

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **4**

Fecha: **16/10/2025**

Nº de Recurso: **735/2024**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

XDO. DO SOCIAL N. 4

A CORUÑA

SENTENCIA: 00427/2025

C/. MONFORTE Nº 1

Tfno: 981185145-6

Fax: 981185147

Correo Electrónico: social4.coruna@xustiza.gal

Equipo/usuario: RC

NIG: 15030 44 4 2024 0005266

Modelo: N02700 SENTENCIA

DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000735 /2024 Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Pedro Jesús, SINDICATO DOS TRABALLADORES DA LIMPEZA

ABOGADO/A: GEMMA REINON TARDAGUILA, ISABEL LOPEZ REY

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

DEMANDADO/S D/ña: PREZERO SAU

ABOGADO/A: CARLOS GARCIA BARCALA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA

En La Coruña, a 16 de octubre de 2025 NICOLÁS E. PITA LLOVERES, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 4 de La Coruña, habiendo visto los presentes autos seguidos en este Juzgado con el nº 735/24 siendo parte en el mismo, de un lado, como demandante, D. Pedro Jesús, asistido por el letrado, Sr. CATALA SORIANO, y, de otro, como demandada, la empresa PREZERO, S.A.U., asistida por el letrado Sr. GARCÍA BARCALA, interviniendo como coadyuvante el SINDICATO DOS TRABALLADORES DA LIMPEZA, asistido por la letrada Sra. LÓPEZ REY, el AYUNTAMIENTO DE LA CORUÑA, que no comparece, y el MINISTERIO FISCAL, que igualmente deja de comparecer, sobre DESPIDO ha pronunciado en nombre de S.M. EL REY, la siguiente sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero: Por D. Pedro Jesús ha sido presentada en fecha 1 de octubre de 2024 demanda en la que después de exponer los hechos y fundamentos que estimó pertinentes, terminaba suplicando se dictase sentencia por la que se declare la nulidad del despido con la inmediata readmisión del actor y abonando los salarios dejados de percibir desde el despido con reconocimiento de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales por los perjuicios irrogados en 60.008 euros o, subsidiariamente, la improcedencia en la que, a elección del

demandante, pueda optar por la readmisión o la indemnización, con el correspondiente abono, en el caso de la readmisión, de los salarios devengados desde la fecha del despido o, en el caso de optar por la indemnización, se condene al pago de aquella con arreglo al salario y antigüedad que se solicita, todo ello a los efectos legales inherentes a dicho reconocimiento y condena. Por Diligencia de Ordenación de 10 de octubre de 2024 se tiene por personado al SINDICATO DOS TRABALLADORES DA LIMPIEZA en calidad de coadyuvante. Por escrito con fecha de entrada de 14 de agosto de 2025 se aclara la demanda.

Segundo: Admitida a trámite la demanda se convocó a las partes a los actos de conciliación y juicio que tuvieron lugar el 2 de septiembre de 2025 con la asistencia de la parte actora, la cual ratificó su demanda, adhiriéndose a la misma la parte coadyuvante, oponiéndose la demanda, por las razones que constan en autos; recibido el juicio a prueba por las partes se propuso prueba documental, interrogatorio de parte, testifical, reproducción de la imagen y sonido y pericial, uniéndose a los autos, previa declaración de pertinencia, los documentos presentados, inadmitiéndose por ilícita la reproducción del sonido aportada por la empresa demanda relativa a la asamblea celebrada el 6 de julio de 2024, practicándose la demás prueba propuesta y admitida conforme al resultado al que, en su caso, se hará mención, seguidamente las partes hicieron uso de la palabra para conclusiones en apoyo de sus peticiones quedando el juicio visto para sentencia **Tercero:** En la tramitación de los presentes autos se han seguido todos los tramites legales, salvo en lo relativo al plazo para dictar la presente resolución debido al volumen de asuntos que actualmente soporta este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

Primero: D. Pedro Jesús viene prestando servicios para la empresa PREZERO, S.A.U., con antigüedad de 3 de septiembre de 1996, categoría de INSPECTOR, percibiendo una retribución mensual, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, de 5.634'78 euros.

Segundo: Previo proceso electoral, celebrado el 14 de septiembre de 2023, D. Pedro Jesús fue nombrado presidente del comité de empresa y delegado de personal Prezero A Coruña en reunión celebrada 18 de septiembre de 2023.

Tercero: D. Pedro Jesús es asimismo secretario general del sindicato STL.

Cuarto: D. Pedro Jesús ha sido designado como delegado de prevención.

Quinto: A través de comunicación fechada el 17 de julio de 2024 la empresa pone en conocimiento del actor la incoación de expediente disciplinario con el siguiente tenor:

"Por la presente venimos a comunicarle que la empresa ha decidido incoar un expediente disciplinario contradictorio, según lo dispuesto en el art. 68 a) del ET, por ostentar usted la condición de miembro del comité de empresa (presidente del mismo) y miembro del comité de seguridad y salud. por unos hechos supuestamente cometidos por usted, los cuales se incluyen en el pliego de cargos de este escrito, y que de ser ciertos serían susceptibles de ser considerados como infracciones laborales de conformidad con lo establecido en el Capítulo XII (artículos 54 y siguientes) del Convenio General del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el BOE de 30 de julio de 2013, así como el convenio de centro de trabajo de la empresa publicado en el BOP de A Coruña de 14 de noviembre de 2022 (Prezero España Recogida A Coruña RSU), ambos de aplicación a la relación laboral que le une a la empresa.

Se nombra Instructor del expediente a D. Torcuato (responsable de Galicia de Relaciones Laborales y abogado del departamento de relaciones laborales), y cualquier solicitud la podrá dirigir a su atención a la siguiente dirección: Av. Severo Ochoa S/n, Polígono de A Grela . A Coruña 15008, a su atención, al teléfono NUM000 o bien a la dirección de correo electrónico que sigue: [REDACTED] Además se nombra como secretario del mismo a D. Conrado, responsable de Relaciones Laborales de Zona Norte y abogado del departamento de Relaciones Laborales de PreZero España, por si fuera necesario dentro del procedimiento. Su dirección de correo es: [REDACTED]

Primero: Que la noche de) 06 de julio, antes del inicio del servicio, por tanto a las 23 horas del día 5, tiene lugar una asamblea de trabajadores en la calle de acceso a las instalaciones, fuera de las mismas, en las que está presente el comité de empresa incluido usted como presidente del mismo.

La asamblea acaba a las 00:00 horas, siendo ya día 06, y según le consta a la empresa, en la misma usted indicó a toda la plantilla presente del turno de noche, que a partir de ese momento no se debían vaciar (recoger) los contenedores en el camión, que solamente se debían de recoger las bolsas que se encontrasen por fuera de los contenedores en los diferentes puntos a lo largo de las diferentes rutas de recogida de residuos de la ciudad de A Coruña.

Usted les manifiesta además que "os van a sancionar por desobedecer la orden directa del capataz", y por tanto de la empresa, pero que estamos dispuestos a asumir estas sanciones y las que vengan!". Por tanto, ya a priori es conocedor usted de que no se puede hacer lo que está diciendo y cuáles pueden ser las consecuencias de no vaciar los contenedores de forma deliberada y consciente.

Asimismo, se dirige a los trabajadores diciendo que esta actitud de la empresa es para "sacarle más dinero al ayuntamiento", lo cual ni es cierto ni tiene fundamento alguno, pero lo manifiesta para lograr algún objetivo que la empresa no puede alcanzar a entender.

Por parte de los responsables del turno (capataces) se informa en ese momento a toda la plantilla que la función primordial es el vaciado de los contenedores en el camión y la recogida de la basura que se encuentre en dichos puntos. Cualquier otra forma de realizar el trabajo es contraria a las normas de la realización del servicio, y dejar los contenedores llenos no es el objeto del servicio que se presta.

Mientras se asigna el servicio a la plantilla los miembros del comité, usted incluido, permanecen al otro lado de la valla, fuera de las instalaciones, y a la altura de la puerta de la oficina, observando todo lo que sucede. En el momento que se informa de las normas del servicio referidas a la recogida, usted empieza a gritar desde el otro lado de la valla la siguiente frase "cogeremos solamente las bolsas por afuera y tomando las mayores medidas de seguridad", recordando que no se recojan los contenedores aún a pesar de que van a ser sancionados.

La plantilla empieza a fichar a las 00:00 horas, tardando aproximadamente 5 min en hacerlo el último de la cola que se forma, cuando el convenio establece que se puede fichar 10 minutos antes de la entrada y la ley que a la hora de comienzo de la jornada hay que estar en el puesto de trabajo listo para el comienzo. Todo ello también por indicaciones suyas, dando la directriz de que no se fiche hasta las 00:00 horas, lo cual origina el retraso citado.

Segundo: Que el día 01 de julio según le consta a la empresa ha comunicado o pedido a través de mensajes al teléfono móvil de la inmensa mayoría de la plantilla que las bolsas que fuesen grandes, había que abrirlas en el suelo y recoger con la pala, además con el contenedor tumbado en el suelo, lo cual no es correcto ni la empresa lo ha planteado nunca. Le comunicamos que hacer eso no está permitido ya que la caída de residuos al suelo puede provocar, además de la suciedad, situaciones no deseadas de residuos que pudieran quedar almacenados, pegados o esparcidos por el suelo. Y usted ha dado orden de romper las bolsas para recoger con la pala, no teniendo autorización para organizar el trabajo que desarrolla la empresa. Si hay alguna cuestión que considere no se hace correctamente, ha de ponerlo en conocimiento de la dirección y no dar órdenes a los/as trabajadores/as sobre la organización del servicio, además de que puede ponerlo en conocimiento de las autoridades si considera que se está poniendo en peligro la salud de las personas trabajadoras.

Derivado de esta situación se han tenido que reorganizar servicios y asignar recursos extraordinarios a muchas tareas, lo cual ha perjudicado también al servicio.

Tercero: Como consecuencia de lo recogido en este punto y el anterior en el servicio de esa noche del 06 de julio, en donde múltiples rutas se limitan a la recogida de las bolsas depositadas en el exterior de los contenedores pero no se recogen los contenedores, se han tenido que reasignar las rutas de orgánica del Barrio de Las Flores y del barrio del Castrillón para poder reajustar tanto el servicio de orgánica como el de inorgánica de dichos barrios, perjudicando al servicio que presta la empresa dedicando recursos a donde no habría que haberlos dedicado, debido a la no realización de las rutas de manera adecuada.

Cuarto: En cuarto lugar, ha venido reiterando en los últimos tiempos una serie de acusaciones graves contra personal de la empresa, en concreto contra la jefa de servicio y en más de una ocasión, las cuales no ha confirmado ni corroborado, llegando incluso a manifestar que había denunciado a la policía nacional los hechos en dos ocasiones.

En la reunión del AGA de 20 de junio de 2024, usted manifestó directamente a la jefa de servicio, en presencia de 11 personas más que tenía conocimiento de al menos 5 trabajadores a los que supuestamente la jefa había acosado y/o coaccionado, que incluso alguna persona lo tenía grabado y que lo había (usted) denunciado (o lo iba a denunciar) a la policía nacional.

Tales hechos se repiten en la reunión que la empresa mantuvo con el comité el viernes 5 de julio a las 16:00 horas, en la que nada más empezar la reunión, la primera vez que la jefa de servicio empleaba la palabra, usted volvió a acusarla de acosar y coaccionar a trabajadores/as de la empresa, anunciando de nuevo que se habían tomado o se iban a tomar medidas legales como denunciarla).

Pero no concreta ningún hecho ni cita a ninguna persona determinada, ni ha presentado denuncia interna alguna, ni tampoco externa que a la empresa le conste, ni ha facilitado datos de la denuncia que dice

haber puesto en la policía. Tampoco ha puesto en conocimiento de la empresa los hechos supuestamente constitutivos de acoso y/o coacción a fin de que se pudieran investigar los mismos por parte de ésta.

Tales hechos (las acusaciones de supuestas coacciones o amenazas), de no ser ciertos o no confirmarse de algún modo, se podrían considerar como supuestos "malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinado", conducta recogida en el artículo 58.11 del convenio estatal de saneamiento citado como infracción laboral muy grave. O bien que se trata de una intención por su parte de amedrentar a la jefa de servicio tratando de imputarle acusaciones que no se concretan ni se prueban, por eso se incluye este punto en el expediente contradictorio disciplinario. Si bien la primera vez que hizo el comentario se podría pensar (aunque la empresa no lo hace) que es dentro del marco de una situación de conflicto que ustedes han venido generando por un deseo de control de las contrataciones. Pero dada la reiteración en las afirmaciones sin ningún tipo de prueba o fundamento para hacerlas, podría empezar a pensarse que lo hace con la finalidad reiteramos de socavar la posición de la jefa de servicio. De tales hechos hay testigos directos (las 7 personas restantes del comité de empresa, la delegada sindical de su sindicato, el personal de dirección que representaba a la empresa y en la primera de las reuniones e] mediador del AGA).

Quinto: Además, ha venido circulando por las instalaciones de la empresa en horario de noche sin utilizar elementos de alta visibilidad hasta el día 26 de junio, cuando como miembro del CSSL debería cumplir con dicha norma, y sin tarjeta identificativa tal y como se ha señalado previamente. Y ha entrado en las instalaciones sin aviso previo a pesar de que se le ha informado previamente de que debía hacerlo siempre por motivos de seguridad, los siguientes días: 30 de junio y 1, 2, 4, 6 de julio.

Se le ha informado de tal obligación mediante escritos previos, así por ejemplo el 4 de marzo de 2022.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Primero. - Que el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores establece que corresponde al empresario, dentro del poder de Dirección y Organización, la facultad disciplinaria.

Segundo. - Que los artículos 5. a), c) y e) del Estatuto de los Trabajadores disponen como deberes de los trabajadores los siguientes: cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo; el cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas y contribuir a la mejora de la productividad.

Tercero. - Que el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, establece que: "7. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".

