JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 12 DE VALENCIA

Registro General nº 6.819/2017.

Registro de Juzgado nº 426/2017.

S E N T E N C I A N.º 149

En Valencia, a 12 de abril de dos mil dieciocho.

Vistos por mí, Ilmo. Sr. **D. José Ramón Hernández Dols**, Magistrado titular del Juzgado de lo Social nº Doce de los de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de SANCIÓN entre las siguientes partes:

Como demandante, Dª [redacted], D. N. I. nº [redacted], representada y asistida por el letrado D. José María Bueno Castellote.

Como demandado, el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, representado y asistido por la letrada Dª María Auxiliadora Borja Albiol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Correspondió a este Juzgado por reparto ordinario la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO. Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado, 27 de marzo de 2018. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

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

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

PRIMERO. La actora Dª [redacted], presta servicios como personal laboral para el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, con la categoría profesional de DUTS-Nivel 3, desde el día 14 de junio de 2000, con jornada completa y con una retribución mensual de 1.845,54 euros, siendo su actividad la propia de una

trabajadora social en los servicios sociales de la demandada. (Documento 1 del Ayto.).

SEGUNDO. El Ayuntamiento demandado se rige en sus relaciones con su personal laboral por medio del Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Burjassot, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia de fecha 03 de noviembre de 2008. Dicho convenio colectivo no regula un régimen disciplinario y sancionador. (Folios 25 a 34 de los autos).

TERCERO. En fecha 2 de agosto de 2016, se le notificó a la actora la apertura de un expediente disciplinario cuya fecha de incoación fue el día 20 de mayo de 2016. En fecha 27 de septiembre de 2016 la actora prestó declaración y en fecha 20 de marzo de 2017 se formuló a la demandante un pliego de cargos, notificada el día siguiente, y frente al que la actora formuló escrito de alegaciones en fecha 06 de abril de 2017. En fecha 6 de abril de 2017 se le dio traslado a la demandante del expediente, formulando alegaciones en fecha 21 de abril de 2017. Y en fecha 25 de abril de 2017 se le notificó a la actora la propuesta de resolución, de la misma fecha, formulando la actora nuevas alegaciones en fecha 10 de mayo de 2017. Finalmente en fecha 12 de mayo de 2017 se dictó el Decreto de la Alcaldía resolviendo el expediente, notificado a la actora en la misma fecha. (Expediente administrativo obrante al documento 2 del Ayto.).

CUARTO. Se dan por reproducidas la Propuesta de Resolución y la Notificación de la Resolución de la Alcaldía por obrar unidas a la demanda y en la documental del Ayuntamiento. Cabe destacar que la sanción impuesta a la actora resulta de: "Una falta grave de conformidad con lo establecido en el art. 95-3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, en relación con el art. 142-1-k) de la Ley 10/2010, de Función Pública de la Comunidad Valenciana, por el incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad, por el ejercicio de actividad empresarial en las siguientes sociedades, según se detalla en el apartado relativo a los hechos: Restauración Bombori, S. L. y Qwerty Futtura, S. L. Para la graduación y valoración del alcance de cada sanción se ha tomado en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revela de la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

No ha quedado acreditado en el procedimiento la intencionalidad de la inculpada en la comisión de la infracción, ni el daño al interés público, toda vez que no existe relación alguna entre las funciones desempeñadas en su relación laboral con la Administración en la que presta servicios y las actividades de las empresas referenciadas.

En virtud de lo establecido del artículo 96 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación del artículo 145 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública

Valenciana, dada la naturaleza de la falta, y teniendo en cuenta los criterios de ponderación establecidos en el art. 154-3 de la Ley 10/2010, de la Función Pública de la Comunidad Valencia, se propone la imposición de la siguiente Sanción:

La suspensión de empleo y sueldo por un periodo de 20 días...". Dicha propuesta de resolución fue confirmada en todos sus extremos por Decreto de la Alcaldía que imputa a la actora los siguientes hechos: "Ejercicio de actividades empresariales careciendo de autorización de compatibilidad".

Del expediente administrativo y la consulta efectuada al Registro Mercantil, resulta que la actora es socia fundadora de ambas mercantiles, constituidas en fechas 28 de junio y 2 de mayo de 2013, respectivamente, en las que ostenta amplios poderes de administración de las sociedades, siendo el administrador único de ambas sociedades D. David Collado Pérez y siendo la actora la socia única de la mercantil Qwerty Futtura, S. L. No consta que la actora perciba ingresos de dichas mercantiles. (Folios 11 a 24 de los autos y 153 a 158 y 182 a 185 del expediente administrativo).

