



**JDO. DE LO SOCIAL N. 3
GIJON**

SENTENCIA: 00160/2022

SENTENCIA

En Gijón, 12 de mayo de 2022.

Dña. María Teresa Luarca Gómez, Magistrada-Jueza del Juzgado de lo Social número 3 de los de Gijón, ha visto los presentes autos, repartidos por la oficina del Decanato y tramitados en este Juzgado como **SAN 428/21**, con las siguientes partes intervinientes: como demandante **D. Pedro José Bra Granda**, representado y asistido por el Letrado D. Victor M. Barbado García, y como demandada **PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTS ASTURIAS SL**, representada y asistida por el Letrado D. Armando Díaz García, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

ANTECEDENTES DE HECHOS

PRIMERO.- Con fecha 29 de junio de 2021, la parte demandante presentó demanda denunciando la nulidad o, en su caso, improcedencia de la sanción que le había sido impuesta.

SEGUNDO.- Citadas las partes para la celebración de la vista el 4 de mayo de 2022, comparecieron las mismas. Se propuso prueba documental, siendo admitida y practicada con el resultado obrante en autos. Posteriormente, se concedió la palabra para conclusiones, quedando posteriormente las actuaciones en la mesa de S.S^a. pendientes de resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El trabajador viene prestando servicios para la empresa demandada desde el 8 de mayo de 2000, con contrato indefinido a tiempo completo, salario día de 145,36 euros, que percibe mediante transferencia bancaria y centro de trabajo en Tamón. Ostente cargo representativo sindical. Rige la relación laboral el Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

SEGUNDO.- En fecha 11 de diciembre de 2020, la empresa dirigió a los representantes de los trabajadores con funciones en materia de prevención de riesgos laborales, un correo con el siguiente objeto: "comunicación de la designación de los



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

trabajadores encargados de las medidas de emergencia", cuyo contenido obra en autos y se da por reproducido.

TERCERO.- En fecha 23 de diciembre de 2021, mediante correo del Delegado sindical de SOMA-FITAG-UGT a la empresa, se comunica la disconformidad con la designación efectuada en cuanto vulnera el derecho a la negociación colectiva enmarcado en la libertad sindical, así como los principios de ética y respeto en la empresa, incumpliendo la previsión legal y la Sentencia 243/2019.

CUARTO.- La empresa remitió correo de contestación al precedente en el Hecho Tercero, en fecha 28 de diciembre de 2020, en el que indicaba que consideraba la comunicación ajustada a Derecho.

QUINTO.- La empresa envió sendos correos a distintos trabajadores, entre ellos el actor, el 26 de enero y el 21 de abril de 2021, para indicarles las fechas previstas para las sesiones formativas del Coordinador de emergencias, sesiones a las que el actor no asistió.

SEXTO.- La demandada abrió expediente contradictorio al actor en fecha 11 de mayo de 2021, y tras los trámites y alegaciones oportunas, le impuso una sanción comunicada el 3 de junio de 2021, de 3 días de suspensión de empleo y sueldo. Su contenido, obrante en los autos, se da aquí por enteramente reproducido.

SÉPTIMO.- El trabajador presentó papeleta de conciliación ante la UMAC el 11 de junio de 2021, celebrándose acto conciliatorio el 25 de junio de 2021, que terminó con el resultado de SIN AVENENCIA.

OCTAVO.- La empresa había sancionado al trabajador, en abril de 2019, por no haber asistido al curso de Coordinador de emergencias, habiendo sido designado para ello, y habiendo manifestado su negativa el actor. Impugnada judicialmente la sanción, fue revocada por Sentencia del Juzgado Social 4 de Gijón, nº 243/2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la parte trabajadora se presentó una demanda con fundamento en el art. 114 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la que solicitó que se declarara nula la sanción que se le impuso, o en su caso, que se declarara improcedente, por haberse vulnerado su derecho a la libertad



sindical, en cuanto que se le designó directamente por la empresa como encargado de medidas de emergencia, sin existir consulta a los representantes de los trabajadores, y habiendo manifestado estos su disconformidad, incumpliendo así los arts. 12, 32 y 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa sostuvo que el art. 33 de la Ley referido, no resulta aplicable; que el actor fue designado responsable de emergencias en el centro de Tamón, y que dirigida comunicación a los representantes de los trabajadores con competencia en materia de PRL, no emitieron informe. Que el actor fue sancionado por incumplimiento de una orden de trabajo. Que está obligado a acudir, y que no se indica qué derecho fundamental se infringe por la empresa; que no existen daños y perjuicios causados, y en su caso, deben de fijarse en 1.200 euros que era la cuantía que fijaba la papeleta de conciliación.

