

## SENTENCIA N° 242

En BILBAO (BIZKAIA) a veinticinco de mayo de dos mil siete.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n° 9, D/ña. DIEGO ORIVE ABAD los presentes autos n° 86/07 seguidos a instancia de ALEJANDRO ALONSO ANTON contra BARACALDO LVRB UTE CESPA SAMOS sobre SANCION.

### ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 05/02/2007 tuvo entrada demanda formulada por ALEJANDRO ALONSO ANTON contra BARACALDO LVRB UTE CESPA SAMOS y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S.S<sup>a</sup>. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El actor Don Alejandro Alonso Antón, con DNI 22.728.179 Q, viene prestando sus servicios para la entidad demandada BARAKALDO LV-RB U.T.E., con antigüedad desde el 16/01/87, categoría profesional de peón conductor de noche y salario mensual bruto de 2.401,16 euros, incluida prorrata de pagas extraordinarias.

**SEGUNDO.-** Aproximadamente a las 22,15 horas del 6/12/06 y encontrándose ambos en las instalaciones de la empresa, el actor mantuvo una discusión con el trabajador Don Alfonso Ortiz Urzaiz en relación al lugar en que procedía a colocar este último unos papeles en el tablón de anuncios.

**TERCERO.-** La Dirección de la empresa abrió expediente disciplinario frente a Don Alejandro Alonso Antón y, previos los trámites correspondientes, comunicó al actor carta de sanción fechada el 22/11/06 del siguiente tenor literal:

"Por medio de la presente le comunico que hemos tomado la decisión de imponerle una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 11 días y todo ello, por la comisión de una falta muy grave. La imposición de la sanción se basa en los siguientes hechos:

El pasado día 6 de diciembre, sobre las 22,15 horas se produjo una fuerte discusión en el centro de trabajo entre usted y D. Alfonso Ortiz.

En concreto, la discusión surgió como consecuencia de la colocación en el tablón de anuncios de unos determinados papeles, por parte del Sr. Alfonso Ortiz.

En el transcurso de dicha discusión, usted llegó a amenazar al Sr. Ortiz diciéndole "si pones otro papel más te lo comes". Finalmente usted procedió a agredir al Sr. Alfonso Ortiz propinándole un puñetazo en la cara.

Dichos hechos son constitutivos de una infracción muy grave de conformidad con el artículo 58.11 del convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, en relación con el artículo 8 del convenio colectivo aplicable, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

La sanción se cumplirá entre los días 5 y 15 de febrero del presente año, ambos inclusive.

Aprovecho la ocasión..".

**CUARTO.-** Asimismo, y por los hechos de autos, Don Alfonso Ortiz Urzaiz fue sancionado por la comisión de una falta grave con suspensión de empleo y sueldo durante tres días.

**QUINTO.-** A consecuencia de la sanción impuesta, la empresa ha descontado al trabajador la suma de 573,87 euros en la nómina correspondiente a Febrero 2007.

**SEXTO.-** El actor es miembro del Comité de empresa.

**SÉPTIMO.-** La entidad demandada se encuentra incluida en el ámbito funcional de aplicación del Convenio Colectivo para

la empresa publicado en el BOB 24/04/07, cuyo artículo 8 se remite en todo lo no regulado en el mismo a las disposiciones del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento, Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el BOE 7/03/96, obrando ambos convenios aportados como documentos 6 y 7 en el ramo de prueba de la empresa.

**OCTAVO.-** Consta agotada la vía administrativa previa.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Las circunstancias que constan en el relato de hechos probados resultan de la prueba documental, interrogatorio del trabajador y testifical desplegada a instancia de ambas partes, de conformidad con el artículo 97.2 de la LPL.

**SEGUNDO.-** A través de la demanda origen del presente procedimiento acciona el trabajador frente a la sanción de suspensión de empleo y sueldo durante once días impuesta por la empresa demandada por falta muy grave, pretendiendo que la misma se declare nula o subsidiariamente improcedente, alegando en síntesis que los hechos imputados en la carta no son ciertos, tratándose lo ocurrido el 6/12/06 de una simple discusión entre el actor y Don Alfonso Ortiz Urzaiz sin entidad para constituir materia de sanción. Por su parte, la empresa aduce tanto la certeza de cuantos hechos se imputan en la carta como su encaje en la norma sectorial que se expresa y, por consiguiente, la regularidad de la sanción impugnada.

