 55.3 del Estatuto de los Trabajadores y 114.3 de la LRJS), y ser subsumible la conducta del demandante en alguno de los supuestos de incumplimiento contractual especificados en el art. 5 del ET, en relación con el art. 58 del mismo Texto Legal, teniendo en cuenta para ello no ya sólo la graduación que de ellas se efectúe en las correspondientes normas sectoriales, sino especialmente también el conjunto de circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, anteriores y coetáneas, con especial atención al factor humano, lo que exige la aplicación analógica de las circunstancias



impeditivas y modificativas de la responsabilidad propias del derecho disciplinario en general (STS 22-1-83 , 4-10-83) que está inspirado en un principio de culpabilidad excluyente de cualquier dosis de responsabilidad objetiva, a fin de obtener una perfecta correlación entre infracción, infractor y sanción, a través de una tarea individualizadora en el caso enjuiciado, en la que se tengan en cuenta la conducta observada, antigüedad, puesto desempeñado, naturaleza de la infracción, entre otros, así como el recíproco comportamiento de los intervinientes, con el fin de obtener una proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta , objetivo último de la revisión jurisdiccional efectuada, debiendo actuar la empresa conforme a los principios de lealtad y buena fe, sin incurrir en discriminaciones al tratar desigualmente situaciones análogas (STS 30-4-83 ; 1-10-83; 1-1-84; 3- 10-84, 12-3-85; 13-11-87, entre otras).

TERCERO.- La empresa imputa al trabajador demandante la comisión una falta muy grave a tenor de lo dispuesto en el art. 33 apartados B4 y B7 del Convenio Colectivo de aplicación, B4: *La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.* B7: *7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerado como falta muy grave.*

Por lo que respecta a la conducta tipificada en el apartado B4, para valorar si el hecho constituye o no una desobediencia, debe partirse de los elementos que configuran ese incumplimiento del contrato laboral, que son: a) que haya una orden empresarial; b) que el trabajador la haya recibido como tal; c) que la orden dada sea legítima, pues el deber sólo surge cuando las facultades se ejercitan de manera regular (por tanto, no cabe si la orden es ilegítima, aunque no ha de confundirse esta situación con la del trabajador que erróneamente cree que es ilegal); d) que la orden no se haya



cumplido; e) que esa falta de cumplimiento sea culpa del trabajador; e) que sea de gravedad suficiente como para justificar la medida sancionadora en cuya valoración hay que tener en cuenta todas las circunstancias del caso. Es evidente que respecto de la gravedad de la conducta deben tomarse en consideración diversos factores; por un lado, los que guardan relación con la orden dada, y, por otro, los que atañen directamente a la respuesta del trabajador.

En el presente supuesto, no se aporta el plan de ejecución de las obras, y se desconoce como estaban planificadas, ni quienes son, los responsables de las mismas. No constan las órdenes expresas, ni específicas que, el trabajador había recibido para la ejecución de los trabajos. Tampoco consta la información concreta que había recibido el trabajador sobre cuándo, cómo y de qué manera debían realizarse los trabajos encomendados; ni se ha especificado que dos personas eran las encargadas de ayudar o auxiliar al trabajador en la ejecución de sus trabajos.

CUARTO.- Por lo que respecta al apartado B7 del art 33 del Convenio de aplicación y en relación a lo dispuesto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales: *1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales...

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de



los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.

Es el empresario el garante de la seguridad y salud en el trabajo.

En este caso no se aporta ni el plan de prevención de riesgos laborales, ni la evaluación de riesgos de la actividad que iba a desempeñar el trabajador, ni consta la información concreta que había recibido sobre cuándo, cómo y de qué manera debía realizarse, ni constan las concretas medidas de seguridad impuestas por la empresa, ni los medios de protección de seguridad y salud, que debía utilizar el trabajador y no lo hizo.

Ha resultado probado que _____, tenía asignado como tarea la renovación de las taquillas de los vestuarios del almacén de frío. No tenía fecha concreta, pero sí debía hacerse antes del 19 de noviembre de 2023, domingo. _____ sobre las 10:40 horas de la mañana



del día 16 de noviembre, tiró una taquilla, al contenedor, previamente instalado por la jefa de obra, y una vez marcado el perímetro de seguridad (video aportado por la empresa), sin ayuda de ninguna otra persona.

Conducta que, por otra parte, ocurre un único día y una sola vez.

En consecuencia, (al no haber resultado acreditado que exista una orden expresa incumplida por el trabajador, ni haberse acreditado reiteración en su conducta, ni la existencia de unas medidas de seguridad implantadas por la empresa e incumplidas por el trabajador, ni mucho menos haberse acreditado que la conducta del trabajador haya implicado un grave riesgo para la integridad física de su propia persona, ni para la de compañeros/as o personas ajenas a la empresa), conforme dispone el artículo 115.1.b) LJS, la sanción por escrito impuesta por la empresa demandada deba ser totalmente revocada.

QUINTO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 191.3.g) en relación con el 192.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente resolución no cabe interponer recurso de suplicación.

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

FALLO

ESTIMO la demanda presentada por
, contra la empresa , SUPERMERCADOS y
REVOCO la sanción *por escrito* y **CONDENO** a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes haciéndoles saber que frente a la misma **no cabe interponer recurso alguno**.

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



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.