SEGUNDO.- Fundamenta la empresa que la sanción del trabajador ha de examinarse como una infracción de desobediencia, pues habiendo recibido una orden empresarial, debe de obedecerla. Esta alegación efectivamente, debe de encuadrarse en aquellos supuestos con cobertura legal, pues la jurisprudencia viene reconociendo la legitimidad de la desobediencia del trabajador y establece distintos supuestos: por motivos de seguridad y salud, vulneración de derechos fundamentales y discriminación, órdenes ilícitas, antijurídicas, o mala fe o abuso de derecho. La doctrina también refiere supuestos de órdenes no relacionadas con el trabajo, la imposición de horas extras cuando el trabajador no viene obligado por ley o por pacto, etc.

Evidentemente, la alegación de vulneración de una orden empresarial, permite analizar si la conducta del trabajador se encuentra dentro de las causas justificadas para desobedecer, y necesariamente ello supone abarcar el examen de su nombramiento, y en consecuencia, si la empresa vulneró o no su derecho a la libertad sindical si su designación no se encuentra justificada.

Y de forma efectiva, en la demanda se indica: "Se sanciona al actor, representante de los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones sindicales y por la denuncia de los incumplimientos empresariales en orden a la consulta a las organizaciones sindicales de temas relacionados con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su incidencia en la nueva estructuración de la empresa al surgir tres nuevas sociedades



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



que van a operar en el mismo espacio territorial con direcciones separadas.

La presente sanción carece no ya de justificación sino de explicación, solo en la condición de delegado sindical se encuentra el proceder de la empresa para reiteradamente sancionar al actor.”

El TC ya señaló que la garantía a la indemnidad sindical conlleva la protección al trabajador en el ejercicio de la acción sindical y frente a cualquier actuación empresarial que suponga perjuicio en sus derechos, retribuciones, condiciones laborales, etc. Esto es, no puede verse perjudicado de ninguna manera por ostentar cargo de delegado sindical.

En este caso, la empresa dirigió una comunicación a los representantes de los trabajadores con competencias en materia de prevención, indicándoles aquellos trabajadores que se habían designado responsables de emergencias.

El art. 33.1 de la LPRL dispone que “el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.”

La participación de los trabajadores en las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales se establece en el art. 34 LPRL.

Pues bien, la consulta con los trabajadores en ningún caso puede constituir designación directa, sino el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo sobre una cuestión concreta, con la suficiente antelación; no cabe olvidar que el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores constituye una obligación genérica, personalísima, de medios, y dirigida a una protección eficaz, art. 14.1 LRPL, mientras que para los trabajadores se configura como un derecho en el art. 4.2 d) ET.

Los propios delegados de prevención son designados por y entre los representantes de los trabajadores, art. 35 LPRL, por lo que carecería de sentido que la empresa pudiera realizar designaciones en contra de la voluntad del trabajador e ignorando la consulta con los trabajadores para cualquier cargo en materia preventiva.

A esta consideración, debe de añadirse que el representante de SOMA-FITAG-UGT mostró su disconformidad con la decisión. Por ello, cabe concluir que no se encuentra justificada la



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



designación del actor, que ostenta el cargo de delegado sindical y que además, se había negado a actuar en 2019 como Coordinador de emergencias, siendo sancionado con ello, y habiendo obtenido a su favor una resolución judicial que revocó dicha sanción por ilegal.

Las anteriores consideraciones suponen la estimación de la demanda, si bien, no procede reconocer al actor indemnización de 12.000 euros, en cuanto daños y perjuicios por no concretados, ni siquiera en la cantidad de 1.200 euros, al no especificar los mismos, ya no en su cuantificación, sino en su propia naturaleza y consideración, desconociéndose si son por daños emergentes, gastos causados, daños morales o cualesquiera otros que pudieran derivarse de la conducta empresarial.

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

F A L L O

Que estimando la demanda presentada por el trabajador frente a la empresa demandada, debo revocar y revoco la sanción que se le impuso, con el reintegro al mismo en los salarios y derechos correspondientes.

Contra la presente resolución cabe la interposición de recurso de suplicación, para su resolución por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el Juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

El anuncio del recurso deberá ir precedido del depósito de 300 euros en la cuenta de consignación del Juzgado abierta en el Banco de Santander nº 3296 000065 0428 21, estando exentos de tal requisito los trabajadores, sus causahabientes, los beneficiarios de la Seguridad Social, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, las Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las Entidades de Derecho Público reguladas por su normativa específica y los Órganos



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



Constitucionales. Si se realizara el depósito mediante transferencia bancarias desde entidad distinta al Banco Santander, el número de cuenta es el siguiente: 0049 3596 92 0005001274, IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo observaciones o concepto de la transferencia, se consignarán, en un solo bloque, los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente Libro, expídase Certificación Literal de la misma para su constancia en los autos de referencia.

Así lo pronuncio, mando y firmo.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS