

Documento TOL7.313.683

Jurisprudencia

Cabecera: Carta de despido. Despido disciplinario por abuso de confianza. Despido nulo

Alega que los hechos alegados en la **carta de despido** no son ciertos, que la denuncia que presentó responde a hechos reales.

Por su parte la empresa demandada se ha opuesto a tal pretensión alegando : que los hechos **contenidos en la carta de despido** son ciertos y el despido procedente.

La **transgresion de la buena fe contractual**, asi como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

En la **carta de despido** se indicaba que se despedía por perdida de confianza y se cita el artículo 54 sin concretar apartado alguno, y en el juicio se alega que el despido es por deslealtad.

PROCESAL: Competencia

Jurisdicción: Social

Ponente: [ANGEL SORANDO PINILLA](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 24/05/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Segunda

Número Sentencia: 338/2019

Número Recurso: 205/2019

Numroj: SJSO 2517:2019

Ecli: ES:JSO:2019:2517

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

LEON

SENTENCIA: 00338/2019

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. SAENZ DE MIERA, 6

Tfno:

Fax:

Correo Electrónico:

Equipo/usuario: JPF

NIG: 24089 44 4 2019 0000616

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000205 /2019

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Maximiliano

ABOGADO/A: REINHARD FRANCISCO JOSE KONIG

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL, Norberto , Onesimo , OVICANADOS S. CIVIL

ABOGADO/A: , CARLOS LOPEZ FUERTES , CARLOS LOPEZ FUERTES , CARLOS LOPEZ FUERTES

PROCURADOR: , , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , , ,

SENTENCIA NÚM. 338/2019

En León, a 24 de mayo de 2019.

Vistos por el Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de los de León, Angel Sorando Pinilla, el juicio de la modalidad procesal: capítulo II sección 1.^a, promovido en materia de: DESPIDO DISCIPLINARIO / DERECHOS FUNDAMENTALES, a instancias de, como **demandante**, Maximiliano , representado/a y defendido/a por Letrada/o Reinhard Francisco José Konig, frente, como **demandada** , a la empresa OVICANADOS S.CIVIL, Norberto , Onesimo , representada y defendida por Letrada/o L. López Fuertes.

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero.- Con fecha 5 3 2019 se presentó en el Decanato de los Juzgados, la demanda suscrita por Maximiliano , que correspondió por turno de reparto a este Juzgado de lo Social, y en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, terminó solicitando se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

Segundo.- Admitida la demanda a trámite, por el SCOP-SOCIAL se señaló día y hora para la celebración de los actos de conciliación y/o juicio, celebrándose el día 15/5/2019, compareciendo las defensas de las partes: Maximiliano , OVICANADOS S.CIVIL, Norberto , Onesimo , abogados: Reinhard Francisco José Konig, L. López Fuertes. Fiscalía excusó su asistencia.

Al no llegarse a avenencia, abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda.

La parte demandada compareciente OVICANADOS S.CIVIL Norberto , Onesimo contestó a la demanda, oponiéndose al fondo; no hubo disconformidad con antigüedad, salario y categoría profesional.

Practicándose las pruebas propuestas y admitidas, y solicitándose en conclusiones sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los autos a la vista para dictar sentencia.

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

1º.- Maximiliano , mayor de edad, NIE núm. NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la empresa OVICANADOS S.CIVIL, CIF J24684789, dedicada a la actividad de ganadería.

2º.- Antigüedad: desde 18/6/2010.

3º.- Categoría profesional: peón.

4º.- Salario, tiempo y forma de pago: salario bruto de 35,93 euros día, comprendida la prorrata de pagas extraordinarias.

5º.- Lugar de trabajo: en el centro de trabajo sito en la localidad de Villademor León.

6º.- Modalidad del contrato: indefinido.

7º.- Duración del contrato: indefinido.

8º.- Jornada completa.

9º.- Características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido: no consta ninguna.

10º.- Fecha del despido: 8/2/2019, con efectos a fecha mismo día.

11º.- Forma del despido: escrito, carta de despido.

12º.- Causas invocadas para el mismo, en su caso: Tras haber manifestado a esta dirección y a un compañero de trabajo su intención de forzar la extinción indemnizada del contrato y tras haber remitido burofax a la empresa a la concreción horaria de su jornada laboral, en fecha 6 de febrero de 2019, las horas, se le indica la necesidad de que abandone su puesto de trabajo dado que había finalizado su jornada laboral. Así las cosas, tras invitarle a abandonar el centro de trabajo Vd. comienza a fingir, estando presente su compañero D. Luis Pedro , haber sido agredido por parte del encargado de la empresa, procediendo Vd. a llamar a la Guardia Civil a fin de levantar acta sobre dicha supuesta agresión y comenzando a autolesionarse. Posteriormente acude a interponer denuncia contra D. Onesimo en base a esos hechos no ocurridos. Dicha denuncia, más allá de las consecuencias penales que le pueda acarrear, Se ha interpuesto con el claro ánimo de forzar artificialmente una extinción indemnizada del contrato, por lo que ha supuesto la pérdida de confianza imprescindible entre empresa y trabajador haciéndose imposible el desarrollo de la relación Laboral en esas condiciones. Esta falta muy grave constituye un incumplimiento grave y culpable de sus Obligaciones y por tanto, justifica la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, de acuerdo art 54 del Estatuto de los Trabajadores .El despido disciplinario tendrá efectos desde el día 8 de febrero de 2019.

13º.- Hechos acreditados en relación con dichas causas: fue despedido por presentar una denuncia contra el empresario.

14º.- El/a trabajador/a no ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

15º.- Otras circunstancias relevantes para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso: no consta ninguna.