Cuarto. - Que el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 13/07/2013, prevé como faltas muy graves las siguientes:

- Artículo 58.2: "La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles". Convenio de empresa artículo 44. 3. XX.

- 57. 6: "La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave". Convenio de empresa artículo 42.2. VI.

- 58. 14: "El abuso de autoridad por parte de quien la ostene". Convenio de empresa artículo 44.3. XIV.

- 58. 11: "los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados". Convenio de empresa artículo 44.3. XI.

Que el mismo artículo 60 del convenio estatal citado prevé en su punto tercero para las faltas muy graves, las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o el despido.

Que el artículo 44 del convenio colectivo del convenio de centro de trabajo, el convenio colectivo da empresa Ferrovial Servicios-Cespa, S.A. (recollida de lixo, e nutras actividades concertadas co Concello da Coruña), publicado en el BOP de A Coruña de 14 de noviembre de 2024 establece como faltas graves y muy graves exactamente las mismas por ser copia del primero, todo lo cual se ha referenciado ut supra.

CONCLUSIONES:

1a: Por todo lo anterior, y sobre la base del anteriormente mencionado artículo 60 del Convenio General del Sector, se le da traslado a fin de que evacué, en el plazo de cinco días desde la recepción del presente escrito, el oportuno trámite de alegaciones, con las argumentaciones que considere oportunas, así como las pruebas que estime necesarias, transcurrido el cual, se adoptarán las medidas que en derecho procedan, pues la empresa entiende que usted pudiera ser responsable de tales hechos, en grado de autor, que se resumen en;

- Las causas justificativas o los motivos que puedan amparar la orden dada a la plantilla, en su calidad de presidente del comité de empresa y secretario general de un sindicato de actuación más amplio que el centro de trabajo, de que no se vacíen los contenedores en la noche del 6 de julio, pues tal orden no se puede amparar ni justificar ya que el vaciado de los contenedores en los camiones es el motivo fundamental del servicio que la empresa presta y en donde usted trabaja, que es la recogida de residuos sólidos urbanos para el Ayuntamiento de A Coruña.

- Las amenazas realizadas a la jefa de servicio de coaccionar y/o amenazar a 5 personas trabajadoras. O bien aporta usted pruebas o hechos que corroboren tales afirmaciones, o la empresa podrá considerarlas como acusaciones falsas, o bien incluso como una posible situación de acoso laboral hacia una persona de género femenino por lo que se valorará si es un acoso por razón de género.

2a Se le comunica que tiene a su disposición a los dos instructores del expediente para que comunique con ellos lo que considere oportuno en relación a este expediente, así como a los medios de prueba.

3a Se le comunica que, durante la sustanciación del presente expediente, los plazos de prescripción de la sanción quedarán en suspenso y que dos copias del presente escrito han sido entregadas una al presidente del Comité de empresa, afiliado al mismo sindicato que usted, a fin de dar traslado a dicho órgano colegiado y otra a la delegada sindical de su sindicato (STL) a fin de que puedan ambos evacuar el trámite de alegaciones de igual manera, y a los efectos oportuno"

La apertura de dicho expediente ha sido notificada a la representación legal y sindical de los trabajadores.

Sexto: A través de escrito de 1 de agosto de 2024 se procede a ampliar el expediente ya incoado poniendo de manifiesto:

"Por la presente venimos a comunicarle en relación con el expediente disciplinario contradictorio abierto una serie de cuestiones.

1ª Que la empresa ha tenido conocimiento con posterioridad a la apertura del expediente contradictorio contra usted de nuevos hechos que están relacionados directamente con las imputaciones hechas por la empresa en el expediente de incitar a los trabadores/as a incumplir sus obligaciones laborales, cuando les indica que no vacíen los contenedores.

2ª Que los hechos nuevos se concretan en que varias personas trabajadoras de la empresa han venido a manifestar a ésta que están siendo de alguna manera acosados por usted, en concreto en la última semana (desde el día 23 de julio que le conste a la empresa) y en horario laboral, para no realizar su trabajo de manera adecuada y que han recibido mensajes verbales por su parte del tipo "tienes que hacer el barrio lo más lento que puedas' o 'si hay alguna avería primero vas al barrio, y luego desde allí vuelves a la nave a dar parte o bien " tienes que averiar el camión para que vaya al taller'. Tales hechos de ser ciertos confirmarían las imputaciones hechas por la compañía de iniciar al personal a que incumpla sus obligaciones laborales, por ello la incorporación al expediente de los hechos.

3ª A tal efecto se le otorga un plazo extraordinario de tres días para que pueda realizar alegaciones en el sentido de confirmar o desmentir que haya usted podido decir algo así a alguna persona trabajadora de la compañía. Le reiteramos que ha sido más de una persona la que ha manifestado una cuestión idéntica. Le comunicamos que se entrega copia del presente escrito al comité de empresa y la delegada sindical de STL, a los efectos oportunos."

Séptimo: Contestado el pliego de cargos por el actor a través de escrito de alegaciones de 9 de agosto de 2024, la empresa pone en conocimiento de D. Pedro Jesús, a través de comunicación fechada el 14 de agosto de 2024, la extinción de la relación laboral con el siguiente tenor:

"Por la presente venimos a comunicarle la decisión de la empresa de proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO, CON FECHA DE EFECTOS DE HOY, DIA 14 DE AGOSTO DE 2024, en virtud de unos hechos que a continuación se detallarán, y que en su conjunto y a efectos de la presente sanción han sido valorados de forma objetiva y gradual.

Todo lo anterior se fundamenta en los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Que la noche del 06 de julio, antes del inicio del servicio, por tanto a las 23 horas del día 5, tiene lugar una asamblea de trabajadores en la calle de acceso a las instalaciones, fuera de las mismas, en las que está presente el comité de empresa incluido usted como presidente de este,

La asamblea acaba a las 00:00 horas, siendo ya día 06, y según le consta a la empresa, en la misma usted indicó a toda la plantilla presente del turno de noche, que a partir de ese momento no se debían vaciar (recoger) los contenedores en el camión, que solamente se debían de recoger las bolsas que se encontrasen por fuera de los contenedores en los diferentes puntos a lo largo de las diferentes rutas de recogida de residuos de la ciudad de A Coruña.

Usted les manifiesta además que "os van a sancionar por desobedecer la orden directa del capataz", y por tanto de la empresa, pero que "estamos dispuestos a asumir estas sanciones y las que vengan", Por tanto, ya a priori es conocedor usted de que no se puede hacer lo que está diciendo y cuáles pueden ser las consecuencias de no vaciar los contenedores de forma deliberada y consciente.

Asimismo, se dirige a los trabajadores diciendo que esta actitud de la empresa es para "sacarle más dinero al ayuntamiento", lo cual ni es cierto ni tiene fundamento alguno, pero lo manifiesta para lograr algún objetivo que la empresa no puede alcanzar a entender.

Por parte de los responsables del turno (capataces) se informa en ese momento a toda la plantilla que la función primordial es el vaciado de los contenedores en el camión y la recogida de la basura que se encuentre en dichos puntos. Cualquier otra forma de realizar el trabajo es contraria a las normas de la realización del servicio, y dejar los contenedores llenos no es el objeto del servicio que se presta.

Mientras se asigna el servicio a la plantilla los miembros del comité, usted incluido, permanecen al otro lado de la valla, fuera de las instalaciones, y a la altura de la puerta de la oficina, observando todo lo que sucede. En el momento que se informa de las normas del servicio referidas a la recogida, usted empieza a gritar desde el otro lado de la valla la siguiente frase "cogeremos solamente las bolsas por afuera y tomando /as mayores medidas de seguridad", recordando que no se recojan los contenedores aún a pesar de que van a ser sancionados.

La plantilla empieza a fichar a las 00:00 horas, tardando aproximadamente 5 min en hacerlo el último de la cola que se forma, cuando el convenio establece que se puede fichar 10 minutos antes de la entrada y la ley que a la hora de comienzo de la jornada hay que estar en el puesto de trabajo listo para el comienzo. Todo ello también por indicaciones suyas, dando la directriz de que no se fiche hasta las 00:00 horas, lo cual origina el retraso citado.

Que, en segundo lugar, el día 01 de julio según le consta a la empresa ha comunicado o pedido a través de mensajes al teléfono móvil de la inmensa mayoría de la plantilla que las bolsas que estén depositadas fuera de los contenedores deben manipularse con pala y escoba, introduciéndolas en el contenedor y que para ello el mismo estará tumbado en el suelo, lo cual no es correcto ni la empresa lo ha planteado nunca. Le comunicamos que hacer eso no está permitido ya que la caída de residuos al suelo puede provocar, además de la suciedad, situaciones no deseadas de residuos que pudieran quedar almacenados, pegados o esparcidos por el suelo, no teniendo autorización para organizar el trabajo que desarrolla la empresa. Si hay alguna cuestión que considere no se hace correctamente, ha de ponerlo en conocimiento de la dirección y no dar órdenes a los/as trabajadores/as sobre la organización del servicio, además de que puede ponerlo en conocimiento de las autoridades si considera que se está poniendo en peligro la salud de las personas trabajadoras. Varias personas trabajadoras de la empresa han venido a manifestar a ésta que han recibido indicaciones, dadas por usted, desde el día 23 de julio que le conste a la empresa y en horario laboral, para no realizar su trabajo de manera adecuada y que han recibido mensajes verbales por su parte del tipo "tienes que hacer el barrio lo más lento que puedas" o "si hay alguna avería primero vas al barrio, y luego desde allí vuelves a la nave a dar parte", o bien "tienes que averiar el camión para que vaya al taller".

Derivado de esta situación se han tenido que reorganizar servicios y asignar recursos extraordinarios a muchas tareas, lo cual ha perjudicado también al servicio.

Que, como consecuencia de lo recogido en este punto y el anterior, los servicios desde la noche del 01 de julio, y desde el 6, en donde múltiples rutas se limitan a la recogida de las bolsas depositadas en el exterior de los contenedores pero no se recogen los contenedores, se han tenido que reasignar todas las rutas teniendo que reorganizar los servicios de la mañana para paliar el deficiente servicio prestado durante las noches perjudicando al servicio que presta la empresa dedicando recursos a donde no habría que haberlos dedicado, debido a la no realización de las rutas de manera adecuada.

En cuarto lugar, ha venido reiterando en los últimos tiempos una serie de acusaciones graves contra personal de la empresa, en concreto contra la jefa de servicio y en más de una ocasión, las cuales no ha confirmado ni corroborado, llegando incluso a manifestar que había denunciado a la policía nacional los hechos en dos ocasiones.

Así, en la reunión del AGA de 20 de junio de 2024, usted manifestó directamente a la jefa de servicio, en presencia de 11 personas más que tenía conocimiento de al menos 5 trabajadores a los que supuestamente la jefa había acosado y/o coaccionado, que incluso alguna persona lo tenía grabado y que lo había (usted) denunciado (o lo iba a denunciar) a la policía nacional.

Que tales hechos se repiten en la reunión que la empresa mantuvo con el comité el viernes 5 de julio a las 16:00 horas, en la que nada más empezar la reunión, la primera vez que la jefa de servicio empleaba la palabra, usted volvió a acusarla de acosar y coaccionar a trabajadores/as de la empresa, anunciando de nuevo que se habían tomado o se iban a tomar medidas legales como denunciarla).

Pero no concreta ningún hecho ni cita a ninguna persona determinada, ni ha presentado denuncia interna alguna, ni tampoco externa que a la empresa le conste, ni ha facilitado datos de la denuncia que dice haber puesto en la policía. Tampoco ha puesto en conocimiento de la empresa los hechos supuestamente constitutivos de acoso y/o coacción a fin de que se pudieran investigar los mismos por parte de ésta.

Tales hechos (las acusaciones de supuestas coacciones o amenazas), de no ser ciertos o no confirmarse de algún modo, se podrían considerar como supuestos "malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados", conducta recogida en el artículo 58. 11 del convenio estatal de saneamiento citado como infracción laboral muy grave. O bien que se trata de una intención por su parte de amedrentar a la jefa de servicio tratando de imputarle acusaciones que no se concretan ni se prueban, por eso se incluye este punto en el expediente contradictorio disciplinario. Si bien la primera vez que hizo el comentario se podría pensar (aunque la empresa no lo hace) que es dentro del marco de una situación de conflicto que ustedes han venido generando por un deseo de control de las contrataciones. Pero dada la reiteración en las afirmaciones sin ningún tipo de prueba o fundamento para hacerlas, podría empezar a pensarse que lo hace con la finalidad reiteramos de socavar la posición de la jefa de servicio. De tales hechos hay testigos directos (las 7 personas restantes del comité de empresa, la delegada sindical de su sindicato, el personal de dirección que representaba a la empresa y en la primera de las reuniones el mediador del AGA).

Conforme ha señalado con reiteración el Tribunal Constitucional, el ejercicio por parte de los representantes de los trabajadores de la libertad de expresión -también el del derecho a la información- no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorios para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican.

Con sus manifestaciones y expresiones, desde luego, usted de manera injustificada (y muy grave, consciente y deliberada) ha atentado, clara y frontalmente, la honorabilidad, así como la dignidad personal y profesional de la jefa de servicio. Además, ha venido circulando por las instalaciones de la empresa en horario de noche sin utilizar elementos de alta visibilidad hasta el día 26 de junio, cuando como miembro del CSSL debería cumplir con dicha norma, y sin tarjeta identificativa tal y como se ha señalado previamente. Y ha entrado en las instalaciones sin aviso previo a pesar de que se le ha informado previamente de que debía hacerlo siempre por motivos de seguridad, los siguientes días: 30 de junio y 1, 2, 4 y 6 de julio. Se le ha informado de tal obligación mediante escritos previos, así por ejemplo el 4 de marzo de 2022.

