

Autos nº: 1268/14 y 1.269/14, acumulados  
Sentencia nº: 313/15

En Madrid, a nueve de octubre de dos mil quince .

Habiendo visto el Ilmo. Sr. D. Jorge Juan GUILLÉN OLCINA, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 23 de esta Capital, los presentes autos de juicio verbal nº 1268/14 y 1269/14, sobre Sanción, seguidos entre partes: de una, como demandante, D<sup>a</sup> SONIA RODRIGUEZ FEITO y D<sup>a</sup> MARIA ZORAIDA JURADO HERAS asistidas del letrado D. Francisco Saul Talavera Carballo, y de otra, como demandado, GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, S.L. representada por la letrada D<sup>a</sup> Maria Garcia-Trevijano Alvarez, y el MINISTERIO FISCAL que no comparece pese a estar citado en forma, ha pronunciado en **NOMBRE DEL REY**, la siguiente:

## SENTENCIA

### I.-ANTECEDENTES DE HECHO



**PRIMERO.-** En fecha 27/11/2014, tuvo entrada en este Juzgado demanda sobre Sanción, en la que la parte actora, tras citar los hechos y los fundamentos de derecho que estimaba aplicables al caso, terminaba suplicando se dictase Sentencia por la que se declarase la nulidad de las sanciones impuestas a las trabajadoras condenando a la empresa a abonar a las trabajadoras la cantidad de 12.000 euros en concepto de daños ocasionados por la vulneración de derechos fundamentales o en su caso revoque íntegramente la sanción, procediéndose en ambos casos a la devolución de los salarios dejados de percibir.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se señaló para el acto del juicio el día 8/10/2015. Dada cuenta de los autos, la parte actora se afirmó y ratificó en los pedimentos y suplico de su demanda. Por la parte demandada se opuso a la demanda, solicitando su

desestimación. Recibido el pleito a prueba, que fue admitida y practicada con el resultado que obra en las actuaciones y seguidamente se elevaron las conclusiones a definitivas, declarándose los autos conclusos y vistos para Sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

## II.- HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Que las actoras viene prestando sus servicio para la empresa demandada, dedicada a la actividad de Contact-Center, con la siguiente antigüedad, categoría profesional y salario mensual, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias:

Sonia Rodríguez Feito	03/06/2002	Agente de Calidad-Quality	1.266,16 €
María Zoraida Jurado Heras	01/03/2006	Gestor telefónico	1.266,16 e

**SEGUNDO.-** Que las demandantes son miembros del Comité de Empresa y afiliadas al sindicato C.G.T

**TERCERO.-** Que en su condición de miembros de la Sección Sindical de C.G.T. en la empresa e integrantes del Comité de Igualdad, las actoras han mantenido, desde abril de 2013, fecha en que se firmó un Plan de Igualdad, reuniones y comunicaciones con el resto de sus integrantes, Dirección de RR.LL. de la empresa y resto de miembros pertenecientes a otros sindicatos en relación a la implantación y cumplimiento de todas y cada una de las mediadas que contiene el plan de igualdad y muy concretamente, para tratar de acordar los servicios de guarderías cercanas a la plataforma de Avda. de la Albufera y a otras plataformas de la empresa, previstos en el mismo.

**CUARTO.-** Que entre otras comunicaciones, Dña. Sonia Rodriguez Feito, como Sección Sindical CGT de GSS Line SL remitió el 16 de septiembre de 2014, en contestación a un correo electrónico de Dña. Almudena Galán – del departamento de RR.LL – el siguiente mensaje: “en el acta que adjunta pone textualmente que se han buscado acuerdos de las guarderías cercanas a la plataforma de la Avda. de la Albufera y que queda pendiente

ésta búsqueda para el resto d las plataformas. Esto demuestra que son ustedes unos mentirosos. Lo que usted adjunta son acuerdos de guarderías de Alcalá de Henares y de Getafe en ningún caso para guarderías cercanas a la plataforma de la Avenida de la Albufera ya que el excell que adjunta usted, lo empezaron a trabajar en abril del 2013 y por lo visto no les ha dado tiempo a terminarlo y no tiene ningún resultado. Vamos que no han trabajado ustedes nada y con este correo pretenden justificar ¿el qué?. Y encima usted se regodea diciendo que: “antes de mandar correos, como el que se envió ayer...“. Querrá usted decir que antes de mandar correos como el que ha mandado usted misma tenga un poquito de vergüenza y como le digo al comienzo de éste correo sea un poco seria, que aquí no estamos para tomaduras de pelo ni para pasar el tiempo señora”.