QUINTO. No consta que la actora haya cumplido la sanción, ni se le haya practicado hasta la fecha descuento alguno. (Documento 1 de la demandada).

SEXTO. La actora no es representante unitario, ni sindical de los trabajadores, ni lo ha sido en el último año.

SÉPTIMO. La actora formuló recurso potestativo de reposición el día 22 de mayo de 2017 y reclamación previa en la misma fecha, sin que conste resolución expresa. La demanda se presentó en el Decanato de los Juzgados de Valencia, Registro Único de Entrada, el día 26 de mayo de 2017, teniendo entrada en este Juzgado el día 29 de mayo de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Del conjunto de la prueba, practicada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, aparece acreditada la existencia de relación laboral entre las partes, con las circunstancias que aparecen concretadas en el hecho probado primero de esta resolución, así como la sanción impuesta a la actora y los hechos que se le imputan, sin que conste perjuicio para la demandada, según se desprende de la propia carta de sanción, sanción que no consta que haya sido cumplida.

SEGUNDO. Se alega por la parte actora la excepción de prescripción de las faltas imputadas a la demandante, así como la indefensión que ocasiona la carta de sanción en cuanto el Decreto de la Alcaldía que se limita a declarar la existencia de una falta de autorización de compatibilidad, sin mayores detalles que permitan la defensa de la actora, y la falta de tipicidad de la falta imputada a la actora la cual, así como su sanción, no se contempla en el convenio colectivo de aplicación. En relación con la primera de las excepciones planteadas, entiende

la parte actora que, de conformidad con el artículo 60-2 del Estatuto de los Trabajadores, la falta imputada a la actora estaría ya prescrita en el momento en que se inició el procedimiento de averiguación. Al respecto cabe resaltar la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 15/07/2003, según la cual:"...para resolver la misma es necesario partir de la propia redacción del artículo 60.2 del ET en el que se dispone que las faltas muy graves prescriben a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Como puede pareciarse, existe una doble previsión y un doble régimen jurídico en relación con la prescripción, pues mientras la de los veinte días, conocida como prescricpión corta, comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la falta, la de los seis meses, o prescripción larga, comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma. Esta es la regla general que deriva del hecho de que, como ha dicho esta Sala de forma reiterada, el instituto de la prescripción está directa y funcionalmente vinculado al principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9-3 de la Constitución, que no permite que la pendencia de una posible sanción disciplinaria se perpetúe por tiempo indefinido.

La regla para el cómputo del plazo largo de prescripción es, pues, la establecida lagalmente de que ésta empieza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma.

Siendo este el principio y la norma, existen situaciones en las que aplicar esta prevision en su literalidad haría imposible la persecución de determinadas faltas, cual es el caso de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador prevaliéndose de las facultades otorgadas por su situación personal en la empresa. En el caso de las faltas continuadas, conceptuando como tales aquellas que responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hecho consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción, dada la unidad de propósito que las mueve esta Sala ha dicho de manera reiterada que el plazo de prescripción de los seis meses no comienza el día en que se cometió cada falta sino el día en que se cometió la última, pues es a partir de ese último hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción, bien sea por abandono voluntario de dicha conducta, bien por la investigación de tal conducta llevada a cabo por el empresario. En el caso de las faltas ocultadas por el trabajador que se prevale de su condición para impedir que el empleador tenga conocimiento de las mismas se ha considerado, bajo el mismo criterio anterior, que el plazo de seis meses, no puede comenzar a computar sino desde que cesó aquella actividad de ocultación del empleado pues esta conducta en si misma constituye una falta de deslealtad y un fraude que impide que la prescripción pueda comenzar, razón por la cual el término de seis meses ha de contarse desde que se dan las circunstancias precisas para que la transgresión sea conocida, más en concreto, desde que cesó la ocultación."

En este mismo sentido la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala cuarta, de nueve de febrero de 2009 (recurso 4115/2007) señala, en su fundamento de

derecho primero que:"...la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60-2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indicario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos. Y en los supuestos de los actos contrarios a la buena fe contractual llevados a cabo por el trabajador de modo fraudulento o con ocultación, eludiendo los posibles controles del empresario, debe tenerse en cuenta que tal ocultación no requiere ineludiblemente actos positivos, basta para que no empiece a computarse la prescripción, que el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, pues en este supuesto, el estar de modo continuo gozando de una confianza especial de la empresa, que sirva para la ocultación de la propia falta, es una falta continua de deslealtad que impide mientras perdura que se inicie el cómputo de la precripción (sentencias de 25 de julio de 2002 y y 29 de septiembre de 1995)." Doctrina que aplicada al presente caso comporta la desestimación de la excepción de prescripción, pues no consta que la demandada conociera con antelación suficiente los hechos que se le imputan a la actora, extremo sobre el que no se practicó prueba alguna, resultando que sólo puede afirmarse el conocimiento de los hechos en su exacta dimensión, tras el inicio del trámite de averiguación con la incoación del expediente sancionador, por lo que dicha excepción deberá de ser desestimada.

