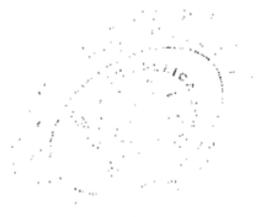




Administración
de Justicia

15/01/15

Autos nº 508/14
Sentencia nº 432/14



En Madrid, a veintiséis de diciembre de dos mil catorce

Habiendo visto el Ilmo. Sr. D. Jorge Juan GUILLÉN OLCINA, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 23 de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal nº 508/14, sobre Impugnación de Sanción, seguidos entre partes: de una, como demandante, [REDACTED] [REDACTED] asistido del letrado D. Santiago Pinedo Fernandez, y de otra, como demandada, SOPRA GROUP INFORMATICA, S.L. representado por el letrado D. Marcos Pereda-Velasco Fernandez, ha pronunciado en **NOMBRE DEL REY**, la siguiente:

SENTENCIA

I.-ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que en fecha 6/05/2014, tuvo entrada en este Juzgado demanda sobre Impugnación de 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 condene a la empresa a abonar al trabajador la cantidad que en concepto del descuento de suspensión de empleo y sueldo correspondiente a los días 24 a 28 de marzo de 2014 le fue descontada por la empresa.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se señaló para el acto del juicio el día 16/12/2014. 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 Documental e interrogatorio del demandante, que fue admitida y practicada con el resultado que obra en las actuaciones y



Madrid

seguidamente se elevaron las conclusiones a definitivas, declarándose los autos conclusos y vistos para Sentencia.

TERCERO.- Que en la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que el actor ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada, desde el 30 de junio de 2008, con la categoría profesional de Programador (nivel C), percibiendo un salario mensual de [REDACTED] con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Que la relación laboral se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo en el cual se pactó la realización de una jornada de trabajo a tiempo completo de 40 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, y cláusula adicional cuarta, que el descanso semanal podrá trasladarse a la semana siguiente, siempre y cuando le sea requerido por necesidades del servicio; y en quinta, que el trabajador acepta realizar las horas extraordinarias que le sean requeridas, respetando en todo caso el tope legalmente establecido en su momento.

TERCERO.- Que la demandada comunicó al actor mediante carta fechada, el 6 de marzo de 2014, que se tiene por reproducida, que en el Centro de Servicio de Gestión de Infraestructuras (CSGI) donde presta servicios, dado su carácter de servicio mutualizado que da soporte a varios clientes, existe la obligación de realizar guardias por parte de los empleados asignados a tal servicio y con un grado de experiencia y conocimiento adecuado, para los clientes que tiene contratado soporte sobre elementos de Sistemas bajo la modalidad de 24 x 7, por lo que en uso del *ius variandi* de la empresa no puede aceptar el hecho de que “se niegue a realizar las guardias que venía haciendo hasta ahora. Por lo cual le comunicamos que tiene la obligación ineludible de realizar las guardias que le puedan corresponder, en función de dicha organización interna del proyecto del CSGI en el que está encuadrado”, el Servicio de Monitorización y Supervisión de Bases de Datos y Middleware dando soporte a todos los clientes, presentes o futuros del CSGI que tengan contratada la



modalidad de 24 x 7 para dicho servicio. Se informa en esa carta que la duración estándar de una guardia –“que serán retribuidas conforme a los criterios globales fijados por la división aplicable para todos sus trabajadores” - es de una semana completa, de lunes a domingo, siendo la periodicidad de las mismas, previstas a esa fecha, de una semana de guardia cada 7 días (es decir, en semanas alternas), “pudiendo alterarse tal duración y periodicidad si, en función de las necesidades y trabajadores disponibles para realizar tales guardias, fuese necesario organizar los recursos de otra manera.

CUARTO.- Finalmente, la empresa comunicó al actor mediante carta fechada, el 6 de marzo de 2014, que se tiene por reproducida, la imposición de una sanción de suspensión de empleo y sueldo de cinco días, por la presunta comisión de una falta grave, imputándole que tras haberle comunicado la obligación de realizar una guardia semanal (desde su domicilio) en semanas alternas, “dado que en el servicio al cual está usted se haya asignado, solo usted y otro trabajador pueden realizar las mismas con interlocución de idiomas”, debió realizar la guardia correspondiente a la semana del 10 al 16 de marzo, y sin embargo se había negado a realizarla, lo que a juicio de la empresa, constituye una falta cometida contra la disciplina en el trabajo.

