



Recibido el juicio a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes por S.S<sup>a</sup>., uniéndose los documentos a los autos, quedando los autos vistos para Sentencia.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.**- comenzó a prestar servicios para la empresa el a jornada completa, con la categoría profesional de Encargado General, con un salario bruto diario en cómputo anual de 74,95 euros, sujeto en cuanto a sus condiciones laborales al Convenio Colectivo del Sector de La Madera.

**SEGUNDO.**-En expediente de regulación de empleo 2016-0122 la empresa procedió a la suspensión de 14 contratos de trabajo, presentando solicitud de precurso de la que conoció el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Oviedo, archivándose las actuaciones finalmente por Auto de 22-09-16 por haber salido la empresa de la situación de insolvencia.

**TERCERO.**-Con fecha se impuso al demandante por parte de la empresa una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 15 días por unos hechos sucedidos los días 24 de enero y 14 de febrero de 2017, consistentes en que durante su turno de trabajo se produjo una falta de combustible en la caldera de biomasa que produjo una bajada de la temperatura del aceite con pérdida de la producción.

El demandante interpuso acto de conciliación frente a tal sanción con fecha el que se celebró el , y una posterior demanda el que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 5 de Oviedo, estando pendiente actualmente de los actos de conciliación y juicio, habiendo recibido la empresa la citación el

**CUARTO.**-La empresa se dedica a la fabricación y venta de combustible sólido para calefacción elaborado a base de madera (pellet); para el proceso de secado de la madera, la instalación cuenta con una caldera de aceite térmico que calienta el aceite que



circula por un circuito cerrado que pasa por el módulo de cogeneración para transferir el calor que a su vez genera producción eléctrica, para a continuación regresar el aceite a la caldera para calentarse de nuevo.

El aceite circula mediante un sistema de bombeo para lo cual se utiliza una bomba principal y una de reserva para caso de que falle la primera; desde hacía unos veinte días se había quitado la bomba principal para ser reparada estando funcionando la bomba de reserva, y el circuito que conducía a aquella bomba estaba cerrado a medio de una válvula, existiendo además una válvula de purgado.

A una hora de la mañana que no ha quedado acreditada del día 16 de febrero, comenzó a producirse un pequeño escape de aceite por la válvula de purgado que daba acceso a la bomba que había sido retirada y en cuyo lugar había un hueco vacío; el demandante, que estaba realizando el turno de noche, al percatarse de tal circunstancia procedió a manipular la válvula de purgado, tras lo cual comenzó a salir aceite en mayores cantidades, por lo cual el demandante ante esta situación procedió a parar el sistema de bombeo del aceite por lo que este dejó de circular por el circuito, y en consecuencia el aceite que estaba en el serpentín de la caldera comenzó a sobrecalentarse; a continuación intentó cerrar la válvula sin conseguirlo, por lo que introdujo en el hueco en el que estaba colocada la bomba que había sido retirada, un trozo de madera redondo envuelta en un plástico para bloquear la salida del aceite, permaneciendo detenido el circuito desde las 06:40 a las 08:15 horas aproximadamente; cuando se incorporó el Encargado de Planta

sobre las 08:00 horas, se encontró con el demandante en el aparcamiento cuando este salía, el que le manifestó que estaba saliendo un poco de aceite por el hueco de la bomba; el Encargado procedió a conectar de nuevo el sistema de bombeo del aceite y a apretar la llave de purgado con una llave grifa, dejando esta de gotear.

El demandante anotó en el correspondiente parte de trabajo diario: "hay una fuga de aceite. al intentar cortarla va a más. Tengo que parar la bomba aceite y la caldera de agua excesiva. Se para ORC".

En los partes de trabajo de los días anteriores no hay ninguna referencia a una fuga de aceite.