SEGUNDO: Que se le otorgó un plazo de cinco días para que presentase las alegaciones o justificaciones que considerase oportunas, en relación a "las causas justificativas o los motivos que puedan amparar la orden dada a la plantilla, en su calidad de presidente del comité de empresa y secretario general de un sindicato de actuación más amplio que el centro de trabajo, de que no se vacíen los contenedores en la noche de 16 de julio, pues tal orden no se puede amparar ni justificar ya que el vaciado de los contenedores en los camiones es el motivo fundamental del servicio que la empresa presta y en donde usted trabaja, que es la recogida de residuos sólidos urbanos para el Ayuntamiento de A Coruña", y sobre las "las amenazas realizadas a la jefa de servicio de coaccionar y/o amenazar a 5 personas trabajadora".

TERCERO: Que la notificación de la apertura de expediente mediante certificación postal se realizó el pasado día 18 de julio no recogiendo usted el mismo desde dicha fecha.

Asimismo, se le ha comunicado la ampliación de los hechos recogidos en el expediente mediante certificación postal el 01 de agosto, no recogiendo tampoco usted el mismo desde dicha fecha que a la empresa le conste.

Que el día 5 de agosto de 2024 se le reenvía la apertura a su correo electrónico y se le envía aviso al móvil.

Que, posteriormente se le ha entregado personalmente el día 06 de agosto tanto la apertura del expediente como la ampliación posterior de los hechos, al comparecer usted en dicha fecha en las oficinas de la empresa.

Que se ha respetado el plazo de 5 días desde la recepción de dicha documentación, aún sin estar de acuerdo con sus afirmaciones de no haber recibido nada, puesto que desde el día 18 de julio de 2024 tenía a su disposición la notificación en su domicilio, por respetar de forma escrupulosa y sin género de duda su derecho a una defensa de forma adecuada.

CUARTO: Que se ha dado traslado de la apertura del expediente tanto a Ud., como al comité de empresa así como a la delegada sindical mediante burofax con certificación postal. De igual modo se ha dado traslado de la ampliación del plazo de alegaciones tanto a Ud., como al Comité de empresa, como a la delegada sindical a través de burofax así como por correo electrónico.

QUINTO: Que ha presentado usted alegaciones el día 09 de agosto las cuales se tratan a continuación.

Respecto a la supuesta falta de notificación, se le ha enviado un correo certificado postal cuya entrega se produce el día 18 de julio de 2024, no obstante se le entrega en mano el día 6 de agosto y no 7 como dice en su escrito Respecto de la manifestación realizada de que el expediente es una vulneración de su derecho a la huelga, hemos de indicar que tal manifestación no es cierta, puesto que nada tiene que ver la huelga con el hecho de incitar al personal a no trabajar, lo cual hace el 6 de julio de 2024, cuando ese día no hay huelga convocada (no la hay hasta el día 9 de julio de 2024), por lo que está haciendo que no se trabaje en días donde no hay huelga.

Respecto de su acusación de realizar una campaña mediática contra su actividad sindical, acusando igualmente al ayuntamiento de ser el que ordena las sanciones, partiendo del hecho de que no aporta prueba alguna de las dos cuestiones, las mismas se niegan rotundamente por la empresa, por lo que no se puede dar cabida a una afirmación que no se prueba. Y niega que hiciese las manifestaciones que la empresa le imputa, manifestando que ha hecho justo lo contrario, lo cual no es cierto. Afirmaciones de trabajadores que así lo confirman a la compañía.

Las alegaciones al escrito de 1 de agosto se basan en negar lo imputado por la empresa y reitera que se hace por mandato del ayuntamiento, que la empresa ha instaurado un clima de terror, afirmaciones que son completamente falsas ya que la empresa se ha visto obligada a sancionar aquellas conductas absolutamente reprobables y tras avisos previos de que las mismas no se produjesen.

Se limita a negar los hechos de una forma genérica y dice que los hechos del 6 de julio que imputa la empresa "desvirtúa la realidad con la misma tendenciosidad con la que se han habilitado este y otros expedientes..."

Respecto a las amenazas a la jefa de servicio, manifiesta que 4 trabajadores bajo juramento y ante la asamblea han manifestado esto, pero a la empresa no le consta ninguna denuncia interna, a pesar de informar al personal de los cauces para denunciar actitudes de este tipo.

SEXTO; La delegada sindical ha presentado alegaciones el día 9 de agosto, acusando a la empresa de persecución sindical y manifestando que el trámite lo considera inerte (lo cual no se entiende muy bien) y que ya está resuelto de antemano, lo cual no es cierto, pero no refiere nada de los hechos concretos y detallados imputados en la carta. Habla de ilícitos penales lo cual la empresa no ha incluido de ninguna forma en el expediente, por lo que entiende que no viene al caso ni tiene relación con el objeto del presente expediente.

SÉPTIMO: La empresa ha valorado de forma ponderada, gradual y proporcionada los hechos contenidos en el presente expediente, en el que usted no ha presentado alegación alguna que justifique los incumplimientos alegados, demostrando con ello una falta de interés en el esclarecimiento de los hechos.

1º. - Así, respecto de la incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos:

Que el día 1 de julio del 2024 ha comunicado o pedido a través de mensajes al teléfono móvil de la inmensa mayoría de la plantilla que las bolsas que estén depositadas fuera de los contenedores deben manipularse con pala y escoba, introduciéndolas en el contenedor y que para ello el mismo estará tumbado en el suelo, hacer

eso no está permitido ya que la caída de residuos al suelo puede provocar, además de la suciedad, situaciones no deseadas de residuos que pudieran quedar almacenados, pegados o esparcidos por el suelo.

A la empresa le consta de manera clara, pues ha sido oído por mandos de la compañía y por compañeros, que usted ha transmitido órdenes o directrices en la noche del 6 de julio y a toda la plantilla presente, de que no se recogiesen o vaciasen los contenedores, siendo consciente de estaba incitando a incumplir las obligaciones del puesto de trabajo y que las conductas eran lo suficientemente graves como para ser constitutivas de despido, así en concreto dijo textualmente que:

"Os pide que, contraviniendo las ordenes y directrices, cualquier directriz que os vea hoy y mañana solo hoy y mañana, y repito, por última vez, solo hoy por la noche y mañana por la noche recojamos única y exclusivamente las bolsas de fuera de los contenedores."

"Por mucho que digan ahora y que entren los papelitos a los conductores que empiecen por tal calle y que avances por tal calle, que no lo hagáis. Os está pidiendo que toméis en consideración en el que si os dicen hay que empezar por aquí, pues empezáis por aquí, pero lo único que recogéis son las bolsas de fuera. Cogéis un contenedor, lo vaciáis y en ese contenedor las bolsas para dentro otra vez y las bolsas para dentro otra vez y las bolsas para dentro. Y vais el siguiente bote de ***** que haya bolsas y al siguiente y al siguiente y el siguiente dejando los contenedores, dejando los contenedores que están llenos, que no haya bolsas por fuera, dejándolos esos contenedores llenos. "

"nosotros vamos a hacer contra viviendo las órdenes que nos den aquí, sea cual sea única y exclusivamente recogerlas bolsas de fuera. "

"Contraviniendo y desobedeciendo SI órdenes directos de los encargados."

"Pues que nos despidan a todos, hostia. A ver si son capaces, joder. Que despidan a los 200 trabajadores de esta empresa, cojones. "

Finalizada la Asamblea Por parte de los responsables del turno (capataces) se informa en ese momento a toda la plantilla que la función primordial es el vaciado de los contenedores en el camión y la recogida de la basura que se encuentre en dichos puntos. Cualquier otra forma de realizar el trabajo es contraria a las normas de la realización del servicio, y dejar los contenedores llenos no es el objeto de l servicio que se presta.

Mientras se asigna el servicio a la plantilla los miembros del comité, usted incluido, permanecen al otro lado de la valla, fuera de las instalaciones, y a la altura de la puerta de la oficina, observando todo lo que sucede. En el momento que se informa de las normas del servicio referidas a la recogida, usted empieza a gritar desde el otro lado de la valla la siguiente frase: "cogeremos solamente las bolsas por a fuera y tomando las mayores medidas de seguridad", recordando que no se recojan los contenedores aún a pesar de que van a ser sancionados.

Así se muestra a continuación una tabla con las toneladas de recogida que la empresa ha depositado en planta realizado en los días anteriores y posteriores a sus mensajes de teléfono y a la comunicación a la plantilla el día 6 de julio, en donde se muestra la bajada de rendimiento general pues la media diaria de recogida depositada en planta es de 219 toneladas y en los días posteriores se ha recogido en torno a 170, 190 e incluso 120 toneladas. En estos días se debería superar la media puesto que la falta de realización correcta del servicio hace que hubiese más residuo acumulado"

A continuación, se incluye tabla cuyo contenido se da por íntegramente reproducida siguiendo la comunicación con el siguiente tenor:

"Como se observa la fracción de papel se redujo casi a la mitad desde el día 1 de julio, y el vidrio los días 5 y 6 de julio ha quedado a cero frente a las más de 10 toneladas de dichos días el año pasado como consecuencia de tener que reasignar dicho servicio a otras situaciones más necesarias.

2ª. - Respecto de los malos tratos de palabra u obra a superiores En la reunión del AGA de 20 de junio de 2024, usted manifestó directamente a la jefa de servicio, en presencia de 11 personas más que tenía conocimiento de al menos 5 trabajadores a los que supuestamente la jefa había acosad o y/o coaccionado, que incluso alguna persona lo tenía grabado y que lo había (usted) denunciado (o lo iba a denunciar) a la policía nacional.

El día 5 de julio del 2024 a las 16:00 horas, en la reunión que la empresa mantuvo con el comité, usted nada más empezarla reunión, la primera vez que la jefa de servicio empleaba la palabra, usted volvió a acusarla de acosar y coaccionar a trabajadores/as de la empresa, anunciando de nuevo que se habían tomado o se iban a tomar medidas legales como denunciarla.

No ha aportado prueba de las grabaciones o de las denuncias presentadas que justificaría su conducta, siendo acusaciones muy graves frente a una persona que ostenta un cargo de mando, con el claro objetivo de amenazar y desprestigiar el trabajo de esta persona trabajadora. Siendo especialmente grave que se

ensañe precisamente con una de las pocas mujeres, de este centro de trabajo, que es jefa, en un colectivo mayoritariamente integrado por hombres, máxime si tenemos en cuenta que usted además de trabajador, es presidente de un comité de empresa y el secretario general de un sindicato, por tanto, con cierto poder y ascendencia frente al personal.

3- Respecto de la desobediencia:

Usted ha venido circulando por las instalaciones de la empresa en horario de noche sin utilizar elementos de alta visibilidad los días 24, 25, 26, 27 y 28 junio 2024, cuando como miembro del CSSL debería cumplir con dicha norma tal; de igual modo, se le ha informado de tal obligación mediante escritos previos, así por ejemplo el 4 de marzo de 2022 recordando dicha obligación y sin tarjeta identificativa los días 24, 25, 26, 27 y 28 junio 2024

Los siguientes días: 30 de junio y 1, 2, 4 y 6 de julio ha entrado en las instalaciones sin aviso previo a pesar de que se le ha informado previamente de que debía hacerlo siempre por motivos de seguridad.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Primero. - Que el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores establece que corresponde al empresario, dentro del poder de Dirección y Organización, la facultad disciplinaria.

Segundo, - Que los artículos 5. a), c) y e) del Estatuto de los Trabajadores disponen como deberes de los trabajadores los siguientes: cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo; el cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas y contribuir a la mejora de la productividad.

Tercero. - Que el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, establece que: "1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. ".

Cuarto.- Que el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 13/07/2013, prevé como faltas muy graves las siguientes:

- Artículo 58.2: "La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles. Convenio de empresa artículo 44.3.XX. Ha quedado acreditado que el día 6 de julio usted se dirigió a toda la plantilla del turno de noche de ese día para pedirles que no vaciaran los contenedores, que serían sancionados, pero tenían que hacerlo. Tal y como se refleja en el punto 1. - de este escrito. Dichos hechos igualmente son constitutivos de una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza tipificados en el artículo 58.3 del convenio estatal. Igualmente queda acreditado que se ha dirigido a varias personas trabajadoras desde el 23 de julio para que no realizaran su trabajo de manera adecuada y que han recibido mensajes verbales por su parte del tipo "tienes que hacer el barrio lo más lento que puedas" o "si hay alguna avería primero vas al barrio, y luego desde allí vuelves a la nave a dar parte", o bien "tienes que averiar el camión para que vaya al taller, todo lo cual constituye una falta muy grave del artículo 58.3 transgresión de la buena fe contractual y de fraude, deslealtad y abuso de confianza en el trabajo.

- 57. 6: "La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave". Convenio de empresa artículo 42.2. VI. El hecho de pedir al personal que no vacíe los contenedores es contravenir la primera orden de trabajo de un servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, cuya misión fundamental es vaciar los contenedores (además de recoger otros residuos que puedan ir o no en contenedor).

- 58. 14: "El abuso de autoridad por parte de quien la ostentó". Convenio de empresa artículo 44. 3. XIV. Se ha aprovechado usted de su nivel profesional de vigilante para manifestar eso a la plantilla, cuando usted hace años que no ejerce sus funciones por estar liberado del servicio. Por tanto, no puede ejercer al no estar asignado al servicio, cuestión que usted sabe perfectamente.

- 58.11: "Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados". Convenio de empresa artículo 44.3. XI. Las acusaciones falsas de supuesto acoso con supuestas denuncias a la policía realizadas de forma reiterada y sin corroborar lo dicho se consideran faltas muy graves, tanto por las manifestaciones en si como por la reiteración, En conclusión, los hechos que se le imputan en la presente carta de despido son constitutivos de las faltas muy graves mencionadas en los párrafos precedentes.

Quinto.- Que el mismo artículo 60 del convenio estatal citado prevé en su punto tercero para las faltas muy graves, las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o el despido.

Que el artículo 44 del convenio colectivo del convenio de centro de trabajo, el convenio colectivo da empresa PreZero España S.A.U. (recollida de lixo, e outras actividades concertadas co Concello da Coruña), publicado en el BOP de A Coruña de 14 de noviembre de 2024 establece como faltas graves y muy graves exactamente las mismas por ser copia del primero, todo lo cual se ha referenciado utsupra.