QUINTO.- Que en fecha 30 de abril 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 .- Como afirma reiteradamente el Tribunal Supremo, “la obligación de cumplir las órdenes del empresario que al trabajador impone el art. 5.c), del Estatuto de los Trabajadores, no puede entenderse naturalmente como una obligación absoluta, sino que, como el propio precepto exige, ha de tratarse de órdenes dadas en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y el trabajador podrá negarse a cumplirlas, sin incurrir en desobediencia, cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho” (STS 28.11.89) pues, “la desobediencia comporta el incumplimiento de uno de los deberes del trabajador; su estimación debe estar condicionada, por mor de lo dispuesto en los



artículos 5. c) y 20.2 del Estatuto, a que el empresario imparta sus instrucciones "en el ejercicio regular de sus facultades directivas" (STS 19.02.90).

Es cierto también, que tal como alegó la demandada en el juicio, constituye doctrina legal que los trabajadores carecen del poder de autotutela de los potenciales derechos que en cada momento puedan generar u ostentar en el seno de la relación laboral, sometidos como están legalmente al poder organizativo y directivo del empleador, precisando en consecuencia para la efectividad de esos posibles derechos o para resistirse a las órdenes regulares de éste, de su previo reconocimiento por parte de la empresa o, en su defecto, de una declaración judicial a su favor obtenida mediante el ejercicio de la acción correspondiente. Pero tal imposibilidad de autotutela por parte de los trabajadores se refiere a órdenes impartidas en uso regular del poder ordinario de dirección incluyendo el *ius variandi* a que apela la empresa, pero lógicamente no puede llegar más allá, no amparando posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo realizadas por la empresa sin seguir el procedimiento que establece el art. 41 del E.T.

SEGUNDO.- En el presente caso se alegó por el trabajador en el acto de juicio que se le está imponiendo una jornada y un horario de trabajo contrario al contractualmente establecido, requiriéndole a cualquier hora, más por la noche, para ir a realizar reparaciones o arreglos, y además sin concretar la retribución de las guardias que se le trata de imponer.

Contra la objeción de la demandada de que la medida adoptada no puede considerarse sustancial, porque en su opinión no altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, porque no ha introducido en la relación laboral una modificación que traspase o trascienda el poder de organización y dirección ordinario conferido legalmente al empresario o los límites del llamado «*ius variandi*» ordinario que compete a la empresa, es decir, de su facultad de introducir modificaciones accidentales o no sustanciales en cualesquiera de las condiciones de trabajo y en el contenido de la prestación, lo cierto es que el presente caso, estamos en presencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en tanto en cuanto, tiene entre otras esa consideración, conforme al apartado b) del art. 41 ET, las que afecten a las materias referidas a "horario y distribución del tiempo de trabajo".



Objetó también la empresa que en el contrato de trabajo del demandante se prevé trabajar los fines de semana, lo cual resulta a todas luces incierto, pues lo que expresamente se pactó es sustancialmente distinto, realizar una jornada de trabajo a tiempo completo de 40 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, y aunque en la cláusula adicional cuarta se estableció que el descanso semanal podrá trasladarse a la semana siguiente, siempre y cuando le sea requerido por necesidades del servicio, ello es sustancialmente distinto a establecer ya de manera continua una semana de guardia, como tampoco resulta equivalente a la obligación de hacer guardias de siete días, en semanas alternas, lo que establece la cláusula quinta, “que el trabajador acepta realizar las horas extraordinarias que le sean requeridas, respetando en todo caso el tope legalmente establecido en su momento”.

Consecuentemente, la orden impartida por la empresa, desobedecida por el actor, resulta a todas luces exorbitante de la forma en que se produce, estando en consecuencia contractualmente legitimado el actor para incumplirla.

TERCERO.- Consecuentemente, la sanción debe considerarse improcedente, debiéndose revocar la misma dejándola en consecuencia sin efecto en virtud de lo dispuesto en el art. 151.1.b) de la LRJS, condenando a la demandada al pago del salario de los cinco días que ha dejado de abonar al actor en cumplimiento de la sanción, correspondiente a los días 24 a 28 de marzo de 2014, como se suplica también en la demanda.

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,

FALLO

Que estimando la demanda promovida por [REDACTED], frente a la empresa SOPRA GROUP INFORMATICA, S.L., revoco la sanción por falta grave impuesta al trabajador demandante y condeno a la demandada a estar y pasar por esta declaración y al pago del salario que en su caso ha dejado de abonar en cumplimiento de la sanción impuesta correspondiente a los días 24 a 28 de marzo de 2014,



Notifíquese a las partes advirtiendo a las mismas que contra esta sentencia no cabe interponer recurso alguno por razón de su cuantía y una vez notificada procédase al archivo de estas actuaciones.

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

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.-