TERCERO. En relación con la necesaria tipicidad de las faltas y sanciones, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 21 de noviembre de 2017, rec. 2060/2017 nos dice que: "...Todavía, la interpretación de las leyes se rige por el axioma de que las normas restrictivas no se interpretan de forma extensiva (*TS 22-3-2017, recurso 143/2016*). Ello significa que en materia de derecho sancionador, de claro perfil restrictivo de derechos, cualquier interpretación extensiva resulte desde su comienzo desproporcionada, y deba rechazarse. De esta premisa deducimos que si el legislador al regular el marco sancionador, no extintivo, sino sancionador, dentro del contrato de trabajo realiza una remisión a la ley y a los convenios, claramente está perfilando los contornos del poder disciplinario empresarial. Que ello sea un criterio de inercia respecto a la antigua normativa (ordenanzas, reglamentos de régimen interior empresarial), o intente ser la búsqueda del nuevo marco constitucional (prioridad del convenio colectivo como instrumento de regulación de las relaciones laborales), puede ser un instrumento de dialéctica, pero no empecina la realidad de la disposición del legislador de remitir o bien a la legislación particular (léase, por ejemplo, normativa especial o régimen sancionador en el empleo público), o el específico de las negociaciones colectivas (desde acuerdos globales hasta convenios de empresa o extraestatutarios). Pero sea la causa una u otra (la inercia o la preeminencia de la negociación y la autonomía colectiva), lo cierto es que la remisión que se realiza no se hace al poder de organización y dirección

empresarial, o a las facultades sancionadoras, sino a la tipificación que se realice de las conductas en el marco legal o convencional.

Es evidente que dentro de nuestro Derecho, impregnado de connotaciones reglamentaristas propias de la intervención Estatal, al tiempo en el que nace nuestro marco constitucional, subsisten una pluralidad de casuísticas plasmadas en distintas fuentes de la, entonces, relación laboral, y ahora contrato de trabajo. En cualquier caso, la tipificación se muestra como un elemento esencial de la sanción, y se acomoda a ese espíritu organicista de la producción, donde los marcos de seguridad de la actividad y relación nacida en el trabajo, procuran formatearse de forma clara y precisa.

En consecuencia, la tipicidad se muestra como un elemento esencial, no es la conducta del trabajador la primada sino la conformación de ésta con el tipo descrito. Cuando éste falta, se carece de la facultad sancionadora…".

CUARTO. Abundando en este mismo criterio, la parte actora invoca la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 05 de junio de 2016 (rec. 305/2013), que reitera criterio aplicado desde su sentencia 930/2010 de 28 de julio, según la cual: "...De nuevo se opera co la misma técnica que con las normas precedentes, es decir: el EBEP asume para sí la enumeración de las faltas muy graves (lo hace en su art. 95.2) y remite para las futuras normas de desarrollo las tipificación de las infracciones graves y leves y sus sanciones; pero el EBEP va a ser respetuoso con las exigencias derivadas del art. 25.1 CE, y así, en su art. 94.2, expresamente dispone que "La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios: a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa"; y por ello, la determinación de las faltas graves y leves ya no va a remitirse al desarrollo reglamentario, sino que se impone que su regulación lo sea mediante norma con rango de ley; así lo dispone con claridad su art. 95.3, al indicar: "Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correpondiente Comunidad Autónoma...atendiendo a las siguientes circunstancias: a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad. b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de a Administración o de los ciudadanos. c) El descrédito para la imagen pública de la Administración". Añadiendo en su núm. 4 que "Las Leyes de función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatutdo determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias. Las consecuencias que ello supone para el supuesto objeto de enjuiciamiento son dos: 1.- El EBEP no contempla otro régimen disciplinario que no sea el fijado por normas con rango de ley, estatal o autonómina en función del correspondiente reparto competencial. Y a la hora de determiar que efectos derivan de esta conclusión en orden a la susbsistencia o no de RD 33/86, hay que tener en cuenta que, al propio tiempo, el EBEP, no sólo no continene ninguna previsión específica en sus Disposiciones Transitorias en la que se regule la situación hasta tanto se produzca ese desarrollo legislativo, sino que deroga expresa e individualizadamente el art. 89 LFCE (Dis. Derog. Única ap. a), y deroga, también expresamente, con carácter general "todas

