

JDO. DE LO SOCIAL N. 7
MURCIA

DOI DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 0000061 /2020

DEMANDANTE/S D/ña: ██████████

DEMANDADO/S D/ña: BONNYSA AGROALIMENTARIA SA, MINISTERIO FISCAL, FONDO DE GARANTIA SALARIAL FOGASA

En la ciudad de MURCIA, a quince de febrero de dos mil veintiuno.

El iltmo. Sr. Don RAMON ALVAREZ LAITA, Magistrado del Juzgado de lo Social n°007 de MURCIA en funciones de sustitución, tras haber visto los presentes autos sobre **DESPIDO** promovidos como demandante por ██████████, asistido de José Torregrosa Carreño, contra BONNYSA AGROALIMENTARIA, asistida de Manuel Frías Navalón, y contra el sindicato COMISIONES OBRERAS, representado por Raquel García López.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 43 / 2021

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda interpuesta por el actor en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó oportunos, termina suplicando se dicte en su día sentencia por la que se dé lugar a sus pretensiones.



SEGUNDO.- Que admitida la demanda a trámite se señaló día y hora para la celebración del juicio, el cual tuvo lugar con el resultado que consta en las actuaciones.

TERCERO.- Que en la tramitación de los presentes autos se han seguido las reglas de procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. [REDACTED], con DNI [REDACTED], ha venido prestando servicios laborales para la empresa BONNYSA AGROALIMENTARIA SA, con CIF A-03052867; dedicada a la actividad de cultivos hortofrutícolas, con antigüedad desde el día 1 de octubre de 2020, como fijo discontinuo. Con un total de 2722 jornadas reales de las que 111 lo son hasta 12-02-2012 y 1611 de ahí en adelante, además de 943 días de incapacidad temporal, incluidos domingos y festivos. Categoría profesional de peón, en el centro de trabajo de Águilas, Finca Cocon-Fuente Pobre y un salario diario bruto de 48,60 euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo completo. La empresa tiene otras dos fincas en la región de Murcia, la de, una de ellas También en Águilas y otra en Isla plana (Mazarrón-Cartagena)

SEGUNDO.- La parte demandante es delegado sindical en la finca por el sindicato CCOO, además de secretario general de la sección sindical del citado sindicato CCOO en la empresa; y delegado de prevención.

TERCERO.- El día trabajador ha presentado denuncias a la Inspección de Trabajo el 29/03/2017 el 02/11/2017, que derivaron en requerimientos a la empresa por parte de la inspección de fecha 05/10/2017, 08/11/2017 y 09/05/2018; la empresa le denegó el acceso a otros centros de trabajo por carta de 20/07/2018. Dirigió escritos a la empresa el 13/09/2018, el 26/11/2018 y el 01/04/2019, solicitando información en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa contestó por carta de fecha 23/04/2019 a uno de ellos. La empresa decidió no cultivar la finca donde el actor y otros dos delegados de CCOO prestaban sus servicios lo que comunico el 09/08/2019, sin embargo, traslado a todos los trabajadores a otra finca, menos a los tres delegados sindicales que quedaron en la finca realizando tareas residuales. A finales de la temporada la finca al no haber sido vendida fue parcialmente plantada. El actor remitió carta el 26 /08/2019 solicitando se le explicaran las razones de haber dejado solos a los tres representantes, se presentó denuncia a la inspección el 11/09/2019 y la empresa contestó el 19/11/2019. Posteriormente se realizó otro requerimiento



CUARTO.- El día 17/12/2019 la empresa comunicó por escrito a la parte actora la extinción de su contrato de trabajo. La carta obra en autos aportada por ambas partes y se da por reproducida. Se le extinguía el contrato por razones objetivas en relación al por entonces vigente artículo 52d) y 53, por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcanzaban el 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

QUINTO.- Junto con la carta de despido, la empresa ofreció al trabajador un cheque nominativo por importe de 9.839,00 euros, correspondiente a la liquidación de su contrato, que al negarse a recogerlo fue abonado en su cuenta, de ellos 607,00 euros se correspondían a los quince días de preaviso, al no efectuarse este.

SEXTO.- La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró con el resultado de "sin avenencia", presentando posteriormente demanda de despido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio. Los hechos probados primero, segundo, cuarto, sexto y séptimo tienen la naturaleza de hechos admitidos o conformes. Se trata de hechos que son alegados por una de las partes en el proceso y son admitidos por la contraria, los cuales no son objeto de prueba, ya que la afirmación fáctica de las partes vincula al juez (arts. 87.1 LRJS y 281.3 LEC). Los hechos probados tercero y quinto resultan del análisis del conjunto de la prueba practicada conforme a las reglas de la sana crítica, habiéndose acreditado por la prueba practicada en el acto del juicio oral: documental, testifical, con especial mención a la prueba documental propuesta por la parte actora donde desde el documento 28 al 38 figuran actuaciones escritas de reclamación o denuncia por parte del trabajador con respecto a su actividad sindical en la empresa; como también mediante la prueba testifical tanto la propuesta por la parte actora como la propuesta por la demandada respecto al aislamiento de los tres delegados sindicales solos en una finca no plantada durante largo tiempo. Como también las bajas médicas y partes de asistencia que no señalan la gravedad de las ausencias pretendida,

