Juzgado de lo Social N°. 14 de Málaga, Sentencia 111/2023 de 18 Abr. 2023, Proc. 787/2022

Ponente: Núñez Martínez, Concepción Isabel.
Nº de Sentencia: 111/2023
Nº de Recurso: 787/2022
Jurisdicción: SOCIAL

DESPIDO. Despido disciplinario. Nulidad del despido. PROCESO LABORAL. Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

TEXTO

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CATORCE DE MÁLAGA

Autos Nº 787/22 en materia de despido y DDFF

SENTENCIA Nº 111/2023

En Málaga, a dieciocho de abril de dos mil veintitrés.

Vistos en juicio oral y público por la Iltma. Sra. Dª Concepción Isabel Núñez Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Nº 14 de Málaga, los presentes autos **Nº** 787/22 sobre despido y tutela de derechos fundamentales a instancia de D. Miguel contra la empresa XY con intervención del MINISTERIO FISCAL y concurriendo los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Recibida en este juzgado la demanda que encabeza los presentes autos, fue admitida a trámite por Decreto de 28/10/2022, señalándose el día 13 de febrero de 2023 para los actos de conciliación y juicio.

SEGUNDO. En la fecha señalada, fracasado el intento de conciliación entre las partes, tuvo lugar el juicio con el resultado que es de ver en la grabación videográfica de la vista, cuyo contenido íntegro se da por reproducido, declarándose los autos conclusos y vistos para sentencia. El actor mantuvo en la vista como única vulneración de derechos fundamentales la relativa a su baja por accidente de trabajo.

TERCERO.- Por providencia de 15/02/2023, con suspensión del plazo para dictar sentencia, se acordó pasar las actuaciones al Ministerio Fiscal para Informe sobre la alegada vulneración de derecho fundamental a no discriminación planteada en la litis. Recibido el oportuno escrito en fecha 17/04/2023, por DIOR de la misma fecha se declararon los autos conclusos y vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. D. Miguel con NIE001 cuyas demás circunstancias personales constan en las actuaciones, ha venido prestando servicios para la empresa XY con CIF001 en el centro de trabajo sito en CALLE001 de Málaga, a virtud de contrato de trabajo indefinido en jornada completa, desde el 12 de abril de 2022, con categoría profesional de ayudante de espetero, percibiendo un salario de 1623,38 euros brutos mensuales, incluida parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO. La empresa despidió al trabajador mediante comunicación escrita, fechada a 4 de agosto de 2022, con efectos del mismo día, con el siguiente tenor literal: *"Por la presente le comunico la decisión adoptada por esta empresa por los hechos ocurridos el día 2 de agosto de 2022, como más adelante se describen.*

En primer lugar, hay que destacar que desde que ha empezado la temporada de mayor trabajo son continuas sus protestas tanto a la dirección de la empresa como al resto de trabajadores, basadas las mismas, en que no quería preparar las comandas que se realizaban desde el comedor, alegando que era mucho el trabajo que se le acumulaba.

Precisamente en esa actitud el día 2 de agosto de 2022 sobre las 15 horas y en su turno de trabajo, volvió a retrasar el servicio de comidas a su cargo y de forma airada se dirigía a sus compañeros, de tal manera que el director de la empresa tuvo que intervenir hablando con usted para que cesara de inmediato en tal proceder, por lo perjudicial que esa forma de actuar estaba afectando al normal servicio de comedor.

Usted, no solo no atendió a las requisitorias de la dirección, siguió en su actitud airada, llegando a usar de la violencia de la que, por desgracia, fue directamente afectado, en concreto, en su incontinencia verbal, clavó el cuchillo

con el que estaba trabajando en la tabla de corte con tan mala fortuna que se hizo un corte profundo por el cual ha necesitado asistencia sanitaria y actualmente se encuentra de baja medica por accidente laboral, afortunadamente no hubo que lamentar otros daños en las personas que se encontraba en ese momento junto a usted, pues podría haberse producido una tragedia de dimensiones mayores, que incluso podría haberle acarreado responsabilidades penales. Nunca, de ninguna manera se puede permitir que nadie irascible use de un cuchillo para argumentar absolutamente nada, máxime cuando tampoco le asistía la razón.

