



(01) 31252218499

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 11 DE MADRID
(Refuerzo Planta 4ª)
PROCEDIMIENTO: 64/17

SENTENCIA Nº 432/17

En Madrid, a 10 de Noviembre de 2.017.

Vistos por Dña. Sandra García Fuentes, Magistrada Juez de Adscripción Territorial, adscrita a este Juzgado, los presentes autos seguidos en este juzgado bajo el número 64/17, a instancias de D. [REDACTED], defendidos por el Letrado D.ª Maria Elena del Hoyo Lavado, contra [REDACTED] representada y asistida por la Letrada D.ª [REDACTED] y [REDACTED] defendido por el Letrado D. [REDACTED], sobre DESPIDO, se resuelve:

ANTECEDENTES PROCESALES

PRIMERO.- La demanda origen del presente procedimiento se presentó el día 11.01.17 y, por aplicación de las normas de reparto, correspondió a este juzgado según consta. En ella el demandante, solicitan que se declare la nulidad de su despido, por vulneración de la garantía de indemnidad y subsidiariamente la improcedencia del mismo con las consecuencias legalmente previstas, así como la declaración de cesión ilegal del trabajador.

SEGUNDO.- Mediante Decreto se admitió la demanda y se citó a las partes para juicio, teniendo que suspenderse, se celebró finalmente el día 31.10.17. La parte actora se ratificó en la demanda, las partes contestaron oponiéndose a la misma, y solicitaron la aclaración del objeto principal de la demanda, quedando resultado en el sentido de considerar como acción principal el despido y subsidiaria la cesión ilegal de trabajadores. Las demandadas se opusieron al fondo, a continuación se procedió a la práctica de la prueba admitida, tras su práctica las partes expusieron sus conclusiones. Todo ello tuvo lugar con el resultado que consta en autos, en el acta y en la grabación informática obrante en el procedimiento.

desestimar la pretensión de nulidad del despido.

TERCERO.- Subsidiariamente se ejercita la acción de improcedencia del despido.

En el presente supuesto la causa del despido que se recoge en la carta de despido, es la falta de respeto a los superiores. Las faltas de respeto a los superiores es una falta muy grave, que puede dar lugar al despido, incluso si se trata tan solo de una ocasión puntual. Para que pueda ser causa de despido es necesario, que el empresario acredite, que los malos tratos son graves y culpables, calificación que hay que hacer tras examinar las especiales circunstancias que aparezcan en cada supuesto, los datos subjetivos y objetivos concurrentes, el recíproco comportamiento de los intervinientes, las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida, los medios que se empleen, etc., buscando siempre la proporcionalidad y la adecuación entre la conducta y la sanción (TS 13-11-87, EDJ 8289; 7-6-88, EDJ 4913; 16-5-91, EDJ 5157; 10-12-91, EDJ 11698); por cuanto que un mismo acto puede revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer absolutamente de ella en otro (TS 6-4-90, EDJ 3897; 9-4-90, EDJ 3974).

Así pues, respecto de las ofensas, insultos, falta de respeto y consideración hacia los superiores y compañeros de trabajo, en línea con la concepción subjetivista que impregna en nuestro ordenamiento el despido, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes, porque no todas las ofensas verbales son acreedoras de la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella, pero sin que deba fijarse en forma apriorística y objetiva. Por ello, el empleo en ocasiones de expresiones, que pueden ser calificables en términos objetivos de inapropiadas, groseras y soeces, excediendo los moldes educacionales, no deben suponer de manera inercial incurrir en un incumplimiento grave y culpable que determine, sin más, el despido, lo que ha de reservarse para aquellos incumplimientos dotados de una especial significación por su carácter grave, trascendente e injustificado, y siempre que la culpabilidad resalte de un modo patente, no cuando resulte atenuada o atemperada en virtud de un momento de ofuscación e ira, aislado y espontáneo (TSJ Extremadura 21-1-14, EDJ 16036).

Por ofensas verbales deben entenderse las expresiones orales o escritas, que implican un desprestigio o humillación moral para la persona que la sufre o recibe.