SEGUNDO.- Por la parte actora se solicita que se declare la nulidad, y, subsidiariamente, improcedencia del despido efectuado por la empresa demandada alegando, respecto a la nulidad, la vulneración del derecho fundamental del artículo 24 garantía de indemnidad, en relación con un delegado sindical, y, en cuanto a la improcedencia, que no existen causas que justifiquen el despido, las cuales son inciertas, inconcretas, y en todo caso insuficientes para justificar el despido; en particular no cumpliéndose los para metros establecidos en una norma que se sabía iba a ser



inmediatamente derogada. Siendo la indemnización menor a la debida.

Con carácter accesorio, para el caso de declararse la vulneración del derecho fundamental invocado, interesó la condena de la empresa a pagar una indemnización adicional por los daños y perjuicios derivados de aquella vulneración, que cuantificaba en 30.000 euros.

Frente a dicha pretensión se opone la parte demandada, manifestando que la decisión extintiva impugnada no vulneró ningún derecho fundamental, y ninguna relación tenía con los indicios al respecto apuntados por la parte actora; asimismo, apuntó que el demandante incurrió en las reiteradas ausencias que se le imputan en la carta de despido. . En todo caso de existir un error en el cálculo de la indemnización se trataría de un error excusable dada la peculiaridad de la relación laboral. Y respecto a la indemnización adicional, se opuso a esta pretensión aduciendo que la parte actora no había acreditado los supuestos perjuicios y que el importe reclamado era desproporcionado.

El Ministerio Publico considero que, dado que la parte actora había aportado una amplia prueba sobre la actividad de representación de su compañeros y defensa de sus intereses y no unos meros indicios, procedía estimar la demanda más aun cuando la parte contraria nada había acreditado, al contrario deduce de lo actuado que la empresa aprovecho la circunstancia para librarse de un trabajador, representante de los trabajadores que le estorbaba.

TERCERO.- El artículo 52d) establecía como causa de extinción objetiva que:

"Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses

A su vez el artículo 108.1 de la LRJS dispone:

"En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente."

Y el segundo apartado del mismo art. 108 de la LRJS dispone:

"Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador".



Y en el mismo sentido los apartados 3, 4 y 5 del art. 55 del ET.

CUARTO.- Conforme al art. 184 LRJS cuando en la demanda de despido se invoque la vulneración de derechos fundamentales se tramitará con arreglo a la modalidad procesal correspondiente al proceso de despido al que se acumulará la pretensión de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. En cuanto a las especialidades procesales propias de esta última modalidad procesal, el art. 181.2 LRJS dispone, en el mismo sentido que el 96.1 LRJS, que "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Al respecto, razona la STS de 21 de febrero de 2018, recurso 842/2016 "La evidente dificultad probatoria del móvil antisindical o discriminatorio en una conducta empresarial ha sido tenida en cuenta por el legislador, no para producir, de entrada, una inversión de la carga de la prueba, sino para provocar una alteración de la misma a través de la exigencia, para el actor, de aportar únicamente indicios racionales de la lesión. Y, aunque el referido artículo 181.2 LRJS no provoca, en puridad, una traslación de la carga de la prueba sí que produce determinados efectos en la posición procesal de las partes respecto de la actividad probatoria que conviene reseñar.

Así, por lo que hace referencia al demandante resulta necesario aclarar, a la vista de la expresión de la norma procesal, que es a él a quien le incumbe la carga de proporcionar al juzgador la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, quiere esto decir que incumbe al trabajador la carga de probar la concurrencia de indicios que acrediten la violación del derecho. De suyo, la necesidad de acreditar la existencia de indicios no supone la exigencia de prueba plena; sin embargo, tampoco equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional, a propósito de un despido supuestamente discriminatorio, al señalar que "para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (STC 21/1992, de 14 de febrero y 180/94, de 20 de junio)".

Y, en su caso, acreditada la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales y/o libertades públicas, corresponderá a la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión empresarial impugnada, es



decir, deberá acreditar que la controvertida decisión empresarial tuvo "causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios", por todas, STC núm. 326/2005, de 12 de diciembre.

Junto a ello los actos realizados por la empresa constituyen una violación del artículo 28 de la C.E sobre la libertad sindical.