CONCLUSIONES:

Por ello la empresa tras valorar los hechos de forma ponderada, gradual y proporcionadamente, pero los mismos son de una gravedad extrema, tanto por el resultado conseguido, como por la reiteración como por la contravención de todas las órdenes internas de trabajo mencionadas, que además se enmarcan en un supuesto conflicto que la empresa no reconoce como tal. Se tiene en cuenta que ha tenido éxito en su intento pues los servicios no se hacen desde el 23 de junio pasado de forma correcta y todo ello derivado, entre otras cosas, por su actuación reiterada de perjudicar al servicio, a la empresa y a la ciudadanía, y en base a ello, ha decidido imponerle la sanción de DESPIDO DISCIPLINARIO CON FECHA DE EFECTOS DE HO, DÍA 14 DE AGOSTO DE 2024.

Le comunicamos que se ha dado copia del presente escrito al comité de empresa a los efectos oportunos, entre ellos dar cumplimiento a lo dispuesto en el convenio colectivo, y se ha entregado otra copia a la delegada sindical del sindicato STL a los mismos efectos, puesto que consta a la empresa su afiliación a dicho sindicato. Asimismo, se pone a su disposición en este acto el recibo de saldo y finiquito con los todos los haberes adeudados por la empresa según se muestra a continuación:"

Se acompaña documento de liquidación. "

Octavo: A través de correo electrónico de 4 de marzo de 2022 la empresa remite solicitud de aviso para todos los miembros del comité de empresa en relación al acceso a las instalaciones de Prezero A Coruña. En comunicación de 8 de abril de 2022 la empresa pone en conocimiento del presidente del comité de empresa que "...a partir de hoy no es necesario el aviso previo y la respuesta afirmativa de la empresa para acceder a las instalaciones." A través de correo electrónico de 3 de julio de 2024 la empresa comunica al comité de empresa que los miembros del mismo deberán comunicar su intención de acceder a las instalaciones de la empresa, el objeto de su visita y la zona o zona que quieren visitar; reiterando la necesidad de aviso previo en correo electrónico de 7 de julio de 2024 con el siguiente tenor: "La empresa le reitera que podrán entrar en las instalaciones de la empresa, pero con aviso previo y no podrán deambular por las instalaciones de la compañía sin avisar de por donde están. Han de cumplir con las normas de prevención (incluidas las de circulación) de cada uno de los lugares a los que se puedan dirigir como por ejemplo llevar elementos de alta visibilidad en caso de que fuesen necesarios, etc.", añadiendo: "Salvo causa justificada de imposibilidad se solicita se avisen con la antelación suficiente y dentro del horario de oficina, el cual es de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes."

Noveno: En reunión extraordinaria del comité de empresa de PREZERO ESPAÑA (A CORUÑA) de 12 de junio de 2024, cuyo contenido se da por íntegramente reproducido, se acuerda la convocatoria de huelga de carácter indefinido e intermitente de los trabajadores de todos los servicios de la empresa Prezero España, S.A.U., A Coruña, incluida la recogida de residuos sólidos urbanos, oficinas y taller, comenzando a las 00:00 h del día 24 de junio de 2024, siguiendo los días 25 de junio, 8, 25, 26 y 27 de julio, 8, 9, 15 y 16 de agosto, así como todos los martes y sábados en adelante en todos los servicios y todos los turnos existentes en la empresa hasta que se llegue a un acuerdo. Entre los integrantes del comité de huelga figura el actor. En dicha reunión se fijan los siguientes servicios mínimos: • Recogida de Residuos Sólidos Urbanos: - 1 camión para servicios hospitalarios (1 conductor, 2 peones). – 1 camión para plazas de abastos, residencias de tercera edad, centros de especialidades "Ventorillo", "San José" y "Casa del Mar" (1 conductor y 2 peones). • Oficinas: -1 administrativo para el servicio telefónico. • Talleres: - 1 operario de taller. En reunión extraordinaria del comité de empresa de 16 de julio de 2024 se acuerda la ampliación de la huelga con carácter indefinido. En reunión extraordinaria del comité de empresa de 9 de agosto de 2024 se acuerda la decisión de desconvocar la huelga.

Décimo: El 12 de junio de 2024 el sindicato STL remite, a través de WhatsApp, nota del comité de empresa de Prezero requiriendo a los trabajadores que no se apunten a la lista de San Juan.

Undécimo: Igualmente se remiten, por dicho sindicato y a través de tal medio, comunicados de prensa de tal sindicato (20 de junio de 2024) y comunicados del comité de huelga (23, 25, 26 de junio y 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 24, 27 de julio de 2024) cuyo contenido se da por íntegramente reproducido).

Duodécimo: En el comunicado del comité de huelga de fecha 1 de julio de 2024 y al que se acompaña fotografía bajo el título de "DECALOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA RECOGIDA DE RESIDUOS", se hace constar: "COMITÉ DE HUELGA INFORMA: "La propia empresa dice que queda prohibido arrojar bolsas de basura al contenedor y/o camión. La evaluación de riesgos de PreZero determina que las bolsas que estén depositada fuera de los contenedores deben manipularse con pala y escoba, introduciéndolas en el contenedor y que para ello el mismo debe estar tumbado en..."

Décimo tercero: El 20 de junio de 2024 tiene lugar una reunión en el AGA en la que el actor se dirige a la Jefe de Servicios D^a Martina en los siguientes términos (minuto 17 a 19 de la grabación doc. nº 40, y transcripción doc. nº 23, ambos de la demandada):

"Los servicios mínimos no se van a cumplir porque los compañeros nos han dicho que no los van a cumplir el 95% de la plantilla, aunque se decreta por parte del ayuntamiento un 95% de servicios mínimos no se van a cumplir. Por lo tanto, no, no?. No, no. Yo no estoy grabando. No van a ir a trabajar, se les imponga la sanción que se les imponga y por lo tanto, como como ya somos conocedores de que la empresa a través de su protestad sancionadora, lo que va a hacer es coger el látigo como ha hecho siempre y como de forma presencial lo sabemos con 5 compañeros, Amenazándolos y Coaccionándolos, no recontratándolos o dejándolos de contratar. Y dicho fue personalmente, supuestamente por la jefa de servicios, que todo se esclarecerá en el en el momento procesal oportuno. Evidentemente parece ser que una persona la tiene hasta grabada en ese sentido. Entonces ya no es 1, que yo pensé que era 1, ahora son 5 que ayer estaban o antes de ayer estaba en una Asamblea con los compañeros de trabajo afirmando que la jefa de servicios los amenazó diciéndole a unos una cuestión y otros es otra cuestión, unos por reclamar su. Sus derechos y cuantías que les corresponden han sido amenazados supuestamente por la Jefatura de servicios. Entonces, qué credibilidad puede tener la Jefatura de servicios en el momento en que 5 trabajadores nos están poniendo de manifiesto que están siendo coaccionados y amenazados para que retiren sus demandas y que es que además al interponerlos no van a ser contratados. Entonces tenemos un grave problema que ya es más importante incluso que el 1º, que es la garantía de indemnidad que tienen sus compañeros. Por haber sido no, no llamados a realizar sus labores que venían desempeñando por el mero hecho de, como supuestamente le dice la jefa de servicios, haber interpuesto algún tipo de reclamación o estar de una parte más que de otra o de que si te Portas bien, estos son elementos que se introducen ya en esta negociación, así que yo por lo tanto, personalmente yo no voy a negociar con esta gente que falta a la verdad continuamente. Y por lo tanto, yo lo tengo muy claro. Me levanto de la mesa hasta que llegue alguien con la capacidad suficiente y credibilidad suficiente para negociar con este comité de empresa. Lo que no voy es a aquí a que me venga Torcuato a tomar el pelo, como se lo ha tomado a Carlos Jesús, argumentándole y diciéndole unas cuestiones medio pa"

Décimo cuarto: Por el Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de La Coruña se fijan, el 21 de junio de 2024, los servicios mínimos, cuyo contenido se da por íntegramente reproducido, de tal manera que, con excepción del 24 de junio, cuyos servicios se establecen de manera específica, se debe garantizar la recogida de residuos en cada contenedor de la ciudad cada dos días, así como actuar en situaciones urgentes; servicios mínimos que fueron modificados el 5 de julio de 2024, ampliándose los servicios mínimos, habiéndose interpuesto, en fecha 20 de septiembre de 2024, por el sindicato STL, actuando el actor como representante, demanda ante el Juzgado de lo contencioso administrativa frente a la fijación de servicios mínimos.

Décimo quinto: El 2 de julio de 2024 la empresa redacta la siguiente nota de régimen interior dirigida a los trabajadores:

"Las bolsas de basura que estén fuera del contenedor se pueden y deben recoger con la mano (utilizando guantes de protección) siguiendo las indicaciones concretas de la Evaluación de Riesgos:

"Las bolsas de basura se cogerán en todo momento por la parte superior, sin sujetarlas ni apoyarlas sobre la palma de la mano o acercarlas al suelo."

Décimo sexto: El 2 de julio de 2024 tiene lugar entre el demandante y el concejal del Ayuntamiento de La Coruña D. Felipe una conversación con el siguiente contenido:

"-Para que...La empresa...También. (no se aprecia) Pero ya con la intervención...También. Y yo intento, intento, aprovechar el tiempo de que, mira, han hecho un movimiento y tal de generosidad en una situación muy compleja. -Con la empresa absolutamente enrocada. Intento buscar, ver si puedo participar yo en esa posición. Sería una forma de... que desbloquee esto un poco. -Porque es que si no... Yo tal y como me lo recuerdo... Yo creo que ellos no pueden hacer absolutamente nada...Es algo que va...Hasta que está... -Porque, qué margen

temporal crees tú que podemos tener para resolver, más allá de la huelga. -Teniendo realmente solo tiempo, el uno por ciento y eso es importante, y no es una imposición mía, eh. Son tres que ya tienen que entrar y dos, los que la capacidad de contratación la tienen la empresa... (no se aprecia) ..., pues contratarlos según los podéis no contratar podéis contratarlos, ¿no?, y ya está, yo no estoy diciendo, ni nominativamente...

-Claro, sería... -Sería contratarlos y punto, pero es que son trabajadores varios, existen partes de capataces solicitando que se contrate a algunos de ellos y de los que están fuera, ... (no se aprecia) ... hay partes, capataces diciendo, ¿por qué no me manda a este hombre porque es tan perfeccionista, lo tengo como una buena herramienta, es un buen trabajador entonces ya por eso no lo contratan, ¿por qué no lo contratan, por qué ha reclamado? Señor, tú te amoras de nadie, no pasa nada... (no se aprecia). -¿Son muchos los servicios mínimos? -(Bueno, los servicios mínimos...es lo que hay yo siempre...yo creo que los daremos. -Realmente...en contra de... de vosotros... (no se aprecia) ...hay gente de otras...de otros partidos políticos... (no se aprecia) ...de derecha, de VOX de derecha, de izquierda de izquierda...y soy más de izquierdas que de derechas... -Te agradezco... -Que estés por aquí. -Ya sabes que conmigo, puedes contar siempre. Incluso viste que en los malos momentos. -Sí, sí, me consta, me consta. -Que es donde se ve. -Yo te quería dejar un poco aparte y en paz, porque te ven conmigo, te relacionan, te meten...Voy a complicarte la vida, la vida política es muy complicada."

Décimo séptimo: El 5 de julio de 2024 a las 16:00 horas tiene lugar una reunión entre la empresa y el comité en el que el demandante se dirige a D^a Martina con las siguientes expresiones (minuto 5 a 6 de la grabación doc. nº 40 y transcripción doc. nº 22, ambos de la demandada): "A. Un acuerdo en puntos para que realmente los días que no hay huelga se trabajará normal y normalmente se trabajará normal. No entrar ni como se trabaja ni como no se trabaja. Que nos. ¿Estás acusando de algo en concreto?. He dicho. ¿Puedes decir eso?. He dicho. Reiterada y te pongo una denuncia. He dicho reiterada. Amenazas y en. Otras reuniones. Pues cuidadito con las ironías que se tiran encima de esta mesa, que no estamos en un punto de vacilarnos los unos a los otros. ¿Ojo con lo que se dice encima de esta mesa, Eh?. Bueno. Pues. Aquí, ironías las Minis, porque esta parte no está ironizada si. No me levanto. Me voy a la policía y te pongo una denuncia porque estoy estás intentando coaccionarme o amenazarme o intentarme. ¿No te ha dicho nada?. A ti, a ti personalmente no te ha dicho. Nada. No estamos trabajando normal. Si vosotros creéis que no es lo lo lo adecuado, ya estáis haciendo lo que estáis haciendo. ¿No está disciplinaria?"

Décimo octavo: El 5 de julio de 2024, a las 23:00 horas, con finalización el 6 de julio, tiene lugar una asamblea de trabajadores en la que D. Pedro Jesús se dirige a los trabajadores en los siguientes términos (doc. n.8. 6 y 8.7 de la prueba del demandante): "

"Es probable que, supuestamente, esté sucediendo todo esto por el mero hecho de lo que ... después y, por lo tanto, es necesario que hoy, otra vez, una vez más, que sería la cuarta o la quinta votación que hacemos, votemos para saber si efectivamente estamos de acuerdo en hacerlo o no. Antes de que Carlos Jesús empiece a leer lo que va a leer, tenéis que tener claro una cosa.

Cada persona de las que está aquí, cada uno de vosotros, tiene que hacer un acto de reflexión (antes de votar, y estar o no estar de acuerdo con lo que nosotros queremos proponeros. Pero es una proposición para que sea aceptada por la Asamblea. Esta Asamblea está convocada en tiempo y en forma, por lo tanto, ya veo que estáis aquí de todos los turnos, y es necesario que sepamos cuál es vuestra opinión.