Ha quedado acreditado, mediante la declaración de las partes presentes el día de la reunión, durante la cual se produjeron los hechos, objeto de la carta de despido, y muy especialmente durante la audición de la grabación de la conversación mantenida, que efectivamente durante la misma el demandante profirió las expresiones, (o en términos muy similares), que constan en la carta de despido. La única expresión de la entidad y gravedad suficiente como para justificar el despido es “sois unos mentirosos”, “Sois unos ladrones”, si bien, el trabajador, preguntado por el Director [REDACTED] de [REDACTED] a quien se refería, el trabajador explicó, que a la empresa. En cuanto a la actitud, hostil, de la grabación no resulta, que el trabajador chillara, por el contrario, fue el Director de [REDACTED], quien comenzó a elevar el tono de voz. Por otro lado, no ha quedado acreditado, que el trabajador se abalanzara contra sus interlocutores o señalara de manera hostil con el dedo a los mismos, ya que, se trata de versiones contradictorias, sin que

se pueda atribuir más credibilidad a una, que a otra, y es a la empresa a quien le corresponde la carga de la prueba. En la carta se indica, que el trabajador golpeaba la mesa con una botella de agua de portaba. En la grabación se escuchan algunos golpes, que pudieran ser de una botella de agua, pero son leves, y nada acreditan, más allá del nerviosismo y tensión del trabajador durante la reunión.

Los hechos acreditados, deben de valorarse en su debido contexto: el trabajador, había reclamado en varias ocasiones a la empresa el incorrecto cómputo de las horas extraordinarias realizadas, como indicó el propio Director de [REDACTED] en su declaración, y había manifestado en anteriores ocasiones su deseo de cambio de turno, para conciliar su vida familiar. Se le cita por la empresa a una reunión de trabajo, fuera de la empresa [REDACTED], en un despacho de [REDACTED], sin indicar al trabajador el tema de la reunión. Durante la misma se le expone la posibilidad de un cambio de trabajo, que implica cambio de centro de trabajo y de horario. El trabajador solicita tiempo para tomar la decisión, y que se le formule por escrito, para valorar la misma. Ante esta respuesta, los superiores presentes en la reunión, especialmente el Director de [REDACTED] empiezan a requerirle insistentemente para que acepte la propuesta. Siendo perfectamente lógicas y proporcionadas las peticiones del trabajador, para poder valorar, que es lo que realmente se le ofrece, habida cuenta, de la importancia de la decisión, ya que, supone un cambio de centro de trabajo, de ubicación, de horario, hasta de empresa para la que prestar el servicio. Finalmente hay que valorar la situación de desconfianza en la que se encontraba el trabajador respecto de la empresa, que avoca al trabajador a grabar la reunión.

Valorando los hechos ocurridos, con la situación del trabajador en la empresa, así como el carácter absolutamente puntual del incidente, tras doce años de servicio, debo de concluir que la medida de despido, resulta desproporcionada, los hechos denunciados en la carta de despido, si bien no resultan adecuados en la conducta del trabajador, respecto del empresario, no revisten la gravedad y culpabilidad suficiente para justificar la máxima sanción de despido. Los hechos podrían constituir una infracción de menor gravedad, no pudiendo autorizarse la misma, por haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido, como exige el art. 108.1 de la Ley de la Jurisdicción Social.

De manera, que procede la declaración de improcedencia del despido, y en consecuencia condenar a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones, que tenía antes del despido, así como el abono de los salarios de tramitación o a que le abone la indemnización correspondiente, que asciende a 37.977,06 euros.

CUARTO.- Para entrar a resolver sobre la petición accesoria de declaración de cesión ilegal de trabajadores, para determinar que empresa debe de resultar condenada. La figura de la cesión ilegal de trabajadores es una figura considerada tradicionalmente con una alta carga de antijuricidad, que se derivaba de la censura moral que merece el tráfico lucrativo de los trabajadores como mercancía, unido a la degradación que supone no contratar directamente, así como a las inferiores condiciones, garantías y beneficios en que se sitúan los trabajadores objeto de esta práctica.

Sin embargo, como indica la Exposición de Motivos de la Ley de Empresas de