Es óbice que el cumplimiento de las órdenes impartidas por la empresa, que se hacen en cumplimiento del plan de prevención elaborado por los especialistas tiene como objeto evitar situaciones como estas, y en donde queda comprometido tanta la seguridad de las instalaciones como la de usted y la integridad física de sus compañeros de trabajo, ocasionando los daños indicados y la intervención de la Autoridad Laboral a efectos de esclarecer las circunstancias que rodean a este accidente

Entendemos que su actitud descuidada y desobediente a la buena marcha de la actividad empresarial está contemplado como FALTA MUY GRAVE en la Resolución de fecha 6 de mayo de 2015 (BOE 121 del 21-5-2015) que en su artículo 40 apartado 10 índica "Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de segundad en el trabajo, facilitadas por la empresa': El apartado 6 y 7 del citado articulo también considera falta muy grave: "Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general. Y la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado

Siendo la sanción la de despido o suspensión de empleo y sueldo entre dieciséis y sesenta días.

Antes los graves hechos que se le han relatado y sus consecuencias disciplinarias, la empresa ha optado por imponerte una sanción consistente en su despido disciplinario con efectos inmediato no obstante entendemos que las lesiones padecidas y de las cuales tardará tiempo en recuperarse, su buena

actitud posterior en la que después de su intervención quirúrgica reconoció su proceder pidiendo disculpas tanto a la empresa como a los trabajadores involucrados, nos lleva a moderar su sanción para evitarle en lo posible penuicios. En definitiva, se reconoce a efectos meramente legales el despido como improcedente e Indemnizándole en la cantidad de 553,00€

La sanción será efectiva desde este día, la indemnización será abonada junto con sus haberes ordinarios según el método de pago elegido por usted en su momento.(.)"

La empresa abonó al trabajador la citada suma de 553,00 euros en concepto de indemnización por despido improcedente (hecho no controvertido).

TERCERO.- El actor inició período de IT derivado de accidente de trabajo el 2 de agosto de 2022, por tipo de proceso "largo" (duración estimada de 183 días -doc. N° 5 del ramo de la empresa), por corte con cuchillo en 5° dedo con rotura de tendones flexores. Ha recibido el alta el 18/01/2023. El accidente de trabajo se produjo tras una discusión entre el trabajador y el encargado en relación a la carga de trabajo, que aquél consideraba excesiva y respecto a la que se quejaba con enfado; durante la discusión, se dispuso a clavar el cuchillo en la tabla de cocina y se le resbaló, produciéndose el corte.

CUARTO.- El actor presentó en el CMAC papeleta de conciliación el 26/08/2022 celebrándose el acto el día 1 de septiembre de 2022 con resultado de intentado sin efecto, no constando citada la empresa (folio 20).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los anteriores hechos probados han sido obtenidos en virtud de la convicción del Juzgador, alcanzada tras el estudio de los medios de prueba practicados en el proceso, y concretamente de la documental aportada por ambas partes (a la que se ha hecho referencia concreta en los mismos) y testifical de D. Pedro (espetero) y Dª Ana (trabajadora -entonces- de la empresa).

SEGUNDO.- Se solicita por el actor que se declare la nulidad de sus despido, por entender que de contrario se ha vulnerado su derecho fundamental a la no discriminación, única causa de nulidad que mantiene en la vista, de las varias planteadas en la demanda inicial.

La empresa demandada niega la vulneración de derechos fundamentales y mantiene que el despido fue, meramente coincidente con la baja médica la que, mantiene, no equivale a discapacidad, por lo que no fundamentaría base para la alegada discriminación. Añade que la baja la provocó el propio trabajador.