Por eso mismo es de vital importancia, por eso mismo el mensaje que os hemos enviado es necesario que estéis aquí. Y como es necesario que estéis aquí, es evidente que estáis para votar, como siempre, para ser asambleariamente y para decidir lo que vamos a hacer, de una manera o de otra. Pero cuando lo decidamos, por favor, cuando lo decidamos entre todos, lo que sí necesitamos es que lo que decidamos la mayoría, seamos todos, como siempre ha sido hasta ahora, o seamos algunos o la mayoría simple, se cumpla.

Yo entiendo que probablemente vayamos a ser todos los que votamos, o de una manera o de otra, y con el total y absoluto respeto a los que puedan votar sí, a los que puedan votar no, y a los que se puedan abstener, pues es evidente que cada uno puede hacer y votar lo que quiera. Esto es libre. Y por eso es uno de los motivos que nosotros, constantemente, estamos siempre orgullosos de que sea así. Por mucho que digan algunos medios de comunicación, por mucho que se intente tergiversar la realidad de lo que está pasando ahí dentro, etcétera, etcétera, etcétera. Así pues, el compañero Carlos Jesús, que también es el portavoz del Comité de Empresa para los medios de comunicación, pasará a leer algo, luego yo después intentaré explicaros de qué va un poco este asunto, que sepáis que evidentemente ya nos ha notificado por parte de la dirección que nos está prohibido al Comité de Huelga, que es algo anticonstitucional y del todo ilegal, nos está prohibido entrar en las instalaciones, nos está prohibido hablar con vosotros ahí dentro, pero como por supuesto sabéis, de la puerta para afuera podemos hacer todos lo que queramos.

Y por lo tanto, como esto se recrudece por parte de la patronal, en vez de juntarse un poco más, perdón, y aliarse en un sentido en concreto, que es intentar llegar a un acuerdo con esta parte, lo que hace la empresa es sancionar sin ton ni son, como muchos de vosotros sois testigos, sancionar sin ton ni son a la mayor parte de la plantilla, o bien por bajo rendimiento, por faltas al trabajar, o porque no se crea, porque no se cuanta. Evidentemente, cada uno de vosotros que tiene las sanciones interpuestas, bueno, que no son sanciones que son apertura de expedientes disciplinarios, sabéis de lo que estoy hablando porque veis incongruentemente que son unas sanciones, unos expedientes disciplinarios que no tienen sentido ninguno. Y como no tienen sentido ninguno, entendemos que es un paripé, porque no puede ser tan malo el equipo jurídico de la patronal en este sentido.

Ninguna de los expedientes disciplinarios abiertos a ninguno de vosotros va a llegar a buen puerto por parte de la patronal, porque evidentemente son expedientes disciplinarios, insisto, carentes de realidad. Algunos incluso les llegan a poner que han faltado injustificadamente a algunos, a muchos les han puesto que han faltado injustificadamente precisamente al trabajo cuando se han puesto enfermos o han tenido algún accidente, a otras personas de contratos en su primer día de trabajo, pues evidentemente les ponen que han sido, o van a ser, mejor dicho, sancionados por bajo rendimiento del trabajo. O sea, absurdesces que lo único que quieren es amedrentar y acojonar a la plantilla con unos expedientes que bajo nuestro criterio, el criterio de nuestro equipo jurídico y de cualquier persona que tenga dos dedos de frente, pues evidentemente no van a llegar a buen término para la patronal, sino para los compañeros.

Entonces, va a pasar, Carlos Jesús, a ver una serie de circunstancias, luego yo, si puedo, explicaré mejor este asunto, luego votaremos si estamos de acuerdo o no, y si estamos de acuerdo, ya lo digo de antemano, hay que hacerlo. Y si no estamos de acuerdo, pues no hay que hacerlo. Esto es como siempre, ¿ok? Carlos Jesús. Alto y claro.

Bueno, empiezo. A la atención de todos los medios de comunicación, don Carlos Jesús, como portavoz del Comité de Huelga y miembro del Comité de Empresa mediante el presente vengo a comunicar, primero, que no hay servicios mínimos para los días de actuación de los pagos.

Como veis la medida ha sido dotada por total unanimidad de los trabajadores, vamos a salir ahí fuera vamos a hacer ese trabajo hoy y mañana y después a ver qué es lo que dicen joder, a ver si tenemos la culpa nosotros hostia, a ver que cojones pasa, dime [REDACTED]"

Décimo noveno: El 6 de julio de 2024 tiene lugar una conversación de WhatsApp entre el actor y D. Felipe con el siguiente tenor: "-Como ha ido??. -Unanimidad!!! Se van a recoger las bolsas contraviniendo las órdenes de la empresa", seguido de un audio, "El testigo de todo esto [REDACTED]". -Gracias [REDACTED] -El lunes hablamos.

Vigésimo: El 7 de julio de 2024, por D. Adrián, presidente del comité de empresa de PREZERO, pone en conocimiento de la empresa la existencia de amenazas y coacciones por parte de la Jefe de Servicio, contestando la empresa que no tiene conocimiento de las mismas.

Vigésimo primero: El 18 de julio de 2024, D. Octavio, D. Marcos, D. Heraclio y D. Alejandro ponen en conocimiento del sindicato conductas que se califican como discriminatorias atribuyendo los tres primeros tales conductas a D^a Martina.

Vigésimo segundo: D. Heraclio formula denuncia ante el CNP el día 9 de octubre de 2024.

Vigésimo tercero: A través de comunicación de 12 de noviembre de 2024 diversos miembros del comité de empresa solicitan de la empresa que se abra una investigación interna por las supuestas amenazas y coacciones de la jefa de servicio, D^a Martina al trabajador D. Heraclio.

Vigésimo cuarto: El 22 de enero de 2025 se celebra una reunión para tratar de la denuncia presentada en la que se acuerda realizar determinadas actuaciones.

Vigésimo quinto: El 14 de marzo de 2022 el actor y otros miembros del comité de seguridad y salud se dirigen a la empresa poniendo de manifiesto que tienen constancia de que los capataces del turno de noche están desarrollando sus funciones sin equipos de visibilidad.

Vigésimo sexto: Los días 24, 25, 26 y 28 de julio de 2024, se constata la presencia, por la noche, del actor, D. Pedro Jesús, en las instalaciones de la empresa, acercándose a los camiones que salían de las mismas, sin portar elemento alguno de visualización.

Vigésimo séptimo: Por la empresa se procedió a la incoación de expedientes disciplinarios a NUM001 trabajadores, de los cuales 8 terminaron en despido, habiéndose dictado, en procesos de impugnación de los mismos, sentencias cuyo contenido se da por íntegramente reproducido.

Vigésimo octavo: Por Decreto del Ayuntamiento de 22 de julio de 2024, cuyo contenido se da por íntegramente reproducido, se decreta la emergencia sanitaria en el Ayuntamiento de La Coruña.

Vigésimo noveno: A finales de julio (el 26 ó 27), mientras D. Julio, conductor, realizaba un descanso se le acercaron el actor y otros miembros del comité de empresa por él conocidos indicándole, si bien el demandante no se dirigió en ningún momento a él, que averiase el camión, enseñándole como debía hacerlo, básicamente, bloqueando el estribo, así como, que trabajase con mayor lentitud ("con más calma") y que realizase la ruta "... hasta donde llegase...", siguiendo el testigo dichas instrucciones.

Trigésimo: El 3 de octubre de 2024 se formula por el comité de empresa, representado por el actor, y el sindicato STL demanda en materia de vulneración de derechos fundamentales frente a la empresa PREZERO, S.A.U. y AYUNTAMIENTO DE LA CORUÑA dando lugar a los autos 744/2024 seguidos en el Juzgado de lo Social n 1 de La Coruña dictándose, en fecha 24 de abril de 2025, sentencia, cuyo contenido se da por íntegramente reproducida, en la que se desestiman las pretensiones de los actores.

Trigésimo primero: Por D. Pedro Jesús, en su calidad de representante legal de los trabajadores, se realizan, desde octubre de 2023 a abril de 2024, diversas reclamaciones a la empresa sobre la actuación de esta en relación con las condiciones de trabajo (doc. nº 6.1 de la parte actora). En concreto se remiten distintos escritos a la empresa, así el 17 de octubre de 2023 informe sobre necesidades formativas, el 27 de diciembre de 2023 sobre incumplimiento de servicios externalizados, el 2 de enero de 2024 sobre discrepancias al plan de formación el 10 de enero de 2024 sobre incumplimiento de salidas en materia de servicios, el 23 de enero de 2024 sobre el abono de horas extraordinarias, el 11 de febrero de 2024 solicitando la convocatoria de comisión paritaria sobre el incremento salarial, el 13 de marzo de 2024 solicitando la convocatoria de comisión paritaria sobre el sistema de fichajes, el 25 de marzo de 2024 sobre la realización de cursos de formación, el 27 de marzo de 2023 sobre desconexión digital, el 1 de abril de 2024 sobre EPIs, el 2 de mayo de 2024 en su condición de miembro de seguridad y salud en relación a una incidencia sobre pérdidas de gas, el 6 de mayo de 2024 sobre contratación indefinida, el 7 de mayo de 2024 sobre participación de la parte social en el plan de igualdad y el 14 de mayo de 2024. sobre la rotación de corretornos, el 22 de mayo de 2024 sobre vacaciones. También interviene, en su condición de miembro del comité de empresa, en reuniones con la empresa, como la de 23 de enero de 2024 para la asignación de turnos, en la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo de Prezero A Coruña.

Trigésimo segundo: Por D. Pedro Jesús se formula ante la ITSS distintas denuncias (doc. 6.2 de la parte actora), en concreto, el 29 de agosto de 2023 sobre seguridad de los vehículos y el 15 de septiembre de 2023 sobre seguridad y salud.

Trigésimo tercero: Igualmente ha promovido mediación ante el AGA el 26 de abril de 2024 en relación a categorías (doc. 6.3 de la parte actora).

Trigésimo cuarto: La recogida de basura expresada en kilogramos realizada por la empresa PREZERO, S.A.U. en La Coruña en junio de 2022, 2023 y 2024 arroja los siguientes datos: -Junio de 2022, 7.396.220 kg. -Junio de 2023, 7.351.803 kg. -Junio de 2024, 6.836.340 kg.

Trigésimo quinto: La recogida de basura expresada en kilogramos realizada por la empresa PREZERO, S.A.U. en La Coruña en julio de 2022, 2023 y 2024 arroja los siguientes datos: -Julio de 2022, 7.212.560 kg. -Julio de 2023, 7.185.740 kg. -Julio de 2024, 6.016.420 kg.

Trigésimo sexto: La recogida de basura expresada en kilogramos realizada por la empresa PREZERO, S.A.U. en La Coruña en agosto de 2022, 2023 y 2024 arroja los siguientes datos: -Agosto de 2022, 7.147.460 kg. -Agosto de 2023, 7.170.330 kg. -Agosto de 2024, 7.465.280 kg.

Trigésimo séptimo: De acuerdo con la evaluación de riesgos laborales de la empresa PREZERO, S.A.U. (original de 15 de febrero de 2002 y revisión de 31 de enero de 2008), pag. 52: "Las bolsas se recogerán en todo momento por la parte superior, sin sujetarlas ni apoyarlas nunca sobre la palma de la mano o acercarlas al cuerpo. Los operarios deben seguir las normas básicas de seguridad en las tareas que requieran cierto contacto con residuos: • Bajo ningún concepto se buscará en la basura para recuperar residuos. • Se utilizarán siempre herramientas auxiliares (ganchos, palas,...) en caso de que se necesario recoger residuos y nunca se hará con las manos. • No se introducirá nunca la mano en el interior de las cajas o bolsas de residuos."

Trigésimo octavo: El 1 de octubre de 2024 se celebra ante el SMAC de La Coruña acto de conciliación que finaliza sin acuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La parte actora solicita la declaración de nulidad, y subsidiariamente improcedencia, del despido del que ha sido objeto, alegando, en síntesis, en relación a la primera, que con tal actuación la empresa vulnera los artículos 10, 14, 15, 18, 20, 24 y 28 de la C.E. poniendo de manifiesto que el trabajador ha sido objeto de una clara represalia por su incesante actividad sindical no sólo durante la huelga sino también en su condición de miembro del comité de empresa y del comité de seguridad y salud, siendo que el despido se produce en un contexto de huelga, habiendo sido criminalizado el actor para intimidar al resto de los trabajadores. Solicita asimismo una indemnización por vulneración de derechos fundamentales por importe de 60.008 euros (7.501 euros por cada derecho fundamental vulnerado). Subsidiariamente se solicita la declaración de improcedencia del despido por falta de causalidad y por vulnerar el procedimiento legal y convencionalmente establecido al efecto, con cita del artículo 60 del sector, artículo 44 del convenio de empresa, artículo 10.3 de la LOLS y artículo 68 del ET y artículo 7 de la OIT.

Tras hacer mención a su condición de representante legal de los trabajadores, presidente del comité de empresa, miembro del comité de huelga y representante del sindicato STL, se hace un extenso relato relativo de la huelga convocada en la empresa en junio, julio y agosto de 2024 con expresa mención de su cronología, haciendo especial hincapié a las publicaciones realizadas en los medios de comunicación social sobre tal huelga afirmando que se desata una tormenta mediática con el fin de desacreditar a los huelguistas, al tiempo que se abren numerosos expedientes sancionadores contra la plantilla, haciendo referencia a los servicios mínimos, que se califican de amplísimos, así como al caos organizativo existente, según la parte, en la empresa, atribuyendo a la misma, siquiera sea implícitamente, acelerar la situación de emergencia sanitaria, volviendo a hacer referencia al eco que se hacen los medios de comunicación de la situación, concluyendo que las sanciones de la empresa es una parte de la estrategia diseñada por la empresa para castigar a los trabajadores y afiliados al sindicato STL, teniendo como finalidad la limitación del ejercicio de huelga, en el marco de la cual se instrumentalizan la incoación de expedientes sancionadores. Transcribe la parte, en el hecho tercero de la demanda, la apertura de expediente sancionador al actor, así como su ampliación que finalizan con la comunicación, el 14 de agosto de 2024, de la carta de despido que también se transcribe. Relaciona también la parte la extinción de la relación laboral con la vulneración del artículo 28 de la C.E., así como otros derechos fundamentales mencionándose los artículos 10, 15 y 18 de la C.E., a los que añade el artículo 14, 15, 20 y 24 del mismo texto legal. En relación a los hechos de la carta de despido, se afirma, respecto de la incitación al personal a que incumpla las obligaciones laborales, que la voluntad empresarial de represaliar a los trabajadores se dirige con mayor virulencia al actor como miembro del comité de empresa, cuestionando, en relación al envío de mensajes del 1 de julio su autoría, negando la titularidad del número de teléfono desde el que se distribuyeron, tratándose de una información del comité de huelga a sus trabajadores afiliados, afirmando que la decisión de despido se encuentra tomada de antemano.

También hace mención a la asamblea de 5 de julio (hechos del 6 de julio) calificando la imputaciones como un ataque frontal a la libertad sindical y derecho de huelga, señalando que se produce una reunión con representantes del gobierno municipal que le pide un gesto para facilitar la posición del consistorio en una inminente negociación, negando la existencia de una orden por parte del actor y sí, por el contrario, de una decisión asamblearia adoptada por mayoría abrumadora, manifestando que no puede recordar si los gritos que la empresa imputa como realizados desde el otro lado de la valla y que, en cualquier caso, se estaba refiriendo a un contexto donde las hubiere.

Afirma que la controversia sobre el fichaje en la empresa se encuentra judicializada, sin que el hecho de que puedan fichar diez minutos antes no significa que deban hacerlo con anterioridad. Se afirma igualmente que los datos de volumen y porcentaje de residuos no se incluyeron en el pliego de cargos generando la misma indefensión. En relación a los comportamientos inadecuados en horario laboral del 23 de julio afirma el carácter genérico de la imputación no señalándose días ni horas concretas, negando la imputación es este sentido. Niega la existencia de malos tratos de palabra u obra a sus superiores, limitándose al actor, en el ejercicio de funciones propias de su cargo a pone en conocimiento de la empresa y de la interesada las denuncias registradas en el sindicato.

Por último, en relación a la desobediencia consistente en la presencia del actor en horario nocturno y sin elementos de seguridad ni distintivos identificativos alega indefensión, poniendo de manifiesto que la comunicación que, a tal efecto, realiza la empresa ha sido objeto de actos preparatorios por considerar una vulneración de derechos fundamentales por constituir un atentado a la libertad sindical, señalando que las medidas restrictivas acordadas en marzo de 2022 decayeron cuando finalizó el conflicto en que se sustentaban, existiendo un contexto de libre acceso a las instalaciones.

En el escrito aclaratorio de 14 de agosto de 2025 la parte concreta la petición de declaración de nulidad del despido en la vulneración de los derechos recogidos en el artículo 28.1, 28.2, 37.2, 10, 15, 18, 20, 24 y 14, todos ellos de la CE; asimismo se funda la improcedencia en la indefensión motivada por un relato de hechos

insuficientemente claro y carente de la necesaria concreción, no correspondiéndose los hechos recogidos en el expediente previo con los recogidos en la carta, la ausencia de tipificación y proporcionalidad, vaciándose de contenido el expediente contradictorio, alegando igualmente la falsedad de los hechos imputados e inadecuación de la sanción en cuanto que los hechos no alcanzan la necesaria gravedad para ser merecedores de la sanción de despido.

La representación del sindicato STL se remite a la demanda.

Por su parte la representación de PREZERO, S.A.U. se opone a la demanda manifestando conformidad con la antigüedad y el salario, señalando, como cuestión previa, que se hacen alegaciones en demanda que nada tienen que ver con el despido cuestionado, obteniendo las mismas respuesta en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de La Coruña en el proceso de vulneración de derechos fundamentales seguido ante el mismo y que desestima la demanda, siendo que los hechos imputados por el actor han sido realizados bien por el Ayuntamiento bien por la prensa.

En relación al fondo, pone el despido en el contexto de una situación de huelga del servicio de limpieza convocada por el sindicato STL, que se inicia el 24 de junio de 2024 hasta el 16 de agosto, desconvocada el 9 de agosto, instruyéndose 133 expedientes disciplinarios y produciéndose 8 despidos, de los cuales, tres eran miembros del comité de empresa.

Respecto a la nulidad se afirma que la misma se fundamenta en que el actor era miembro del comité de empresa, miembro fundador del sindicato STL, miembro del comité de empresa, así como en la formulación de denuncias y demandas contra la empresa, afirmando la realidad de la causa del despido, así como la tipificación de los hechos imputados como muy graves, específicamente, la incitación a los trabajadores para incumplir sus obligaciones laborales prevista en el convenio colectivo, niega la existencia de persecución al trabajador, habiendo sido declarados procedentes los despidos.

Sintetiza los hechos imputados en cuatro, en primer lugar, el hecho de trasladar a los trabajadores instrucciones sobre la forma de recoger las bolsas de basura que es contraria a las ordenes de la empresa (email de 2 de julio de 2022) y a la evaluación de riesgos laborales, en concreto utilizar palas y escobas, en segundo lugar, incitar a los trabajadores a incumplir las instrucciones de la empresa, en concreto la de recoger todas las bolsas tanto fuera como dentro de los contenedores, afirmando que en la asamblea de 5 de julio el demandante incitó a los trabajadores a recoger exclusivamente las bolsas que estaban fuera de los contenedores dejando los contenedores llenos en días de no huelga, con plena conciencia de que era un incumplimiento, como también incitar a los trabajadores a que fichasen a las 00:00 pudiendo fichar diez minutos antes, formándose colas y ralentizar la recogida de la basura; en tercer lugar, la realización de coacciones y amenazas contra la jefa de servicio D^a Martina en el AGA el 20 de junio y en la reunión de 5 de julio, manifestando que existen de denuncias contra la misma socavando así su autoridad, siendo la primera denuncia en noviembre de 2024; en cuarto lugar, se le atribuye hacer accedido a las instalaciones sin chaleco reflectante y sin aviso previo, a sabiendas de su obligación de cumplir ambas indicaciones, habiendo presentado una queja por su la no utilización de dicho elemento de visibilidad por los capataces. Por último, señala que el trabajador es el instigador de la huelga.

Segundo: La anterior relación fáctica ha quedado acreditado en virtud de la prueba documental aportada valorada en su conjunto, así como por el interrogatorio de testigos y peritos, y la reproducción de la imagen y el sonido realizados en el acto del juicio.

En concreto, en relación al hecho probado primero existe conformidad de las partes. Los hechos probados segundo, tercero y cuarto resultan del documento 1.3 del demandante. El hecho probado quinto y sexto en virtud del documento tercero de la demanda, aportándose también por el demandante pliego de cargos.

El hecho probado séptimo en virtud del documento cuarto de la demandada. El hecho probado octavo en virtud de los documentos nº 5.1, 5.2 y 5.3 del demandante, este ultimo también con el documento nº 24 de la demandada. El hecho probado noveno en virtud del documento nº 3 del demandante y 8º de la demandada.

Los hechos probados décimo, undécimo y duodécimo en virtud del documento nº 20 de la demandada. El hecho probado decimotercero consta en los documentos nº 23 y 40 de la demandada. El hecho probado décimo cuarto resulta del documento nº 3.2.4 del demandante, documento nº 8 de la parte coadyuvante. El hecho probado décimo quinto tiene como fundamento el documento nº 17 de la demandada, teniendo el décimo sexto apoyo en documento nº 8.5 del demandante. El hecho probado décimo séptimo tiene como respaldo probatorio los documentos 22 y 40 de la demandada.

El hecho décimo octavo se apoya en los documentos nº 8.6 y 8.7 del demandante, el décimo noveno en el documento nº 3.2.21 del demandante, haciéndolo el vigésimo en el número 4.7 de la parte demandante. Los hechos probados vigésimo primero y vigésimo segundo lo hacen en los documentos 4.2 y 4.3 del demandante y los vigésimo tercero y vigésimo cuarto en los números 28 y 29 de la demandada respectivamente.

El hecho vigésimo quinto, del documento nº 25 de la empresa. El hecho vigésimo sexto resulta de la grabación de video aportado por la empresa demandada corroborada por la declaración de la testigo Sra. Martina (doc. nº 39). El vigésimo séptimo aparece acreditado por el documento nº 9 de la demandada. El hecho probado vigésimo octavo tiene su corroborante probatorio en el documento nº 7 de la parte coadyuvante y en el nº 3.2.5 del demandante.

El hecho vigésimo noveno ha sido acreditado en virtud de la declaración del testigo D. Jose Ignacio. El hecho probado trigésimo en virtud del documento nº 41 de la demanda. Los hechos trigésimo primero, trigésimo segundo y trigésimo tercero en virtud de los documentos nº 6.1, 6.2 y 6.3 de la parte demandante respectivamente, mientras que los hechos trigésimo cuarto, trigésimo quinto y trigésimo sexto en virtud del documento nº 3.2.11 también de la parte demandante. El hecho probado trigésimo séptimo en virtud del documento nº 18 de la demandada. El hecho probado trigésimo octavo resulta de la documentación aportada con la demanda.

Tercero: Comienza la demanda contextualizando el actor el despido del que ha sido objeto en relación con una huelga convocada por el sindicato STL en la ciudad de La Coruña en verano de 2024, haciendo mención a la condición de representante legal de los trabajadores, miembro del comité de huelga y directivo del indicado sindicato.

En efecto, convocada el 12 de junio de 2024 por el sindicato STL, del que el actor es miembro fundador, se desarrolla en La Coruña una huelga de los servicios de recogida de basura los meses de junio, julio y agosto de 2024, en la que se fijan unos servicios mínimos, los cuales han sido impugnados ante la jurisdicción contencioso administrativo (doc. nº 8 del sindicato STL), y que dan lugar a una serie de publicaciones en la prensa local y comunicados por parte del contratista del servicio, esto es, el AYUNTAMIENTO DE LA CORUÑA.

Sobre la adecuación de la actuación de la empresa adjudicataria y del Ayuntamiento a la legalidad constitucional se han pronunciado ya los Juzgados de esta localidad, a través de sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de La Coruña el 24 de abril de 2025 en autos nº 744/2024 y que desestima las pretensiones del comité de empresa y del STL, absolviendo a PREZERO y al Ayuntamiento de las peticiones de condena frente a ellos dirigidas.

En dicha resolución, que no es firme, se analizan, entre otros, la existencia de esquirolaje, establecimiento de un listado de suplentes para sustituir ausencias en servicios mínimos, la manipulación y alteración de los efectos de la huelga, la represión de los afiliados al STL mediante sanciones indiscriminadas, y que llevaron como consecuencia la baja de 58 afiliados, la limitación de la actividad sindical en el centro de trabajo, todos ellos resueltos en sentido negativo.

Respecto de la anulación de determinados servicios a que se hace referencia en la demanda, atribuyendo a la empresa la responsabilidad de la situación, se concluye en la sentencia (fundamento de derecho cuarto, apartado segundo), con el siguiente razonamiento que hacemos nuestro:

“En primer lugar, y respecto a lo denunciado en el hecho séptimo, cabe decir que no se ha practicado prueba alguna que acredite que la empresa reforzó los sistemas de vigilancia.

En cuanto a que se anularon total o parcialmente los servicios, consta acreditado que se suprimieron determinados servicios de recogida [servicios de carga soterrados, recogida de carga lateral (CS) de papel y cartón, (Pc), vidrio (V), muebles (M1 y M2), servicio de Raees, cementerios, y de carga lateral que recoge papel y cartón, voluminosos y vidrio (CL1 y CL2)]. Entiende la actora que dicha supresión implicó una mayor visibilidad del conflicto con acumulación de residuos, afectando al normal desarrollo de la huelga por sobredimensionamiento de sus efectos. Asimismo, se indica que no se cumplieron los servicios mínimos durante la huelga.

Cabe partir de lo ya expuesto: el primer día en que no salieron los referidos servicios fue el 26 de junio. Se hace notar que desde dicha fecha sólo realizó huelga un trabajador el 13 de julio. Por tanto, es evidente que la medida adoptada no tenía que ver con el ejercicio de huelga de los trabajadores, puesto que ya nadie hacía huelga ese día, sino con las múltiples incidencias ya explicadas reiteradamente.

Por otro lado, dentro el ius variandi de la empresa y de su poder de organización se encuentra la facultad de disponer la supresión y modificación de determinados servicios de recogida, máxime cuando se encuentra más que justificada, puesto que era necesario priorizar la recogida de residuos orgánicos e inorgánicos ante la situación creada, descartando los servicios que implican menor riesgo desde el punto de vista de la salubridad pública. No constituye ningún indicio de vulneración del derecho de huelga o de la libertad sindical, puesto que la medida se adopta por cuestiones totalmente ajenas a la huelga, con la finalidad de que, al menos, se procediera a la normalización de la recogida de orgánicos e inorgánicos.

En cuanto al incumplimiento de los servicios mínimos, insistir en que esta jurisdicción es incompetente para enjuiciar tal incumplimiento, ni entiende que los demandantes estén legitimados activamente para denunciar el mismo. A mayor abundamiento, si no existen trabajadores en huelga no se entiende a que sobredimensionamiento de los efectos de una huelga no secundada por ningún trabajador se refiere la demanda, a no ser que identifique una "huelga" con las medidas colectivas de alteración del régimen ordinario de trabajo que adoptaron y que se califican de abusivas e ilícitas por el citado art. 7 del RDL 17/1977."