16º.- Presentada papeleta de conciliación, se intentó la preceptiva conciliación ante el servicio de mediación de la Junta en fecha 1 3 19 concluyendo la misma con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Jurisdicción y competencia .- Se declara la jurisdicción y competencia de este Juzgado de lo Social, tanto por razón de la condición de los litigantes, como por la materia y territorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 , 2 , 6 y 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social , en relación con los artículos 9.5 y 93 de la vigente Ley Orgánica del Poder Judicial . No se cuestionan.

SEGUNDO.- Fondo del asunto .- La parte actora solicita que se declare la nulidad, y subsidiariamente la improcedencia del despido y condene a la empresa demandada a la readmisión, con abono de salarios de tramitación subsidiariamente a indemnizarle. Alega que los hechos alegados en la carta de despido no son ciertos, que la denuncia que presentó responde a hechos reales. Alega también vulneración del derecho a la indemnidad, alegando que le despiden por haber presentado una denuncia ante la inspección de trabajo.

Por su parte la empresa demandada se ha opuesto a tal pretensión alegando: que los hechos contenidos en la carta de despido son ciertos y el despido procedente.

TERCERO.- Motivación fáctica: prueba.- los hechos probados de esta sentencia, se han deducido de los siguientes elementos de convicción:

No han sido controvertidos los siguientes hechos: 1 (servicios laborales), 2 (antigüedad), 3 (categoría), 4 (salario), 5 (lugar de trabajo), 6 (modalidad del contrato), 7 (duración del contrato), 8º (jornada), 10º (Fecha del despido), 11º (forma del despido), 12º.- (causas invocadas), 14º.- 15º.-

- hecho 16º.- (conciliación) del certificado acompañado con la demanda.

El hecho 13º (causas acreditadas), resulta de la documental (la denuncia, pdf 12). El si la denuncia era o no falsa está sub júdice.

CUARTO.- El artículo 54 del estatuto (Despido disciplinario) establece que:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

No concurriendo en el presente caso ninguna de las causas anteriores, el despido ha de ser declarado improcedente.

QUINTO.- La presentación de una denuncia contra el empresario no está incluida en el catálogo de causas de despido.

En la carta de despido se indicaba que se despedía por "pérdida de confianza" y se cita el art. 54 sin concretar apartado alguno, y en el juicio se alega que el despido es por "deslealtad".

La "pérdida de confianza" no es ninguno de los motivos de despido incluidos en el art 54 ET . No estamos ante ningún cargo de alta dirección, libre designación y libre revocación que pueda dejarse sin efecto libremente por "pérdida de confianza".

En cuanto a la "deslealtad", tampoco está en el catálogo de causas de despido. No estamos ante ninguna relación de vasallaje, que exija que el vasallo tenga que rendir pleitesía y lealtad a su señor.

Sentado lo anterior, el que la denuncia sea cierta o no lo sea es algo indiferente. Ni siquiera va a entrarse a analizar los testimonios ni los partes médicos. Es algo que corresponde a otra jurisdicción realizar.

A la jurisdicción laboral solo corresponde examinar las causas de despido estrictamente previstas en la ley y entre ellas no está el haber presentado una denuncia contra el empresario.

En el juicio se alegan otras causas que sí que podrían incardinarse en el párrafo e) del art. 54, en concreto la disminución voluntaria del rendimiento. Dicho hecho no se contenía en la carta de despido y por tanto constituye un hecho nuevo que no puede ser tomado en consideración en el juicio.

SEXTO.- En la demanda se alega que se ha vulnerado derechos fundamentales del trabajador, en concreto el derecho a la integridad moral por haber reclamado y a la indemnidad. No cabe duda de que el despido está motivado por la presentación de denuncias, puesto que la propia carta de despido se basa en la presentación de la denuncia penal. No queda tan claro si la empresa conocía en ese momento la existencia de otra denuncia anterior ante la inspección de trabajo.

La garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio de acciones por el trabajador; un despido motivado por el hecho de haber denunciado (con independencia de cuál sea el resultado de la denuncia) debe ser calificada como radicalmente nula por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar acciones judiciales [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores]

En cualquier caso, habiéndose producido el despido por la presentación de una denuncia, y sin esperar siquiera a que dicha denuncia fuera inadmitida o archivada por el juzgado de instrucción, ha de producir sus efectos la garantía de indemnidad del artículo 24.1 CE , pues el despido tuvo como único motivo (según la carta) el ejercicio de acciones judiciales por parte del trabajador, y sin esperar a que el juzgado competente se pronunciara sobre las mismas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

FALLO:

Se estima la demanda interpuesta por Maximiliano contra OVICANADOS S.CIVIL, Norberto , Onesimo

Se declara: la nulidad del despido del/a trabajador/a, condenando a la empresa demandada a su inmediata readmisión, con el abono de los salarios dejados de percibir.

Notifíquese a las partes la presente resolución, indicándoseles que no es firme; contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia anunciándolo ante este Juzgado de lo Social en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente sentencia; el recurrente deberá designar Letrado o graduado social para la tramitación del recurso; el recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá depositar la cantidad de 300 euros en banco Santander Cuenta de Depósitos y Consignaciones2131/0000/66/ juicio(4 digitos)/ año(2 digitos)

Asimismo debe haber consignado en la referida entidad bancaria Cuenta de Depósitos y Consignaciones2131/0000/65/ juicio(4 digitos)/ año(2 digitos) la cantidad objeto de la condena, pudiendo substituirse esta última consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así, por esta Sentencia, lo pronuncia, manda y firma el Magistrado Titular del Juzgado de lo Social núm. Dos de León.

E/.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.