El Ministerio Fiscal, por su parte, considera acreditada la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación, considerando que el despido obedece al accidente laboral sufrido por el trabajador.

TERCERO.- El artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) dispone que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en las Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Por su parte, los artículos 2.1 (LA LEY 15917/2022) y 26 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LA LEY 15917/2022), establecen:

Art. 2.1: "Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Art. 26: "Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley".

La doctrina que venían aplicando nuestros tribunales en materia de incapacidad temporal y despido venía de la mano del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto del denominado Caso Daouidi. En síntesis y, para que la enfermedad se pudiera asimilar a la discapacidad a los efectos de discriminación de trato en las extinciones contractuales, era preciso que la incapacidad temporal revistiera un carácter duradero y se pudiera equiparar a la discriminación en los términos del artículo 2.1 de la Directiva 2000/78 (LA LEY 10544/2000). Con la promulgación de la Ley 15/2022 (LA LEY 15917/2022), sin embargo, la tradicional equiparación a la discapacidad a tenor de la duración deja de tener sentido, pues en sí, la discriminación por enfermedad constituye un motivo de nulidad autónomo, según se desprende de

los preceptos transcritos. Se establece con la dicha Ley 15/2022 (LA LEY 15917/2022) otra novedad en relación al tratamiento de la enfermedad, cual es que, conforme a su art. 30, si el trabajador aporta indicios de una discriminación, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Inversión de la carga probatoria que también se establece en la Disposición final segunda.tres de la citada Ley 15/2022 (LA LEY 15917/2022), que modifica el apartado 5 del artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LA LEY 58/2000), en los siguientes términos: «*5 En aquellos procesos en los que la* parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano Judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad»

Expuesto lo anterior, en cuanto a una presunta discriminación por razón de enfermedad, que es un factor expresamente introducido en el artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LA LEY 15917/2022), ha de concluirse que, en el caso de autos, existen indicios sólidos de que el despido del actor se produjo en relación directa a la baja laboral del trabajador como consecuencia del accidente laboral sufrido dos días antes de que la empresa adoptara tal decisión de cese. Correspondiéndole, como se ha expuesto, la carga probatoria de justificar fehacientemente una causa distinta a la dicha baja laboral, no aporta ningún dato concreto al respecto, siendo así que de la propia redacción de la carta de despido se desprende que es ésa la causa del mismo, asumiendo la improcedencia del despido por lo que la empresa denomina "a efectos meramente legales", pero que significa la imposibilidad de acreditar los hechos y faltas graves imputados al trabajador en la carta. En definitiva, las causas consignadas en la carta de despido no han resultado acreditadas en la vista, no habiendo quedado justificado, por tanto, el despido del trabajador. Así, del resultado probatorio, conforme a la profusa actividad practicada en la vista, no puede deducirse, en modo alguno, que la empresa demandada haya cumplido con las exigencias legales y jurisprudenciales a las que se ha hecho

referencia para destruir los indicios de vulneración de derechos fundamentales aportados de contrario. Por lo que, en aplicación de los razonamientos expuestos, ha de concluirse que se ha producido una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación del trabajador y consecuentemente, resulta procedente declarar NULO el despido de fecha 4 de agosto de 2022, con los efectos previstos en el art. 55 (LA LEY 16117/2015),6 ET y 113 LRJS (LA LEY 19110/2011): readmisión inmediata del trabajador y abono de los salarios dejados de percibir.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. Miguel contra la empresa XY declaro NULO el despido del actor de fecha 4 de agosto de 2022 y condeno a la empresa demandada a la readmisión del trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con abono de los salarios dejados de percibir.

Notifíquese a las partes la presente resolución, haciendo saber que no es firme, y que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo. En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae y constituir un depósito de 300 euros en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado.

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

DILIGENCIA.- Seguidamente se publica la anterior Sentencia en legal forma, uniéndose el oportuno testimonio al expediente de su razón e insertándose el original en el Legajo de Sentencias y Autos definitivos de este Juzgado, de lo que doy fe.