El poder disciplinario del empresario forma parte integrante de las prerrogativas de todo empleador para defender la disciplina de la empresa. En ausencia de norma legal las peculiaridades del poder disciplinario se han venido delimitando a través de la doctrina y la jurisprudencia de los Tribunales. El poder disciplinario es irrenunciable al ser un elemento esencial del contrato de trabajo, no obstante es posible tanto delegar su ejercicio, cuanto no ejercitarlo en un momento dado actuando, de esta forma, como condonación de la falta (STCT 12-11-81). A excepción de las causas de despido, el ET carece de una clara tipificación de los actos y conductas sancionables, sin embargo, la remisión que la misma contiene en relación a los convenios colectivos genera en la práctica una minuciosa regulación de las faltas que, en términos generales, permite una clasificación de las mismas en leves, graves y muy

graves, cuyo contenido vendrá determinado por la actividad y sector al que pertenezca el trabajador. La tipificación de conductas como incumplimientos laborales tiene su correlación en las correspondientes sanciones cuya imposición exige su previa y expresa contemplación en el convenio colectivo que en cada caso sea de aplicación.

El poder disciplinario no es ilimitado. Además de las restricciones impuestas en las reglamentaciones o en la negociación colectiva debe respetar unos principios generales derivados de su naturaleza punitiva tales como el de tipicidad en la falta y legalidad en la sanción, singularidad en la misma, prohibición de ciertas sanciones tales como la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o la multa de haberes (art. 58.3 ET) la proporcionalidad entre la falta y la sanción, la moderación en el ejercicio de la facultad disciplinaria, la no discriminación o su imposición según un criterio individualizador de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor (STS 2-4-92).

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, 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, siendo, por otra parte, facultad del Juzgador la de revisar la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones efectuadas por el empresario (art. 58.2 del ET), teniendo en cuenta para ello no ya sólo la graduación que de ellas se efectúe en las correspondientes normas sectoriales, sino esencialmente 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 (SSTS 22-1-1983 y 4-10-1983), 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 acción, 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 (SSTS 30-4-1983, 1-10-1983, 1-1-1984, 31-10-1984, 12-3-1985,

21-1-1987 y 13-11-1987 , entre muchas).

**TERCERO.-** En la hipótesis de autos se trata en definitiva de determinar si resulta acreditado que el trabajador incurriese en la conducta que la carta de sanción le imputa. En este sentido, tal y como se consignó en el relato fáctico, según la empresa el trabajador se dirigió a Don Alfonso Ortiz, que estaba colocando unos papeles en el tablón de anuncios, diciéndole "si pones otro papel más te lo comes" agrediendo a continuación al darle un puñetazo en la cara. Llegados a este punto, cabe anticipar que no se ha traído a los autos prueba suficiente para integrar la plena convicción del Juzgador en relación a que los hechos ocurrieran del modo descrito. Así las cosas, la testifical desplegada resulta a todas luces contradictoria , al afirmar los testigos de la empresa -Daniel Osorio y el supuesto agredido Alfonso Ortiz- que el actor golpeó a este último con el puño en la cara, extremo que niega categóricamente el testigo propuesto por el demandante, Don José Luis Regueiro, que incluso afirma rotundamente que Daniel Osorio ni siquiera presencié el hecho. En todos los casos se trata de deposiciones en principio verosímiles desde la perspectiva que brinda la inmediación judicial, sin que existan motivos jurídicamente relevantes para otorgar mayor crédito a una sobre las restantes. Pero junto a ello, no deben desdeñarse otros elementos obrantes en la causa que asimismo dificultan considerar acreditada la versión empresarial. En primer lugar, la ausencia de cualquier tipo de objetivación de la agresión que se dice producida, ya sea a través de parte de asistencia de la Mutua o de Hoja de Urgencias o cualquier otro documento similar. Y, en segundo lugar, se considera significativo en esta sede el contenido del pliego de descargo presentado el 27/12/06 por Don Alfonso Ortiz en el marco del correspondiente expediente disciplinario, en el que nada se menciona en relación a la existencia de la agresión física en cuestión. Consecuentemente, la oscuridad probatoria existente en relación al extremo que en definitiva sustenta la sanción como falta muy grave -agresión física a un compañero- sólo puede conducir a considerar no probada la versión sostenida por la empresa debiéndose estar a la secuencia fáctica más favorable para el sancionado, corroborada por la testifical que aporta y no desmentida por prueba suficiente, lo que conduce a revocar la sanción impuesta al no probarse la realidad de los hechos imputados (artículo 115.1 b LPL).

**CUARTO.-** De conformidad con el artículo 115.3 LPL contra la presente resolución no cabe recurso.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

**FALLO**

Que estimando la demanda interpuesta por D. ALEJANDRO ALONSO ANTÓN contra BARACALDO LVRB UTE CESPA SAMOS, debo revocar y revoco totalmente la sanción impuesta al demandante a través de comunicación fechada el 4/01/07, condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración y a la empresa a que la deje sin efecto, abonando los salarios dejados de percibir a razón de 573,87 euros.

Contra esta sentencia no cabe recurso alguno.

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