**CUARTO.-** Que el 30 de septiembre de 2014, el director de RR.LL, D. Julio Alberto Pérez Rosales, dirigió un correo a la Sección Sindical de CGT con el siguiente contenido: “lamento ver que su aportación a este tema se basa únicamente en correos amenazantes y faltos de contenido. Almudena lleva trabajando todo el mes en recopilar la información en las distintas campañas. Si tiene tanta necesidad de dicha información, en vez de dedicarse a criticar el trabajo de los demás, cosa que viene siendo habitual, lo que podría es prestarse a colaborar para poder agilizar la recopilación de dicha información, que al no ser habitual podría llegar a sorprendernos a algunos. Sr. Arandía, ya le he comentado en distintos correos que su actitud no suma a la compañía, solo resta. Ser delegado sindical no está reñido con ser compañero, y no compañero de boquilla, si no de verdad, y apoyar los intereses de la empresa que nos paga el salario a todos nosotros.”

**QUINTO.-** Que el correo antes referido fue contestado por la Sección Sindical CGT, por otro firmado por las actoras, ese mismo día, 30 de septiembre de 2014, que se tiene por reproducido, en el que entre otros extremos se dice: “(...). Sinceramente creemos patético que desde el 26 de marzo de 2013 ustedes se pongan a hora a trabajar en el plan de igualdad y que en un mes intenten sacar todo el trabajo relativo a más de un año, reconozca usted que es una vergüenza, ¿y ahora dice que se ven agobiados por recopilar dicha información?...en fin...La realidad Sr. Pérez Rosales es que son ustedes una panda de vagos e ineptos. Cuando habla usted de compañerismo, ¿se refiere a que el Sr. Arandia haga el trabajo de Almudena? ¿o es que no lo estamos entendiendo bien?. Usted no tiene ni pajolera idea de que significa delegado sindical, compañero esfuerzo trabajo...Pero puede usted

dedicarse en su mucho tiempo libre durante su horario laboral a buscar estas definiciones en la RAE. El único que resta aquí es usted. Deje a un lado su odio visceral hacia el Sr. Arandía, céntrese en dar soluciones y aparque su obsesión y fijación por nuestro secretario general de CGT y presidente del comité de empresa de CGG Line. La mayor preocupación del sr. Arandía al igual que de todos los miembros de esta sección sindical es velar por los derechos e intereses de los trabajadores que son los que sacan adelante esta empresa, así que mire si el Sr. Arandía vela por los intereses o no”

**SEXTO.-** Que mediante correo electrónico también, de 30 de septiembre de 2014, la abogada de la empresa demandada, emplazó a la as actoras a que acudieran a su despacho al día siguiente para comunicarles formalmente el inicio de un expediente contradictorio y facilitarles el pliego de cargos, lo cual efectuó el 3 de octubre de 2014, comunicándoles que “la apertura de dicho expediente se debe a una falta muy grave de respeto y consideración hacia sus superiores así como un quebranto manifiesto de la disciplina debida, en base a su correo electrónico enviado el día 30 de septiembre de 2014 y dirigido al Director de RER.LL D. julio Alberto Pérez Rosales”. Se comunicaba también que “para la tramitación del expediente contradictorio se ha procedido a designar como instructor a la Abogada de la empresa María García-Trevijano Alvarez y a la Jefa de Personal, Dña. Ana Calvet Arance, en calidad de secretario”. lo cual fue también comunicado ese mismo día al presidente del comité de Empresa y a todas las Secciones Sindicales de la empresa

**SEPTIMO.-** Que mediante escrito, de 7 de octubre de 2014, las actoras efectuaron las pertinentes alegaciones, que se tienen por reproducidas a todos los efectos, pidiendo a la instructora que se tomara declaración a cuatro personas en calidad de testigos directos, alegaciones que también realizaron las secciones sindicales.

**OCTAVO.-** Que con fecha 14 de octubre de 2014, la instructora formuló propuestas de sanción a cada una de las trabajadoras demandantes, considerando que los hechos acreditados constituyen un incumplimiento contractual grave de las obligaciones de las mismas “al existir de manera probada y pública una falta grave de respeto y consideración hacia un superior o compañero de trabajo, lo que implica un quebranto manifiesto de la disciplina”, por lo que proponía se les sancionara con la suspensión de empleo y sueldo de no menos de 60 días.