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS



**QUINTO.**-El -17, por la empresa se entregó a la demandante la siguiente comunicación literal: "Mediante la presente carta, se le comunica a que la dirección de la empresa ha tenido conocimiento de los hechos que a continuación se relatan:

El pasado día de se produjo un incidente de gravedad en las instalaciones de la empresa, con un derrame de aproximadamente 200 litros de aceite térmico, la paralización de la bomba que hace circular el referido aceite, lo que a su vez ocasionó un sobrecalentamiento del aceite térmico al detenerse su circulación y la consiguiente parada de la planta de cogeneración.

Dichos hechos ocurrieron durante el turno del que Vd. actuaba como encargado. Abierta la correspondiente investigación sobre los referidos hechos se ha determinado que la causa fue la siguiente:

Al detectar una mínima pérdida de aceite en una bomba Vd. decidió cerrar la llave de paso del aceite, pero accionando la llave equivocada y además, abriendo la misma en lugar de cerrarla, lo que provocó el derrame de aceite térmico. Ante esta situación Vd. tomó la decisión de parar el funcionamiento de la bomba de aceite, con lo cual el aceite térmico dejó de circular, no refrigerándose, lo que supuso una sobre temperatura de la misma, y al mismo tiempo la paralización de la planta de cogeneración.

Dicha actuación por su parte ha supuesto unos graves perjuicios para la empresa, derivados tanto del derrame de aceite térmico que hubo de ser repuesto, como de la paralización de la planta de cogeneración con la consiguiente pérdida de producción de energía eléctrica.

Por otra parte la sobreelevación de la temperatura del aceite térmico por encima de los valores tope estipulados afecta gravemente a dicho aceite, reduciendo su vida útil y su capacidad de transferencia de calor.

Además, su actuación ha puesto en grave riesgo a la propia planta, pudiendo haberse producido una avería de grandes proporciones ya que se pudo haber producido la solidificación (craquización) del aceite térmico dentro de la caldera con la consiguiente inutilización de la misma, lo que hubiese supuesto perjuicios para la empresa del entorno de los 500.000 Euros.

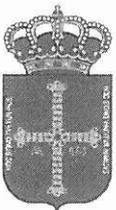






anterior, la paralización de la planta de cogeneración solamente duró unos segundos, y no existió peligro ni riesgo alguno para la empresa.

En cuanto a la causa de nulidad por vulneración del principio de indemnidad, es principio sobradamente conocido que la concurrencia de un indicio de infracción de un derecho fundamental, conlleva la inversión de la carga de la prueba de que la decisión de la empresa ha obedecido a razones ajenas al ejercicio por parte del trabajador de los derechos constitucionalmente reconocidos; sin embargo y paralelamente, la presentación de una reclamación o demanda frente a la entidad empleadora, aún justificada, no inmuniza al trabajador frente a cualquier incumplimiento contractual que pueda producirse y que pueda ser invocado como causa de despido, ya que si realmente se produjo la infracción justificativa del despido, ello de por sí ya excluye la posibilidad de una declaración de nulidad por el solo hecho de la previa reclamación realizada frente a la empresa (STSJ Castilla y León (vall) de 20-01-2010, STSJ Madrid de 13-10-09, o la STSJ Asturias de 31-07-09); es más, aún no considerándose la causa alegada por la empresa como suficiente a efectos de justificar el despido, ello no supone sin más que tal decisión tenga que considerarse necesariamente como una reacción o represalia empresarial, ya que como razonó la STSJ Cataluña de 15-01-09, *"En relación, por su parte al principio de indemnidad no podemos sino recordar el contenido de alguno de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional relevantes a tal efecto como el 101/00, de 10 de abril, que refiere como "invocada por el recurrente la que denomina garantía de indemnidad ínsita en el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), el enjuiciamiento de este Tribunal, debe partir de su propia doctrina conforme a la cual la prohibición de que el empresario utilice sus facultades organizativas y disciplinarias para sancionar el legítimo ejercicio por parte del trabajador de sus derechos fundamentales (por todas, SSTC 94/1984, 108/1989, 171/1989, 123/1992, 134/1994, 173/1994, 90/1997) encuentra una aplicación específica en los supuestos en los que la extinción del contrato o el despido se configura como una represalia al previo ejercicio por parte del trabajador de acciones judiciales dirigidas a la reclamación de derechos laborales"*. La jurisprudencia constitucional ha tenido ocasión de manifestar en tal sentido que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS



no sólo deriva de "irregularidades producidas dentro del proceso que ocasionen la privación de garantías procesales, sino que puede verse lesionado tal derecho también cuando de su ejercicio resulte una conducta ilegítima de reacción o de respuesta a la acción judicial por parte del empresario". Así, añadirá el Alto Tribunal, "una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y nula por contraria a ese mismo derecho fundamental (STC 7/1993), ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar tales acciones, mientras que el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 5 .c), dispone que no podrá darse por terminada una relación de trabajo por haber presentado una queja o un procedimiento contra el empleador por vulneraciones legales, aun las supuestas o que no puedan ser comprobadas finalmente (STC 54/1995, FJ. 3, reiterando lo manifestado en la STC 14/1993)". Pero, y en el presente caso, tal vinculación entre la reacción judicial y la decisión disciplinaria no puede ser sostenido con una mínima seguridad. Existe, como no puede desconocerse y no desconoce el recurrente, una orden empresarial desconocida o desobedecida por el trabajador. Las consecuencias de la misma pueden ser y de hecho lo son, basta ver al efecto el recurso presentado por la empresa, discutidos. Pero los hechos a que remite la decisión disciplinaria empresarial aquí impugnada existen. Y la reacción empresarial ante los mismos puede percibirse u observarse desde parámetros bien distintos a los de la reacción contra la acción ejercitada por el trabajador. O, y dicho en los términos empleados por la resolución impugnada, la controversia remite a una controversia laboral que puede aparecer como "real, seria y suficiente" en relación a la decisión adoptada por la empresa. Lo que aleja esta controversia, en todo caso, de los términos a que alude la doctrina constitucional citada y que permite igualmente descartar el atentado al principio asociado al derecho a la tutela judicial efectiva que asiste obviamente al trabajador. Lo que nos lleva a descartar la infracción de los preceptos alegados al efecto y permite confirmar la decisión judicial impugnada"; criterio seguido igualmente en la STC 7/93, la que entiende que aún con la existencia acreditada de indicios de vulneración del derecho fundamental a la indemnidad, no cabría





conceder el amparo solicitado puesto que el empresario había demostrado que los hechos imputados en la carta de despido, aún cuando no justificaban plenamente el despido, obedecían a motivos extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental, y ello con base en que aún existiendo indicios de discriminación, se había demostrado la concurrencia de una causa real y eficiente a pesar de que tras un juicio de valoración de la proporcionalidad no se considerase suficientemente grave como para fundamenta la sanción de despido.

En consecuencia, la valoración de la concurrencia de la causa de nulidad debe quedar diferida y condicionada a la consideración que merezcan los hechos que aquí se declaren probados.

**SEGUNDO.**-A la vista de las pruebas practicadas en el acto del juicio y especialmente de la testifical del Encargado de Planta, ha quedado acreditado (en realidad no discutido) que efectivamente se produjo un derrame de aceite y que además se trataba de aceite frío, por lo que la fuga tuvo que producirse por la llave de purga, la cual no tenía objeto que se manipulase; y lo cierto es que la única explicación razonable sería que el demandante abrió la válvula produciéndose el derrame de aceite, cuando si no hubiese hecho nada únicamente se habría producido la pequeña fuga de aceite que además fue reparada cerrando la llave de purga con una llave grifa por parte del Encargado de Planta. Sin embargo la trascendencia y gravedad del hecho no consistió en tal intervención por parte del demandante, sino en el hecho de que detuviese la bomba auxiliar que en ese momento estaba funcionando (y que era la única porque la principal estaba reparándose), con lo cual se detuvo el circuito de circulación del aceite térmico que hace funcionar la planta de cogeneración; y como consecuencia de ello el aceite que estaba en ese momento en la caldera quedó detenido y expuesto al calor constante de la caldera sobrecalentándolo; el peligro de tal situación es que dadas las temperaturas a las que funciona la caldera, por encima de los 800º, si el aceite sobrepasa su máxima temperatura tolerable, algo inferior a los 400º, se cristaliza pudiendo dañarse la caldera por lo que tendría que paralizarse la producción para su reparación, además de que el aceite en tal situación también podría producir la obstrucción y agrietamiento de las tuberías; y tal operación de detener la bomba principal ningún



