



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

XDO. DO SOCIAL N. 4 VIGO

SENTENCIA: 00258/2017

-

RÚA LALÍN 4-3º, TELEFONOS: SENTENCIAS/RECURSOS: 986817453 - JDO REFUERZO 886218424
Tfno: 986817451/2
Fax: 986817454

Equipo/usuario: MA

NIG: 36057 44 4 2016 0004723
Modelo: N02700

SAN SANCIONES 0000950 /2016

Procedimiento origen: /
Sobre: SANCIONES

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A: FRANCISCO JAVIER RIAL LAVIA
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE VIGO
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA

En la ciudad de Vigo, a cuatro de mayo de dos mil diecisiete.

Vistos por mí, Carmen López Moledo, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de Vigo, los presentes autos sobre sanción seguidos entre partes, como demandante asistida del letrado Sr. Rial Lavia y como demandado el CONCELLO DE VIGO representado por el letrado Sr. Costas Abreu.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 04-11-16 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda presentada por la citada parte demandante en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

Segundo.- Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración del acto de juicio el día 03-05-17, el

cual se celebró en la fecha señalada en todas sus fases con el resultado que consta en el acta, quedando los autos conclusos para sentencia.

Tercero.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

Primero.- La demandante D^a. , mayor de edad, participó en un programa de formación para el empleo como alumna-trabajadora, con la especialidad de "operaciones básicas de cocina" en el centro Cultural de Valladares, suscribiendo el correspondiente contrato en septiembre/15.

Segundo.- En fecha 25-02-15 el equipo técnico del programa "Vigo Capacita II" solicitó a la Jefatura del Servicio de Desemvolvemento Local la apertura de expediente sancionador por desobediencia continuada, falta de puntualidad y haberse ausentado los días 18 y 25 de febrero. Se acordó así por resolución de 01-03-16, nombrándose instructor.

Tercero.- Se notificó la resolución a la actora, a la que se le citó para declarar el 08-03-16, imponiéndose el 09-03-16 una sanción de suspensión de empleo y sueldo de nueve días, de acuerdo con el art. 7.5 del Acuerdo Marco de regulación de las condiciones sociolaborales de las contrataciones realizadas en el marco del Plan Municipal de Empleo 2004-2007.

Cuarto.- A la demandante no le fue detraída cantidad alguna de sus nóminas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Impugna la parte actora la imposición de una sanción de nueve días de suspensión de empleo y sueldo, alegando la falta de tipicidad pues se impuso la sanción al amparo de una normativa no aplicable, y por indefensión al no especificarse suficientemente los hechos imputados.

La resolución administrativa habla de una sanción de suspensión de empleo y sueldo de nueve días, de acuerdo con el art. 7.5 del Acuerdo Marco de regulación de las condiciones sociolaborales de las contrataciones realizadas en el marco del Plan Municipal de Empleo 2004-2007. Efectivamente la Xunta de Gobierno Local, en la sesión del 31 de mayo de 2004, acordó



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

suscribir un "Acuerdo marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan municipal de emprego 2004-2007", como referencia retributiva y de condiciones sociales a aplicar en los contratos laborales temporales realizados al amparo do "Plan municipal de emprego 2004-2007". Por lo tanto efectivamente dicha reglamentación no es de aplicación al presente supuesto, pues su ámbito temporal finalizó en el año 2007, y la actora fue contratada en el año 2015. Pero es que es más, el artículo 7.5 de dicha normativa no tipifica ninguna falta, sino que regula las sanciones a imponer según la calificación de falta leve, grave o muy grave, la tipificación se encuentra regulada en los apartados anteriores. Como ya ha matizado la jurisprudencia, entre otras la sentencia del TSJ de Galicia de 12-05-00: "Es innegable común doctrina que la facultad disciplinaria que con carácter general se reconoce al empleador en el art. 58 ET para sancionar los posibles incumplimientos contractuales de los trabajadores, con su referencia a las faltas previstas «de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable», no hace sino consagrar el sometimiento de la materia a los principios de legalidad y tipicidad que son característicos -también- del orden penal y del sancionador administrativo, y que no dejan de ser elemental manifestación en el orden laboral del principio de seguridad jurídica; por ello representa una garantía inexcusable para el trabajador que el que la falta imputada y la sanción impuesta se hallen expresamente tipificadas, así como que en su aplicación se cumpla igualmente el principio de proporcionalidad". En el presente supuesto, no podemos saber qué falta se le está imputando, y por lo tanto, ya por este motivo la demanda debe ser estimada; y ello sin tomar en consideración otros posibles defectos formales que puedan existir en la instrucción del expediente.

En este sentido cabe destacar que el art. 58 del ET, impone como requisito formal para la imposición de faltas graves, como la que se sanciona en el presente caso, que en la preceptiva comunicación escrita al trabajador se haga constar la fecha y los hechos que la motivan, contenido de la comunicación que debe entenderse comprende también la exigencia de concretar la norma que tipifica la conducta imputada como constitutiva de la falta, porque, en otro caso, se causa indefensión al trabajador. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de veintisiete de julio del año dos mil uno, ha resaltando la triple finalidad a la que responde la carta de despido (doctrina aplicable a la imposición de cualquier otra sanción), finalidad ésta consistente en proporcionar conocimiento de los hechos, para poder impugnarlos sin indefensión, en determinar los motivos de la posible oposición, y proceder a la delimitación fáctica de una posible controversia judicial, motivo por el cual, la carta ha sido

considerada, siempre, dotada de carácter, de requisito «ad solemnitatem» para la validez de la misma, comportando la necesidad de que en la notificación, se describan los hechos que integran la causa de la decisión empresarial en términos de adecuado detalle cronológico, cuantitativo y circunstancial que, sin llegar a un rechazable sacramentalismo, permitan al trabajador prestar los medios adecuados de defensa, lo que se hace imposible, tanto en los supuestos de acentuado laconismo narrativo cuanto en los de imprecisiones o vaguedades que, obviamente, llevan a un claro desamparo procesal.

Por todo ello, la sanción debe dejarse sin efecto, matizando que no consta que a la actora le fuera detraída cantidad alguna de sus nóminas; por lo que la estimación de la demanda ha de ser parcial.

Segundo.- Según lo dispuesto por los artículos 191 de la LRJS contra esta resolución no cabe recurso.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 117 de la Constitución, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por _____, debo declarar y declaro nula y revoco totalmente la sanción de nueve días de suspensión de empleo y sueldo que le impuso el CONCELO DE VIGO, dejando la misma sin efectos.

Se hace saber a las partes que contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno.

Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.