

SENTENCIA E.S. VILLASANA: DESPIDO IMPROCEDENTE

El pasado **14 de febrero de 2022**, fue dictada sentencia por el Juzgado de lo Social N°1 de Ourense, previa demanda interpuesta en fecha 16 de diciembre de 2021 por M.D.T.C, afiliada a CGT y trabajadora de una estación de servicio con bandera Cepsa, contra la empresa Limiater, S.L.

Dicha expendedora, venía prestando servicios desde octubre de 2008. Con fecha 25 de octubre de 2021 causa baja laboral por enfermedad común, con diagnóstico de lumbago con ciática. Con fecha 29 de octubre de 2021, vía WhatsApp, es citada personalmente a una reunión, siguiendo en situación de baja laboral, donde se le comunica verbalmente el despido. Ante su disconformidad, la empresa intenta en reiteradas ocasiones llegar a un acuerdo con la trabajadora, ofreciendo cada vez mayores cantidades económicas para evitar el juicio. Finalmente, con fecha 5 de noviembre de 2021, la empresa comunica, vía burofax, la carta de despido con el siguiente contenido:

*“Ponemos en su conocimiento que se ha apreciado que es usted autora de los siguientes hechos que se han producido durante los días y horas que a continuación reseñamos: **Fumar dentro de las instalaciones de la estación de servicio.** (Art, 49.23 del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, Falta muy grave; Art, 49.11 del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio. Falta muy grave). Estos hechos están reflejados en el listado adjunto, ocurriendo todos en el año 2021. **El uso del teléfono móvil para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo** (Art. 48.19 del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio. Falta grave), siendo esto observable en muchas de las ocasiones en las que la trabajadora se encuentra fumando (...) Por todo ello, la empresa ha decidido imponerle como sanción el despido, de acuerdo con el artículo 51 del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, el cual tendrá efectividad a partir del día de hoy (...)”*

La **sentencia** viene desarrollada de la siguiente manera, en sus aspectos más importantes:

*“(...) Entrando a analizar la petición de declaración de improcedencia del despido, **este juzgador**, tras una valoración en conjunto de los medios de prueba practicados, **llega a la sólida convicción, de que tanto el empresario demandado, como la encargada, tenían pleno conocimiento de que la actora y otras trabajadoras de la estación de servicio, fumaban en el recinto de esta, siendo tolerada dicha conducta por ellos.** Y ello por las siguientes razones: (...) es significativa la **respuesta que dio el administrador de la demandada (...) ilógica, pues lo lógico sería, que, si ve a la actora fumando, el mismo día revisara las grabaciones (...), para comprobar tal conducta y no que esto se haga dos meses más tarde y a los pocos días de que la trabajadora cause baja médica (...)** destacable la **propia conducta de la trabajadora, que sabiendo que donde estaba fumando existe una cámara que la está grabando, lo hace tranquilamente (...)** La prueba testifical (...) acredita que, en la estación, fumaban otras trabajadoras y con conocimiento de la encargada (...) **resulta claro que la demandada toleraba el que la actora pudiera fumar en el recinto de la estación de servicio, en la zona donde se la puede ver en la prueba videográfica presentada, y que tal conducta, impide que pueda ser despedida válidamente, pues si la demandada entendía que por la gravedad de la misma, ya no iba a tolerarla más, lo que debió hacer es, advertir a la trabajadora de que no volviera hacerlo, pues si no sería objeto de sanción. Y al no haberlo hecho así, el despido debe de ser declarado improcedente (...)** **FALLO: (...) debo declarar y declaro que el despido de la actora es improcedente, condenando a la empresa demandada a que (...) opte entre readmitirla en iguales condiciones (...) o le abone una indemnización de (...) € (...)**”*

Se desprende de la misma que **LIMIATER, actuó de mala fé, con inquina personal hacia M.D.T.C**, ya que **fue la única trabajadora que sufrió represalia alguna** ante una conducta que, a pesar de estar claramente prohibida en el convenio colectivo del sector, era tolerada por la empresa, toda ella motivada y, esto no es tratado en la demanda, por la continua lucha sindical ante acciones empresariales, tales como negar licencia retribuida por hospitalización del esposo y restando días de vacaciones por finalmente hacerlo, negar licencia retribuida por fallecimiento de suegro, negar día de asuntos propios y obligar a pagar 60 € a una compañera para que la sustituya si desea cogerlo, nula rotación de vacaciones entre todos los trabajadores, ausencia de reconocimientos médicos durante años, etc...

La empresa ha sido declarada claramente culpable de un despido improcedente hacia una trabajadora que lo único que hizo y seguirá haciendo, será luchar por que se cumplan sus derechos laborales y, para ello, utilizó toda clase de estrategias a través de redes sociales como WhatsApp y empleó a otras compañeras para el trabajo del miedo y la obstrucción a la justicia.

Confía en tus compañer@s de CGT ¡

Junt@s, podemos luchar contra los abusos de las empresas!

Únete a este movimiento