sentido tenía ya que siendo frío el aceite de la fuga, era evidente que no procedía del circuito de cogeneración; y la paralización del circuito no tuvo lugar durante unos segundos tal y como se afirma, sino que a la vista del gráfico de funcionamiento que figura en el informe de la empresa obrante en su ramo de prueba, tal situación duró hora y media aproximadamente.

Por otra parte, debe tenerse presente que el demandante era el Encargado de la Planta en ese momento (el turno de noche) y por tanto el máximo responsable, ya que solamente había con él un auxiliar, teniendo además una antigüedad de más de seis años, por lo cual tendría que conocer el sistema de funcionamiento y los riesgos con conllevaba detener la bomba que en ese momento estaba funcionando; y tampoco ha quedado acreditado que tal fuga se hubiese producido en los días anteriores, ya que todos los testigos manifestaron no tener constancia de la existencia de fuga alguna hasta ese día, ni consta tampoco nada al respecto en los partes de trabajo diarios.

De todo ello resulta, que realmente tal actuación conllevaba un riesgo de daño para la maquinaria de la empresa y para la producción; y la infracción que se le imputa por tal motivo que es la contenida en el artículo 84.13 del Convenio, tipifica *"causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas"*; es cierto que no ocurrió ningún accidente grave, pero sí se produjo una situación de serio peligro para la empresa; precepto que debe ponerse en relación con la falta grave del artículo 83.9 el que tipifica *"la imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador un otros, o bien peligro de avería de la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave"*; por tanto la imprudencia en el trabajo cuando conlleve un peligro de avería de la maquinaria o instalaciones es calificable como falta muy grave, infracción que se traslada al artículo 84.13 que contempla específicamente tal situación.

La decisión de la empresa de valorar la sanción a imponer en función de la comisión de otra falta grave pocos días antes, cuando tal falta no ha ganado firmeza por estar impugnada judicialmente, es solamente una consideración que no tiene trascendencia a estos efectos, ya que la comisión de una infracción muy grave puede sancionarse con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días o con



el despido, siendo competencia exclusiva de la empresa decidir qué sanción de entre las legalmente previstas decide imponer al trabajador, por lo cual aun cuando se hubiese omitido tal consideración, acreditada la comisión de una infracción muy grave, la empresa tiene libertad para imponer la sanción de despido sin más explicación.

Por todo ello y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 55.4 del citado Estatuto y 108.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social debe declararse el despido como Procedente, declarando convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquel produjo sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación, según dispone el artículo 109 de la citada Ley Procesal.

**TERCERO.**-A tenor de lo dispuesto en el artículo 191.3 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente Resolución puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias.

Vistos los artículos citados, y demás preceptos de general y pertinente aplicación,

#### **F A L L O**

Que desestimando la demanda presentada por  
contra la empresa , debo declarar y  
declaro **PROCEDENTE** el despido del que fue objeto el actor el día ( -  
-2017, declarándose convalidada la extinción del contrato de  
trabajo que aquel produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios  
de tramitación.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente Libro, expídase  
Certificación Literal de la misma para su constancia en los autos de  
referencia.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se advierte a las partes que contra la  
presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el  
Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por  
comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS



dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Banesto a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 3378 0000 35 0145 17, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

**PUBLICACIÓN.**- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez, estando celebrando audiencia pública, en el día de su fecha, de lo que yo como Secretario doy fe.



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS

