



## SENTENCIA Nº 411/2022

En Málaga, a diecinueve de diciembre de dos mil veintidós.

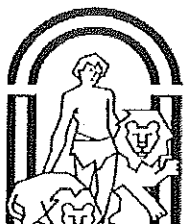
Vistos por SS<sup>a</sup> Ilma. D<sup>a</sup> María del Rosario Muñoz Enrique, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 10 de los de Málaga y su provincia, los presentes autos número 1125/20, seguidos a instancias de [REDACTED] contra el Ayuntamiento de Málaga, sobre IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN, en nombre de S.M. el Rey, dicta la sentencia de la que son,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 9 de noviembre de 2020 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los Hechos y Fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad a sus pretensiones.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del juicio, el mismo se celebró con la comparecencia de ambas partes. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes. Contestada la demanda por la parte contraria, fueron practicadas las pruebas propuestas, previamente admitidas. A continuación, evacuado el trámite de conclusiones, según consta en acta levantada, quedaron los autos a la vista para dictar sentencia.

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





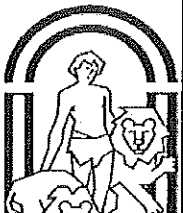
## HECHOS PROBADOS

1º [REDACTED] con DNI [REDACTED] presta servicios por cuenta y dependencia del Ayuntamiento de Málaga, desde el 2 de noviembre de 1983, con la categoría profesional de oficial de oficio pintor, con una base de cotización mensual de 2.320,00 € incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

2º El actor desempeña sus funciones en el [REDACTED] realizando tareas de pintura en los colegios públicos, instalaciones y edificios municipales y del mobiliario municipal en la vía pública.

3º El 3 de junio de 2013 se le asignó un horario fijo de 8,00 a 15,00 horas. Antes tenía un horario flexible que le fue suprimido por los sucesivos incumplimientos.

4º Mediante resolución de fecha 2 de octubre de 2020, dictada por el Concejal Delegado de Recursos Humanos, se le impusieron las siguientes sanciones disciplinarias: Por la falta leve, consistente en "Incumplimiento injustificado del horario de trabajo desde un acumulado de treinta minutos, hasta un máximo de 10 horas al mes", tipificada en el artículo 74.1.a del vigente convenio colectivo laboral, tres días de suspensión de empleo y sueldo. 2.- Por la falta leve, consistente en "El descuido o negligencia leve inexcusable en el ejercicio de sus funciones", tipificada en el artículo 74.1.c del citado texto, tres días de suspensión de empleo y sueldo. 3.- Por la falta leve consistente en "El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave", tipificada en el artículo 74.1.d del citado texto, tres días de suspensión de empleo y sueldo. 4.- Por la falta leve consistente en "Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación", tipificada en el artículo 74.1.g del citado texto, 30 días de suspensión de empleo y sueldo. 5.- Por la falta leve consistente en "La desobediencia injustificada a sus superiores", tipificada en el artículo 74.1.i del citado texto, treinta días de suspensión de empleo y sueldo. Las sanciones fueron cumplidas desde el 15 de octubre de 2020 hasta el 22 de diciembre de 2020 -folios 137 a 149-.





5º Los trabajadores fichan al inicio y al final de la jornada en un ordenador que hay en la sede del Distrito. Se ficha con el código 16 cuando se van a realizar trabajos o gestiones fuera del servicio; el superior jerárquico tiene que autorizarlo. Desde el 1 de junio de 2019 hasta el 5 de marzo de 2020 el actor ha utilizado el código 16 de fichaje en 39 ocasiones habiendo acumulado un total de 26,06 horas -folio 90-. El actor no tenía autorización de su jefe para usar el código 16.

6º El trabajador se ha ausentado del trabajo y se le han practicado las siguientes deducciones en nómina en concepto de descuentos de control horario: mayo 2019: 7,42 € por incidencia de febrero de 2019; junio 2019: 26,78 € por incidencia de marzo de 2019; julio 2019: 26,88 € por incidencia de abril de 2019; agosto 2019: 36,66 € por incidencia de mayo de 2019; septiembre 2019: 24,92 € por incidencia de junio de 2019; octubre 2019: 21,32 € por incidencia de julio de 2019; octubre 2019: 2,34 € por incidencia de mayo de 2019; diciembre 2019: 23,38 € por incidencia de septiembre de 2019; enero 2020: 27,17 € por incidencia de octubre de 2019; febrero 2020: 19,60 € por incidencia de noviembre de 2019; y, abril 2020: 10,01 € por incidencia de enero de 2020 -folios 92 a 96-.

7º Alguna vez el fichaje con la huella no ha funcionado y los trabajadores han tenido que acudir a personal para volver a tomarse la huella.

8º Sobre las 7,15 horas los trabajadores del servicio fichan y se reúnen para repartir la tarea y cargar el material. El demandante diariamente incumple el horario: cuando llega ficha y se marcha a la cafetería; regresa sobre las 9,00 horas; sobre las 10,00 se marcha de nuevo a desayunar; después se dirige al colegio donde llega sobre las 11,00 horas; permanece trabajando hasta las 12,30 ó 13,00 horas; a esta hora se sienta a esperar para fichar, a veces se queda dormido o se marcha. En algunas ocasiones a última hora de la jornada se ha dormido en la [REDACTED] mientras esperaba la hora para fichar.

9º Cuando pinta no se agacha para pintar las zonas inferiores ni se sube en escalera para pintar las superiores y deja el trabajo sin terminar; deja el material (rodillos, brochas...) abandonado y sin limpiar, dándole un solo uso.





10º El superior jerárquico del actor [REDACTED]

[REDACTED] el director del colegio y el Concejal le han llamado la atención por los incumplimientos.