**NOVENO.-** Que por cartas, de 16 de octubre de 2014, que se tiene por reproducidas, se notificó a cada una de las actoras la comisión de una falta muy grave según lo establecido en el art. 67.10 del Convenio Colectivo de Contact Center y la imposición de una sanción, según lo dispuesto en el art. 68.3 del Convenio de aplicación, “de suspensión de empleo y sueldo de 60 días que serán efectivos desde el día 20 de octubre de 2014 hasta el 21 de diciembre de 2014, ambos días inclusive, por lo que el regreso a su puesto de trabajo será el próximo día 22 de diciembre de 2014”

**DECIMO.-** Que el 22 de diciembre de 2014, la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) presentó ante la audiencia Nacional, Sala de lo Social, una demanda de conflicto colectivo, proceso que finalizó con una conciliación con avenencia en los siguientes términos: “la empresa, en el plazo de quince días, entregará a la comisión de igualdad la información solicitada por la RLT en relación a la implantación y cumplimiento de todas y cada una de las medidas de manera diferenciada del plan de igualdad”

**UNDECIMO.-** Que en fecha 25 de noviembre de 2014, tuvo lugar el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con el resultado de sin avenencia.

### **III.-FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Se alegó en primer lugar por las actoras la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta a ambas por la empresa, por vulneración de derechos fundamentales, atribuyendo a su participación en la Comisión de Igualdad y a las acciones que como tales y representantes que son de los trabajadores la causa de la decisión adoptada por la empresa, como represalia a su participación en la actividad sindical.

Se está así alegando por las demandantes que su sanción es radicalmente nula por vulneración del derecho de libertad y discriminatoria por tratar de represaliar el ejercicio de la acción sindical (hecho quinto de la demanda).

Interpreta a este respecto el Tribunal Constitucional, que en el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad y de no discriminación se traduce en la imposibilidad de adoptar por la empresa medidas de represalia derivadas del ejercicio por el

trabajador de legítimos derechos y como posible reacción a las actuaciones sindicales llevadas a cabo, o por su afiliación a un determinado sindicato.

Pero para enjuiciar esta causa exige reiterada doctrina constitucional que “cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental” y para que opere el desplazamiento al demandado del *onus probando* no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria (STC 120/2006, de 24 de abril, recurso de amparo 3095/2002). Y sobre el tipo de conexión necesaria para apreciar la concurrencia de indicios, el Tribunal Constitucional reitera también en esta referida sentencia, “que tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para suscitar razonablemente la sospecha o presunción de la vulneración del derecho fundamental (...) indicio, que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido”.

En el presente caso, de la lectura de los hechos declarados probados no emerge en modo alguno la razonable sospecha, apariencia o presunción a favor del alegato de las demandantes de que existe una conexión entre la sanción y una conducta de la empresa de represalia de las actividades que llevan a cabo los trabajadores - como integrantes del sindicato CGT y como miembros del Comité de Empresa - ni siquiera, como alegaron, buscando esa conexión en el contexto en que se ha llevado a cabo esa actuación como miembros del Comité de Igualdad, no habiéndose acreditado ningún hecho indiciario de esa pretendida conducta torticera de la empresa, pareciendo claro y objetivo que la sanción se impone por considerar la empresa que las trabajadoras han dirigido públicamente correos hirientes y ofensivos al Director de RR.LL.

**SEGUNDO.-** Se ha alegado subsidiariamente la nulidad de la sanción impuesta por defectos sustanciales en el expediente contradictorio que ha precedido a las cartas de sanción, concretamente, que quien firma las cartas de sanción es la misma persona que hizo de secretaria del expediente disciplinario, la cual pertenece al departamento de RR. LL. y es directa colaboradora y trabajadora dependiente de la persona presuntamente agraviada, siendo además la instructora la letrada de la empresa que redacta la propuesta y después, la carta de sanción

En relación a la necesidad de expediente contradictorio, el Tribunal Supremo en sentencia, de 18.2.97, reiteró el criterio ya sustentado por la Sala sobre la exigencia de expediente contradictorio previo para proceder a la sanción por faltas graves o muy graves de los representantes legales de los trabajadores, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, aún cuando se trate de sanciones disciplinarias no basadas en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Ahora bien, siendo por tanto necesario, como garantía para los miembros del comité de empresa y delegados de personal, la apertura de un expediente contradictorio en los términos que ordena el art. 68.a) del ET, ello no equivale a un antejuicio o trámite procesal previo, al que deba aplicarse las normas de las actuaciones jurisdiccionales, pues como reitera la jurisprudencia (Tribunal Supremo, sentencias de 19.5.86, 26.12.89, 23.5.90 y 21.10.91) su esencia consiste en propiciar la adecuada defensa del trabajador, abriendo la posibilidad de proponer pruebas para que sean practicadas, así como que por los intervinientes puedan realizarse alegaciones, siendo en definitiva un instrumento del derecho de información y defensa. Pero, a estos efectos, basta que se oiga al interesado sobre los cargos concretos que se le imputan por término razonable para que en su caso pueda proponer tales pruebas, se de traslado o comunicación a la representación de los trabajadores y finalmente se le comunique la sanción con expresión de sus causas, requisitos que constan plenamente cumplidos en este caso, como resulta del expediente disciplinario aportado por la empresa en su ramo de prueba, sin que pueda aceptarse causas de abstención o de recusación de las personas encargadas por la empresa de su tramitación.