También se analiza en dicha sentencia, en relación a la alegación de instrumentalización de la huelga y sus efectos para criminalizar a los responsables, el conflicto entre la libertad de opinión y expresión del artículo 20 de la C.E. y el derecho de huelga y libertad sindical reconocido en el artículo 28 de la misma norma, concluyéndose en la misma (fundamento de derecho cuarto apartado tercero, conclusión que compartimos: "1) Que no puede imputarse a las demandadas (empresa y Concello) conducta alguna vulneradora respecto a las noticias publicadas por terceros (medios de comunicación), en tanto en cuanto no cabe inferir que sean únicamente las notas de prensa o la supuesta información recibida de la empresa (hecho no acreditado) las fuentes de las que se nutrieran dichas noticias. 2) Debe prevalecer, en este caso, el derecho de libre expresión y opinión. No se pueden calificar los actos empresariales como desproporcionados que limiten el derecho de huelga o de libertad sindical. Estamos ante una huelga en un servicio público esencial para la comunidad, escasamente secundada y que, dadas las incidencias generadas por el comité y los trabajadores, generó problemas de higiene y salud pública y dañaba la imagen de la ciudad, lo que justifica las intervenciones públicas y notas de prensa del Concello tendentes a explicar la situación ante la ciudadanía."

Debe aquí recordarse que, aún cuando el Ayuntamiento ha sido llamado al presente procedimiento como interviniente, lo que se juzga en el presente proceso no es ni la actuación de dicha Administración Pública, ni la de los medios de comunicación que, en cumplimiento de su deber, han informado sobre la situación de la huelga, debiendo obviarse las alegaciones que sobre la criminalización del actor se contienen en la demanda, encontrando, por el contrario, acomodo en la ejercicio de la potestad disciplinaria de la empresa, la apertura de los correspondientes expedientes disciplinarios a los trabajadores, así como las sanciones, incluidos los despidos, derivados de dichos expedientes, en relación a alguno de los cuales ya ha tenido este Juzgado ocasión de pronunciarse.

Cuarto: Entrando ya en la alegación de vulneración de derechos fundamentales, que fundamenta la petición de nulidad del despido, hemos de señalar que sobre la cuestión de la prueba de la existencia de vulneración de derechos fundamentales, se ha pronunciado en numerosas ocasiones el Tribunal Constitucional, pudiendo citarse la Sentencia 138/06, de 8 de mayo, en la que se destaca "la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, F. 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, F. 5, y 85/1995, de 6 de junio, F. 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios", concluyendo que "En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, F. 5, y 29/2002, de 11 de febrero, F. 3 , por todas)".

Se alega, en primer lugar, en el escrito de aclaración de la demanda, que se ha vulnerado los derechos reconocidos en los artículos 28.1, 28.2, 37.2 de la C.E., es decir, el derecho a la libertad sindical, el derecho de huelga y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, así como el artículo 24.2 de la C.E. y el artículo 14 del mismo texto legal.

Prescindiendo del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, es decir, del artículo 37.2 de C.E., en cuanto que el hecho de la huelga, sin duda medida de conflicto colectivo, ya se encuentra amparada en el artículo 28.2 de la C.E. con mayor protección que el precepto previamente señalado en cuanto que este último no se encuentra incluido en la protección a que se refiere el artículo 53.2 del mismo texto legal, y por lo que se refiere a la condición del actor de miembro del comité de empresa y, por lo tanto, representante legal de los trabajadores, así como en la condición de miembro del sindicato STL, en concreto, secretario general del mismo, funda la parte la vulneración del derecho fundamental en la actividad desplegada por el demandante

en tal condición, lo que también podría integrar, según la parte, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad en cuanto que represalia por tal actuación, protegida en el artículo 24 de la C.E., así como la vulneración del principio de igualdad en cuanto el origen del despido se funda en dicha condición o actividad derivada de ella, con afectación, en consecuencia del artículo 14 del mismo texto legal, al haber sido discriminado por mor de ostentar tal condición.

Procede, en primer lugar, el examen de la vulneración del derecho a la libertad sindical (28.1) y el derecho de huelga (28.2) dada la íntima relación entre ambos derechos recogidos en el mismo precepto. La libertad sindical es proclamada como derecho fundamental por la Constitución de 1978, cuyo artículo 28.1 proclama que "Todos tienen derecho a sindicarse libremente" y que "La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección". Derecho fundamental que ha sido desarrollado por la L.O. 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical - en adelante, LOLS -, cuyo artículo 2.1 .d) señala que "La libertad sindical comprende. el derecho a la actividad sindical", lo que se introduce en el núcleo del contenido esencial de la libertad sindical. Por otra parte, se proclama también en el artículo 2.2.d) LOLS que "Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a. el ejercicio de la libertad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, el ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas".

Como señala la STSj de Galicia de 8 de noviembre de 2012: "Las anteriores expresiones del derecho fundamental (organizativas o asociativas y funcionales o de actividad) constituyen su núcleo mínimo e indisponible, el contenido esencial de la libertad sindical. En particular, en coherencia con la vertiente funcional del derecho, la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical (art. 2.1 d)) y, de otra parte, que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de su libertad sindical, tienen derecho a desarrollar actividades sindicales en la empresa o fuera de ella (art. 2.2 d)). Como declara la STC 74/1998, de 31 de marzo, el derecho a la libertad sindical garantizado por el art. 28.1 CE veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes, en relación con el resto de los trabajadores y «también prohíbe diferencias de trato entre afiliados y representantes sindicales por razón del Sindicato en el que se integren o representen, pues son, en todo caso, las consecuencias negativas -por incentivación o disuasión- respecto a la libertad sindical del trabajador, las que determinan que el derecho de libertad sindical también resulte afectado en estos casos» (F. 3). También veda la posibilidad de utilizar decisiones empresariales para introducir discriminaciones antisindicales. "

Se afirma por la parte demandante que entre el mes de abril de 2021 hasta agosto de 2024 el actor interpuso 79 denuncias en todo tipo de ámbitos, acreditando, a través del documento nº 6.1 de la parte actora (hecho probado trigésimo primero) se constata la existencia de una pluralidad de escritos presentados a la empresa en el ejercicio de su condición de representante de los trabajadores (el 17 de octubre de 2023 informe sobre necesidades formativas, el 27 de diciembre de 2023 sobre incumplimiento de servicios externalizados, el 2 de enero de 2024 sobre discrepancias al plan de formación el 10 de enero de 2024 sobre incumplimiento de salidas en materia de servicios, el 23 de enero de 2024 sobre el abono de horas extraordinarias, el 11 de febrero de 2024 solicitando la convocatoria de comisión paritaria sobre el incremento salarial, el 13 de marzo de 2024 solicitando la convocatoria de comisión paritaria sobre el sistema de fichajes, el 25 de marzo de 2024 sobre la realización de cursos de formación, el 27 de marzo de 2023 sobre desconexión digital, el 1 de abril de 2024 sobre EPIs, el 2 de mayo de 2024 en su condición de miembro de seguridad y salud en relación a una incidencia sobre pérdidas de gas, el 6 de mayo de 2024 sobre contratación indefinida, el 7 de mayo de 2024 sobre participación de la parte social en el plan de igualdad y el 14 de mayo de 2024, sobre la rotación de corretornos y el 22 de mayo de 2024 sobre vacaciones), interviniendo en la comisión paritaria, el 23 de enero de 2024, formulando denuncias ante la ITSS y promoviendo procedimientos de solución de conflictos ante el AGA.

Todas estas circunstancias (escritos, denuncias, intervenciones y promociones) constituyen elementos más que suficientes para entender que en el presente caso concurre un panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales, siendo múltiples y variadas las actuaciones del actor, en su condición de representante legal de los trabajadores, miembro del sindicato o miembro de la comisión de seguridad y salud, pues si bien es cierto que no basta la mera acreditación de la condición de representante legal de los trabajadores, a los que deben añadirse los otros cargos que el trabajador ostenta, el considerable volumen de las reclamaciones y denuncias efectuadas, así como la cercanía temporal entre las mismas y el despido del actor, ha de permitirnos, con carácter indiciario, concluir que, en el caso de que no se acreditasen los hechos en los que la empresa demandada funda el despido, procedería declarar la nulidad del despido como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales invocados, invirtiéndose así la carga de la prueba.

Quinto: A lo anterior ha de añadirse que, además, el despido se produce en una situación de huelga de trabajadores, huelga que se convoca en reunión extraordinaria del 12 de junio de 2024, comenzando el 24 de junio de 2024, realizándose de manera intermitente y que, finalmente es desconvocada el 9 de agosto de 2024.

Según se recoge en la STC 33/2011, de 28 de noviembre con cita en las nº 123/1992 de 20 de septiembre y 11/1981 de 11 de abril: "En cuanto al derecho de huelga ha de recordarse la singular posición que ostenta en relación a otras medidas de conflicto colectivo. Como subrayaba la STC 123/1992, de 28 de septiembre, en su FJ 5º, "el derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37, el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53, 81 y 161 C.E.)". - Por otra parte, como dijéramos en la decisiva STC 11/1981, de 8 de abril, que ha inspirado de forma continua los pronunciamientos posteriores de este Tribunal en la materia: "la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el art. 1.1 de la Constitución, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo es también con el derecho reconocido a los sindicatos en el art. 7 de la Constitución, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido; y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas (art. 9.2 de la Constitución)." (FJ 9).

La empresa ha procedido, en el contexto de huelga indicado y por hechos acaecidos durante el desarrollo de tal medida de conflicto colectivo, a la incoación de expedientes disciplinarios a 133 trabajadores, de los cuales 8 terminaron con el despido de los trabajadores (doc. nº 9 de la parte actora), no pudiendo desvincularse, al menos indiciariamente, el despido del actor de tal situación de huelga, dada su relevante intervención en la misma, como presidente del comité de empresa, como presidente del comité de huelga y como secretario general del sindicato convocante de la misma, haciéndose mención a tal intervención en la propia carta de despido, atribuyéndole, en el apartado primero del hecho séptimo de la carta de despido, hechos ocurridos en una asamblea de trabajadores en que la se trataron cuestiones relativas a la huelga, vinculando la disminución en el número de toneladas recogidas en los días de huelga (también en el apartado primero del hecho séptimo) a la actuación del propio actor, así como también actuaciones que han tenido lugar en el periodo de huelga y directamente relacionadas con la misma (apartado segundo y tercero del hecho séptimo) y la incitación a trabajadores para que, también en periodo de huelga, incumplan sus obligaciones.

Por lo tanto, y de manera indiciaria, puede vincularse causalmente la extinción de la relación laboral a través del despido disciplinario del actor y la situación de huelga en la empresa demandada, por lo que concluimos que existen indicios de vulneración del artículo 28.2 de la C.E., con la lógica consecuencia de invertir la carga de la prueba de tal manera que en caso de no acreditar la empresa la procedencia del despido este no merecerá otro calificativo que el de nulo por vulneración de derechos fundamentales.

Sexto: Por lo que se refiere a la garantía de indemnidad la doctrina constitucional ha señalado que el "derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (...) En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos" (SSTC 14/1993, de 18/enero; 54/1995, de 24/febrero, FJ 3; 197/1998, de 13/octubre, FJ 4; 140/1999, de 22/julio, FJ 4; 101/2000, de 10/abril, FJ 2; 196/2000, de 24/julio; 199/2000, de 24/julio, FJ 4; 198/2001, de 4/octubre, FJ 3; 55/2004, de 19/abril, FJ 2; 87/2004/de 10/mayo, F.2; 5/03, de 20/enero FJ 7; 38/2005, de 28/febrero, FJ 3; 144/2005, de 6/junio, F.3; 171/2005, de 20/junio, FJ 3; 16/2006, de 19/enero; 44/2006, de 13/febrero; 65/2006, de 27/febrero; 120/2006, de 24/abril; 138/2006, de 8/mayo, FJ 5 . Y en el mismo sentido, la STS 06/10/05 -rec. 2736/04-).

De ello "se sigue la consecuencia de que 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 radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho

fundamental" (tutela judicial), ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo (art. 4.2 apartado g ET) (SSTC 5/2003, de 20/enero FJ 7; 38/2005, de 28/febrero, FJ 3; 177/2005, de 20/junio, FJ 3; 120/2006, de 24/abril, FJ 2; y 138/2006, de 8/mayo, FJ 5).

Señala el TC en su sentencia de 19 de abril de 2004 que la garantía de indemnidad del artículo 24.1 de la Constitución cubre todo acto procesal o pre procesal necesario para acceder a los Tribunales de Justicia; tanto, entonces, el ejercicio de la acción en sede jurisdiccional, como los actos preparatorios o previos necesarios para dicho ejercicio, pues el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción. Bajo esas circunstancias, en efecto, los mencionados actos previos y obligatorios no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, ya que, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho, resultando sencillo para quien persiga impedir u obstaculizar su ejercicio poner en práctica medidas represivas justo en el momento anterior al planteamiento de la acción.

En el presente caso, no consta la presentación por parte del trabajador de demanda alguna en defensa de sus derechos que pudiera llevar a concluir la existencia de una posible relación entre el ejercicio de tales derechos y el despido o, dicho de otro modo, que el despido haya sido como consecuencia o una represalia por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva para hacer valer sus derechos, sin perjuicio de la actividad realizada en su condición de representante legal o sindical de los trabajadores o como miembro del comité de seguridad y salud, en relación a las cuales, y como hemos visto, se acredita la presentación de escritos, denuncias, intervenciones y promociones, así como diversas demandas (la de impugnación de los servicios mínimos ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo así como a la de vulneración de derechos fundamentales y que ha dado lugar a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de La Coruña a la que hacemos referencia en el hecho probado trigésimo), si bien tal presentación no añade nada a lo ya examinado en relación a la libertad sindical la cual, además de por otros medios, se ejercita mediante la interposición de demandas y actos que pueden ser calificado como pre procesales, por lo que esta última actuación se encontraría ya protegida por el derecho a la libertad sindical sin tener que acudir al derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

Séptimo: En sede también de vulneración de derechos fundamentales, se alude por la parte demandante, alegando la vulneración del mismo, al artículo 14 de la C.E. En relación al principio de igualdad estricto sensu la STSj de Canarias dictada en recurso 565/2013 recoge lo siguiente: " En lo que se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos que proclama el primer inciso del Art. 14 de la norma fundamental, la doctrina constitucional (SSTC 22/81 (EDJ 1981/22), 41/13 (EDJ 2013/8459), 40/14 (EDJ 2014/35435) y, haciéndose eco de la misma, la jurisprudencia ordinaria (SSTs 8/07/10, Rec. 248/09 (EDJ 2010/185091); 21/01/14, Rec. 1194/13 (EDJ 2014/7720), ha fijado las siguientes pautas básicas: a) No toda desigualdad de trato supone una infracción del art. 14 de la Constitución (EDL 1978/3879), sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable. b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas; c) El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados. d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos. e) Ello comporta que cuando se alegue la vulneración del principio de igualdad han de llevarse a cabo dos juicios: 1º.- el «juicio de identidad», es decir la necesidad de acreditar la existencia de un nivel suficiente de similitud respecto a la situación de la que se invoca el agravio; y 2º.- el «juicio de racionalidad», es decir debe tener una consistencia de *fumus boni iuris*, sin arbitrariedad. A la vez, la desigualdad únicamente es calificable de constitucional cuando se superan otros dos juicios: (a) el «causal o finalista», es decir, cuando exista una causa «objetiva y razonable» conforme a criterios o juicios de valor generalmente aceptados; y (b) el «de adecuación o proporcionalidad», cuando la medida adoptada y el resultado que produce son adecuados al fin pretendido y no resultan especialmente gravosos para los afectados."