11º Se le ordenado que no utilice el ordenador del distrito y el demandante lo usa para fines distintos al trabajo.

12º El 19 de febrero de 2020 el Director del CEIP [REDACTED] realizó un informe sobre las tareas desarrolladas por el actor en este centro educativo -folio 74-.

13º El 19 de febrero de 2020 por el jefe de negociado de [REDACTED] de la [REDACTED] superior jerárquico del actor, se dirigió comunicación al Teniente de Alcalde de la junta municipal para la apertura de expediente disciplinario al actor -folios 72 y 73-.

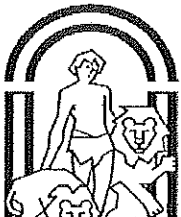
14º Mediante resolución del Concejal Delegado de Recursos Humanos de 12 de marzo de 2020 se acordó la apertura de expediente disciplinario al actor con designación de instructor y secretario -folios 75 a 79-.

15º El 23 de junio de 2020 se emitió informe por el superior jerárquico del actor -folios 81 a 83-.

16º Al actor se le han incoado tres expedientes disciplinarios en los años 2000, 2013 y 2014 en los que se le impuso la sanción de suspensión de empleo y sueldo por 4, 7 y 66 días, respectivamente, por la comisión de faltas leves -folio 89-.

17º En la tramitación del expediente disciplinario prestaron declaración como testigos [REDACTED] -operario-, [REDACTED] -superior jerárquico del actor-, [REDACTED] -operario-, [REDACTED] -oficial de oficio- También prestó declaración el demandante -folios 98 a 108-.

18º El 11 de agosto de 2020 se emitió pliego de cargos que fue notificado al actor el 12 de agosto de 2020, presentando alegaciones el 24 de agosto de 2020 -folios 111 a 120-.





19º El 3 de septiembre de 2020 se emitió propuesta de resolución, presentando alegaciones el 17 de septiembre de 2020 -folios 69 a 135-.

20º La demanda se presentó el 6 de noviembre de 2020.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido con las alegaciones de las partes y la valoración conjunta de la prueba documental aportada y la declaración prestada por el testigo.

**SEGUNDO.-** Mediante resolución de 2 de octubre de 2020, dictada por el Concejal Delegado de Recursos Humanos, se han impuesto al actor 5 sanciones por la comisión de otras tantas infracciones calificadas como leves por los hechos reflejados en la resolución.

De conformidad con el artículo 74 del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga *"Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos se clasificaran atendiendo a su importancia, reincidencia, intención, en leves, graves y muy graves.*

1.- *Son faltas leves:*

a. *El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, desde un acumulado de treinta minutos, hasta un máximo de diez horas al mes.*

.....

c. *El descuido o negligencia leve inexcusable en el ejercicio de sus funciones.*

d. *El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.*

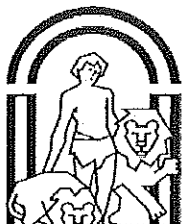
....

g. *Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.*

....

i. *La desobediencia injustificada a sus superiores....".*

Ha quedado probada la comisión de las infracciones laborales tipificadas en los apartados a), en los términos contenidos en los Hechos Probados 6º y 8º; c) en los términos contenidos en el Hecho Probado 9º;





d) en los términos contenidos en los Hechos Probados 9º, 10º y 12º-; g) en los términos contenidos en el Hecho Probado 5º; e i) en los términos contenidos en el Hecho Probado 11º.

El artículo 75 del convenio prevé que *“Por razón de las faltas a que se refiere el presente Convenio, podrá imponerse las siguientes sanciones:*

*a) Sanciones por las faltas leves tipificadas en las letras A), B), C), D) y E) del apartado 1 del artículo anterior:*

*Apercibimiento.*

*Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.*

*b) Sanciones por las faltas leves tipificadas en las letras F), G), H), I), J) y K) del apartado 1 del artículo anterior:*

*Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días”.*

El enjuiciamiento de la sanción debe abordarse de forma gradualista, aplicando un criterio individualizador y considerando las circunstancias concurrentes. Debe existir una perfecta proporcionalidad y adecuación, entre el hecho, la persona y la sanción.

Las sanciones impuestas se ajustan al principio de proporcionalidad, habiéndose calificado como leves aún tratándose de conductas continuadas, que se han repetido a pesar de las anteriores sanciones y de los requerimientos efectuados por los superiores y por el director del colegio.

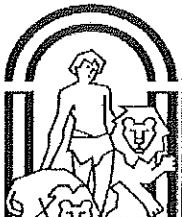
Se alegó por el demandante la infracción del principio de “non bis in idem”.

Este principio de singularidad de la sanción opera como derecho del trabajador y, a su vez, como límite del poder disciplinario de la empresa. En virtud del mismo, una vez sancionada una falta laboral por el empresario, la misma infracción cometida por el mismo sujeto, no puede dar lugar a una sanción laboral posterior. Su apreciación exige la triple identidad sujeto, hechos y fundamento.

No constituye una doble sanción el hecho de que le hayan sido practicadas deducciones en sus retribuciones en concepto de descuentos de control horario. Baste para ello citar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2021.

Lo expuesto conlleva la desestimación de la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,





## FALLO

Que desestimando la demanda formulada por [REDACTED] [REDACTED] contra el Ayuntamiento de Málaga, se confirman las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas.

Incorpórese esta sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y notifíquese a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso de suplicación conforme a lo dispuesto en los artículos 115.3 y 191.2 a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

**PUBLICACIÓN.**- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrado que la suscribe, celebrando Audiencia Pública en el día de su fecha, 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 tutela 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".