QUINTO.- En el supuesto enjuiciado la parte actora acredita mediante la prueba documental especialmente el documento 25 de su ramo y los 26 a 38 una intensa actuación de reclamación frente a la empresa y ante la Inspección de Trabajo, las resultas de esta y dos de los hechos más expresivos de la voluntad de la empresa, la misiva por la que se le prohibía el acceso a otra finca pese a su condición de Delegado de Prevención y la situación de aislamiento a la que se le sometió, como también a sus otros compañeros de delegación, dejándolos sin motivo alguno en la finca que en la producción había cesado por haberla puesto a la venta. No se trata solo de los documentos las dos testificales practicadas por iniciativa del trabajador y de la empresa ratifican la intencionalidad manifiesta de aislar a los representantes sindicales. El testigo del trabajador relata como fueron dejados en aquella finca solos, se les dedico a arrancar hierbas o funciones de "vigilancia" para que no robara el cobre, según se les dijo, pese a que por la noche nadie quedaba para vigilar la misma, uno de los Delegados ceso voluntariamente ante las escasas perspectivas. La jefe de recursos humanos de la empresa reconoce la realidad del hecho y no es capaz de dar una explicación razonable a la exclusiva presencia en la finca de los Delegados, mientras el resto de la plantilla había sido trasladada a otras fincas en Mazarrón o en Águilas.

En definitiva aquella carta de extinción por causas objetivas aparece como un último recurso, a escasas fechas de la desaparición del respaldo legal, para librarse del trabajador que estorbaba, no por su reiteradas ausencias justificadas, pues muchas más tuvo antes, sino por su intensa actuación de reclamación.

La declaración de nulidad comportará la condena a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en su puesto y condiciones de trabajo, con abono de los salarios de tramitación, a razón de 48,60 euros brutos diarios (art. 55.6 del ET y 113 de la LRJS). Dichos salarios, dado que se trata de un trabajador fijo discontinuo se abonarán durante el citado periodo solamente durante los días en que en el año anterior a la fecha del despido el actor trabajo o estuvo en incapacidad temporal.

SEXTO.- Con carácter accesorio, al amparo de lo dispuesto en los art. 26.2, 182, 183 y 184 de la LRJS, la parte actora ha



interesado, además, una indemnización por los daños morales y perjuicios derivados del quebranto del derecho fundamental invocado en la demanda.

Evidente es la dificultad de acreditar no sólo los daños y perjuicios, especialmente los de carácter moral, así como su cuantificación.

Por lo que se refiere al importe de la indemnización, la STS de 12 de diciembre de 2007, recurso 25/07, establece que "la lesión de un derecho fundamental determina normalmente la producción de un daño en la medida en que esa lesión se proyecta lógicamente sobre un bien ajeno. De ahí que el artículo 180 LRJS, al regular el contenido en la sentencia estimatoria de la demanda de tutela de un derecho fundamental, establezca que, previa declaración de nulidad radical de la conducta lesiva, se ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical, la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión y "la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera"".

En cuanto a los criterios para fijar la indemnización, los dos primeros apartados del art. 183 LRJS establecen: "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

De modo que la parte actora puede solicitar una indemnización por el daño patrimonial sufrido y, en su caso, por el daño moral, se trata de "dos daños diferentes" (STS de 19 de mayo de 2020, recurso 2911/2017). El primero trata de reintegrar la lesión sufrida en sus bienes. El segundo, el daño moral es aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o incluso resultados, tanto si implican una agresión directa a bienes materiales, como al acervo extrapatrimonial de la personalidad (STS, Sala I, 25 de junio de 1984); daño moral es así el infringido a la dignidad, a la estima moral y cabe en las personas jurídicas (STS, Sala I, 20 de febrero de 2002, recurso 2855/1996). El daño moral debe ser alegado por el demandante, concretando las bases y elementos clave de la indemnización reclamada y asimismo acreditando en el proceso, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena indemnizatoria (por todas, STS de 22 de julio de 1996, recurso 7880/1995 y STC 247/2006 de 24 de julio), sin perjuicio de que pueda flexibilizarse la exigencia de prueba de su importe cuando ésta resulte demasiado difícil o costosa (STS 17 de



diciembre de 2013, recurso 109/2012), o cuando la existencia del daño se ponga de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión (STS 24 de octubre de 2019, recurso 12/2019). Se ha admitido para su cuantificación la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS (STC 247/2006, de 24 de julio y STS de 8 de julio de 2014, recurso 282/13 y de 2 de febrero de 2015, recurso 279/13).

En nuestro caso, dado que el trabajador recupera los salarios dejados de percibir, procede moderarlo a la cantidad de 10.000 (diez mil) euros que se corresponde a una cantidad proporcional al perjuicio sufrido, la movilización de medios y el desamparo causado por la empresa.

SÉPTIMO.- A tenor de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición. En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del art. 191 de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Estimo la demanda de despido interpuesta por D. [REDACTED] y como parte coadyuvante el Sindicato CCOO, contra la empresa BONNYSA AGROALIMENTARIA SL; declaro la nulidad del despido realizado por la parte demandada en fecha 17 de diciembre de 2019, por vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad del artículo 24,1 y 28 de la CE; condeno a la empresa a la inmediata readmisión del actor en su puesto y condiciones de trabajo, con abono de los salarios de tramitación, a razón de 48,60 euros brutos diarios, Asimismo, condeno a la empresa a pagar a la parte actora una indemnización por importe de 10.000 (diez mil) euros por los daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales].

Notifíquese a las partes en legal forma.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el





depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

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

PUBLICACION.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