las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto". (Dis. Derog. Ünica ap. g). La conclusión que deriva de lo anterior no puede ser otra que la de considerar que a partir de la entraga en vigor del EBEP, ha quedado derogada la tipificación y sanción de las infracciones graves realizada por el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (RD 33/86), al ser, por su condición jerárquica de norma meramnte reglamentaria, abierta y frontalmente incompatible con las exigencias de reserva de Ley en materia disciplinaria que se imponen por el citado EBEP, por lo que resulta directamente afectado por la derogación general prevista en la letra g) de su Disposición derogatoria única, y a falta de disposiciones de Derecho Transitorio, se ha generado un vacio normativo con relación a la tipificación y sanción de las faltas discipplinarias graves, como sostiene la sentencia apelada...".

Y aplicando la anterior doctrina al presente caso, la demanda deberá de ser estimada. Ello debe ser así por cuanto el artículo 3 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenació y Gestión de la función Pública Valenciana que aplica la demandada, establece expresamente que esta Ley sólo se aplicará al personal laboral en los preceptos que así lo dispongan expresamente, debiendo regirse por su propia normativa laboral y el apartado 2 del artículo 142 de la citada ley establece que: "...Los convenio colectivos tipificarán las faltas disciplinarias graves del personal laboral atendiendo a las siguientes circunstancias: a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad. b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la administración o de la ciudadanía. c) Descrédito para la imágen pública de la administración...". Es pues evidente que existe un vacio normativo desde el momento en que el convenio colectivo del Ayuntamiento demandado no cumple con dicha disposición legal y se vulnera el principio de tipicida de las faltas y sanciones y en consecuencia de la seguridad jurídica que debe presidir la actividad punitiva, en relación con un supuesto en el que no se ha probado que exista daño para la administración demandada, ni en su imágen, ni en su patrimonio, ni para la ciudadanía, como se reconoce expresamente en el Decreto de Alcaldía, siendo la propia demandada la que incumple el principio de legalidad al no dar cumplimiento al deber de establecer un régimen disciplinario para las faltas graves y leves, como la impuesta a la actora. Por todo lo cual, como se anticipó, la demanda deberá de ser estimada y la sanción impuesta revocada y dejada sin efecto, sin que sea preciso entrar a analizar en profuncidad el resto de alegaciones de la parte actora, como la supuesta indefensión de la carta de sanción, que, en todo caso, no se desprende del expediente administrativo.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando como estimo la demanda de sanción de Dª [redacted] contra el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, debo declarar y declaro la nulidad de la sanción por falta grave impuesta a la actora de veinte días de suspensión de empleo y sueldo, la cual deberá dejarse sin efecto, con todas las consecuencias legales inherentes, como la restitución a la actora de los salarios que en su caso haya dejado de percibir por dicha sanción y cotizaciones de Seguridad Social, así como la anulación de dicha sanción de su expediente personal.

Notifíquese la presente resolución a las partes en forma legal, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso de suplicación, al no ser una falta muy grave confirmada judicialmente tal y como establece el artículo 115-3 de la Ley de la Jurisdicción Social.

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

DILIGENCIA. La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la suscribe en el mismo día de su fecha y en Audiencia Pública; se incluye el original de esta resolución en el Libro de sentencia, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la L. R. J. S. Doy fe.

JUSTIFICANTE DE REGISTRO

Esta administración expide el presente justificante conforme se da por recibida la siguiente solicitud,

REMSION SENTENCIA Nº149

Nombre	Documento de Identificación	en calidad de
JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 12 DE VALENCIA		INTERESADO

A cuyos efectos acompaña de la siguiente documentación:

Documento	Descripción	CSV*
Solicitud	Solicitud	[redacted]

habiendo sido registrada correctamente con la siguiente información:

Número de Registro:	**2018006626**
Fecha creación:	**25/04/2018 10:19**
Fecha para inicio del cómputo de plazos:	**25/04/2018 10:19**
Código Seguro de Verificación*:	**12001456617033643665**
Oficina Registral:	**Registro presencial**

Teléfono 1: Teléfono 2: Mail:

Firmado electrónicamente por El Ayuntamiento de Burjassot en fecha 25/04/2018

*El Código Seguro de Verificación (CSV) permite verificar la validez del justificante a través del servicio de verificación de documentos electrónicos de la Sede Electrónica de esta administración. Accediendo al servicio habilitado al efecto en la Sede electrónica y tecleando dicho código se puede obtener nuevamente el justificante original o cotejar una copia impresa.