**TERCERO.-** Entrando a enjuiciar las faltas imputadas a las actoras en la carta de despido, de la lectura de los correos electrónicos cruzados por las partes – los más

directamente relacionados con la sanción impuesta, transcritos en los hechos declarados probados - no resulta posible valorar que las expresiones vertidas por las demandantes en su correo electrónico, del 30 de septiembre de 2014, sean ofensas escritas que “supone un ataque frontal al honor de las personas a las que se dirigen e inciden directamente en su integridad moral afectando a la consideración y respeto que merece todo ser humano en sus relaciones con los demás”, como se afirma en las cartas de sanción, habiendo personalizado la empresa esa comunicación, omitiendo la necesaria valoración de que se trata de una comunicación de la sección sindical de CGT – firmada por las actoras - dirigidas a un cargo directivo de la empresa, - el director de RR.LL – en el contexto de conflicto consustancial a las relaciones laborales colectivas, en el que es dable utilizar frases y expresiones - como sucede también en el contexto político – duras hacia el adversario e incluso menospreciativas de éste.

Conviene recordar que el alcance y contenido de los deberes de lealtad y buena fe contractuales deben ponderarse con las exigencias derivadas del ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión e información de los que son titulares todos los ciudadanos y por tanto también los trabajadores (art. 20.a) y d) CE) y en este caso, además, como los derechos de información y competencias de vigilancia y control que el art. 64 ET reconoce al comité de empresa.

En todo caso, ni la información transmitida por las actoras, en este caso, puede considerarse inveraz, ni las expresiones utilizadas, en un contexto de acción y lucha sindical, vejatorias o insultantes, sin que excedan del ámbito de las libertades de información y de expresión de las demandantes en su calidad de miembros del comité de empresa y de una sección sindical, máxime, tratándose de la vigilancia que les compete en el cumplimiento del plan de igualdad entre mujeres y hombres, acordado anteriormente en la empresa.

En este mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3; 123/1992, de 28 de septiembre, FJ 5; 134/1994, de 9 de mayo, FJ 5; y 173/1994, de 7 de junio, FJ 3), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por



parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22). De esta forma, las libertades de expresión e información de los trabajadores “que no son derechos ilimitados y absolutos, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, deben conciliarse con la lícita protección de los intereses empresariales, deducidos éstos conforme a un juicio de ponderación, de manera que las restricciones que hayan de aplicarse habrán de ser adecuadas, imprescindibles y proporcionales a la protección de la libertad de empresa” (STC 198/2004, de 15 de noviembre), siendo necesario que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven “el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional” (STC 6/1988, de 21 de enero).

La aplicación de esta doctrina constitucional avala la consideración de que ni existió incumplimiento laboral, ni que hubiera la extrema y máxima gravedad de la conducta imputada, lo que determina la revocación total de las sanciones impuestas a las trabajadoras demandantes, no siendo los hechos imputados constitutivos de la falta imputada, lo que determina también además de esa declaración, la condena al pago de los salarios que se han dejado de abonar a las actoras (art. 115.1.b) de la LRJS).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general observancia y por la autoridad que me confiere el art. 117 de la Constitución Española y 1 de la Ley Orgánica del Poder judicial,

## F A L L O

Que estimando parcialmente las demandas acumuladas en este proceso promovidas por D<sup>a</sup> SONIA RODRIGUEZ FEITO y D<sup>a</sup> MARIA ZORAIDA JURADO HERAS, frente a la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, S.L., revoco las sanciones por falta muy grave impuestas a las demandantes y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración a todos los efectos, con abono de los salarios que ha dejado de abonar a las actoras.

Notifíquese a las partes advirtiéndoles que contra esta sentencia no cabe interponer recurso alguno por razón de su materia (art. 115.3 de la LRJS) y una vez notificada procedase al archivo de estas actuaciones.

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

Fdo. El Magistrado

**PUBLICACION.-** Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por el Magistrado-Juez que la suscribe en el día de su fecha, celebrándose audiencia pública. Doy fe.-

Fdo. La Secretaria judicial