Se afirma en la demanda que el trabajador demandante ha sido objeto de un trato diferente y desigual por su representatividad sindical y de los trabajadores que ha ostentado en la empresa, incluso con respecto a los demás miembros del comité de empresa y/o huelga.

Sin embargo, como ya hemos visto al tratar la garantía de indemnidad, tanto la condición del actor como representante de los trabajadores, bien sea legal o sindical, como su actuación en dicha condición ha servido

para fundamentar la vulneración, siempre con carácter indiciario, del derecho a la libertad sindical, por lo que sería redundante la apreciación de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación al margen o separado de dicha condición o actuación, por lo que ha de descartarse que, además de vulnerar la libertad sindical, se haya vulnerado, de manera independiente, el principio de igualdad y no discriminación.

Octavo: Además de los anteriores, también se denuncian, como derechos fundamentales vulnerados, tanto en la demanda como en el escrito de aclaración, el derecho a la dignidad personal reconocido en el artículo 10 de la C.E., el derecho a la integridad moral previsto en el artículo 15 de la C.E., el derecho al honor y a la propia imagen previsto en el artículo 18 de la C.E. y el derecho a la libertad de expresión del artículo 20 también de la C.E., solicitando un “quantum” indemnizatorio derivado de la suma de la vulneración de todos estos derechos.

Al respecto no puede dejar de observarse que, si bien todos ellos aparecen citados en los escritos anteriormente mencionados, no se establece una relación clara o vínculo preciso entre tales derechos que se dicen vulnerados y los hechos con los que se entiende que se ha producido tal vulneración.

Si con tal alegación pretende la parte vincular la vulneración de los mismos a las múltiples referencias que se hacen en la demanda a las noticias aparecidas en los diversos medios de comunicación que dieron cobertura a la huelga del servicio de basuras (“...se le ha identificado como un mafioso, un extorsionador que dirige una organización ilícita con la que tiene como rehén a una ciudad presentándole ante sus conciudadanos como un delincuente afectando a su dignidad e integridad moral como persona...”.) hemos de remitirnos a lo ya dicho en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de La Coruña y que examina de manera extensa tales informaciones y en la que se llega a la conclusión (fundamento de derecho cuarto apartado tercero) que la responsabilidad por tales publicaciones no puede imputarse ni a la empresa ni al Ayuntamiento “...en tanto en cuanto no cabe inferir que sean únicamente las notas de prensa o la supuesta información recibida de la empresa (hecho no acreditado) las fuentes de las que se nutrieran dichas noticias”; y en relación a la libertad de expresión, que “... Estamos ante una huelga en un servicio público esencial para la comunidad, escasamente secundada y que, dadas las incidencias generadas por el comité y los trabajadores, generó problemas de higiene y salud pública y dañaba la imagen de la ciudad, lo que justifica las intervenciones públicas y notas de prensa del Concello tendentes a explicar la situación ante la ciudadanía.”, conclusiones con la que no se puede sino mostrar conformidad.

Si, por el contrario, lo que pretende la parte es entender que tal vulneración se produce, no a través de dichas publicaciones periodísticas o comunicaciones del Ayuntamiento, sino a través de la propia comunicación extintiva realizada por la empresa, hemos de señalar que la simple lectura de la misma puede comprobarse que con las expresiones vertidas en la misma en modo alguno se afecta a tales derechos, no apreciándose la inclusión de expresiones vejatorias o injuriosas que pudieran afectar a la dignidad y al honor del trabajador, y ello, con independencia de lo que pueda entenderse acreditado en relación a los hechos imputados, cuestión que no supondría la afectación de tales derechos, sino la constatación de conductas que, en su caso, pueden ser incardinadas en alguno de los supuestos en que, con arreglo a las leyes o convenios colectivos, permitan fundar en despido disciplinario adoptado por la empresa, no resultando tampoco afectado el derecho que, sin protección constitucional, figura en el art. 4.1 e) del ET.

Por lo tanto, no podemos concluir que la empresa con su comportamiento, ni siquiera a título indiciario, haya vulnerado los derechos fundamentales a la dignidad (art. 10 de la C.E.), integridad moral (art. 15 C.E.) honor y propia imagen (art. 18 de la C.E.) o libertad de expresión (art. 20 de la C.E.).

Noveno: Examinada la vulneración de derechos fundamentales procede, por razones metodológicas, el examen de los defectos formales imputados por el trabajador al despido realizado por la empresa y que se concretan, según el apartado segundo, puntos 1 y 2 del escrito de aclaración de 14 de agosto de 2025, en concreto se hace mención en un relato de hechos insuficientemente claro y carente de la necesaria concreción al no ordenar ni numerar los hechos imputados y omisión de datos esenciales, así como la incompatibilidad con el expediente contradictorio previo no correspondiéndose con los imputados en el expediente contradictorio.

En relación a la concreción que ha de cumplimentar la notificación de la extinción, el requisito de la comunicación escrita implica una doble exigencia: a) utilizar la forma escrita. b) explicar la causa de la extinción en la comunicación escrita en forma que, con su mera lectura, el trabajador afectado tenga conocimiento de las circunstancias objetivas que justifican la extinción contractual (TSJ Aragón 18-1-01, AS 62). Es doctrina reiterada que la comunicación de cese al actor debe comprender una descripción precisa y suficiente de las circunstancias que inciden negativamente en la eficiencia o rentabilidad de la empresa o del estado de los medios o instrumentos de producción, siendo necesario que en la carta se ponga de manifiesto la relación existente entre las deficiencias observadas y la decisión adoptada (TSJ Málaga 6-11-98, AS 7165; TSJ La Rioja 20-10-98, AS 6828; TSJ Cataluña 1-9-95, AS 3484; TSJ Asturias 26-5-95, AS 1822. En todo caso, no se considera necesario que la empresa valore la causa y su suficiencia para que produzca los efectos de

la procedencia de la decisión extintiva al no ser una cuestión de hecho sino una mera valoración jurídica (TSJ Asturias 6-11-98, AS 4001; TSJ Cataluña 21-2-97, AS 1836).

La mera lectura de la comunicación extintiva ha de llevarnos a concluir que la misma es suficientemente expresiva de los hechos que se imputan al actor, constando la misma de 14 páginas, habiendo sido redactada en términos tales que permitan plantear al trabajador, con razonables posibilidades de éxito, una defensa frente a tales imputaciones, haciéndose mención, tanto en la tramitación del expediente disciplinario como en dicha comunicación, a hechos concretos y a sus respectivas calificaciones jurídicas, no pudiendo apreciarse la indefensión alegada, indefensión que según reiterada doctrina no ha de ser meramente formal sino que ha de tener entidad suficiente para afectar al derecho de defensa, lo que no ocurre en el presente caso.

Concretando más, en primer lugar, en relación a la falta de ordenación y numeración a que se refiere el apartado primero de la alegación segunda de la aclaración, hemos de poner de manifiesto que en la carta de despido, después de hacer referencia al pliego de cargos y a la ampliación, así como a las alegaciones del actor, sí que se enumeran en el número séptimo del apartado de "hechos" una serie de conductas que son la imputadas al actor, haciendo referencia, en primer lugar a las instrucciones dadas por el actor en relación a la recogida de bolsas en la asamblea de 6 de julio y una vez finalizada ésta, instrucción que, según la carta, habían sido dadas con anterioridad mediante mensajes remitidos a teléfonos móviles, así como a los hechos ocurridos una vez finalizada ésta, misma mención que se hace en el pliego de cargos, si bien se añade, en la carta de despido, tabla con el tonelaje recogido en los días de huelga, tabla a la que nos referiremos posteriormente.

En segundo lugar, dentro también del apartado séptimo, se describe la conducta observada por el actor en relación a la jefe de servicio tanto en una reunión del AGA como en una reunión con la empresa, hechos que coinciden sustancialmente con el pliego de cargos, por lo que tampoco puede plantearse objeciones de alteración o modificación en relación a los mismos.

En tercer lugar, se menciona a la desobediencia con referencia a la falta de utilización de chaleco reflectante y la falta de aviso, para circular y entrar respectivamente en las instalaciones de la empresa, misma mención que se contiene en el pliego de cargos.

Por último, respecto de los hechos a los que se hace referencia en el escrito ampliatorio, se hace mención en éste al hecho de dar instrucciones a los trabajadores para no realizar su trabajo adecuadamente, constando, si bien en el apartado relativo a los fundamentos jurídicos, que: "Igualmente queda acreditado que se ha dirigido a varias personas trabajadoras desde el 23 de julio para que no realizaran su trabajo de manera adecuada y que han recibido mensajes verbales por su parte del tipo "tienes que hacer el barrio lo más lento que puedas" o "si hay alguna avería primero vas al barrio, y luego desde allí vuelves a la nave a dar parte", o bien "tienes que averiar el camión para que vaya al taller,...", por lo que tampoco puede cuestionarse la adecuación del pliego de cargos o, en su caso, la ampliación, a la carta de despido, existiendo una correlación entre ambos elementos en términos tales que puede entenderse cumplida la finalidad que con el expediente contradictorio se pretende que no es otra que la posibilidad de que la empresa reconsidere su decisión en base a las alegaciones realizadas por el trabajador, no produciendo, en modo alguno, indefensión al trabajador.

Tras lo expuesto hemos de llegar a la conclusión de que la empresa, tanto en el desarrollo del expediente disciplinario como en la comunicación de la extinción de la relación laboral, no ha incurrido en defecto formal que permita la impugnación del despido por tal causa debiendo desestimarse las alegaciones que, en relación a dicho requisito, se contienen en la demanda y en el escrito aclaratorio.

Décimo: Desechada la posibilidad de que la empresa haya incurrido en defecto formal en la extinción de la relación laboral procede un examen de cada uno de los hechos imputados al trabajador, así como la calificación jurídica que puedan merecer.

En el hecho primero del apartado séptimo de la carta de despido se imputa al trabajador una conducta consistente de dar una serie de instrucciones a los trabajadores respecto de la recogida de las bolsas de basura que estuviesen fuera de los contenedores, en concreto, que deberían manipularse con pala y escoba e introducirlas en el contenedor y que, para ello, dicho contenedor ha de encontrarse tumbado en el suelo, señalando que tales instrucciones fueron dadas por el actor, en primer lugar, mediante la remisión de mensajes a los teléfonos móviles de los trabajadores el día 1 de julio de 2024, en segundo lugar, en la asamblea de trabajadores celebrada el 6 de julio de 2024 y, en tercer lugar una vez finalizada dicha asamblea, a través de gritos dirigidos a los trabajadores desde una valla.

Nos encontramos pues ante acciones semejantes en cuanto a su contenido que se realizan en tres momentos distintos, calificándose jurídicamente las mismas como falta muy grave con arreglo al artículo 58.2º del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 13 de julio de 2013) y al artículo 44.3

XX del convenio colectivo de la empresa Prezero S.A.U. para el Concello da Coruña que establecen como tal “La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuanto, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionales protegibles.

Para analizar tal comportamiento procede determinar cual es la forma de recoger las bolsas, tal y como consta en la evaluación de riesgos, así como las instrucciones de la empresa al respecto.

En la evaluación de riesgos laborales de la empresa PREZERO, S.A.U. (original de 15 de febrero de 2002 y revisión de 31 de enero de 2008), pag. 52 (doc. nº 18 de la empresa) se recoge el siguiente extremo: “Las bolsas se recogerán en todo momento por la parte superior, sin sujetarlas ni apoyarlas nunca sobre la palma de la mano o acercarlas al cuerpo. Los operarios deben seguir las normas básicas de seguridad en las tareas que requieran cierto contacto con residuos: • Bajo ningún concepto se rebuscará en la basura para recuperar residuos. • Se utilizarán siempre herramientas auxiliares (ganchos, palas,...) en caso de que se necesario recoger residuos y nunca se hará con las manos. • No se introducirá nunca la mano en el interior de las cajas o bolsas de residuos.”

Por su parte la empresa, el 2 de julio de 2024, redacta la siguiente nota de régimen interior dirigida a los trabajadores: “Las bolsas de basura que estén fuera del contenedor se pueden y deben recoger con la mano (utilizando guantes de protección) siguiendo las indicaciones concretas de la Evaluación de Riesgos: “Las bolsas de basura se cogerán en todo momento por la parte superior, sin sujetarlas ni apoyarlas sobre la palma de la mano o acercarlas al suelo.”

Por lo tanto, la instrucción sobre la forma de recoger las bolsas que se imputa al actor en el apartado primero del hecho séptimo de la carta de despido (manipulación de las bolsas depositadas fuera del contenedor con pala y escoba y su introducción en dicho contenedor que ha de estar tumbado en el suelo) se encontraría en abierta contradicción, tanto en relación a lo previsto en la evaluación de riesgos laborales que limita la utilización de herramientas auxiliares (ganchos, palas...) a aquellos casos en los que los residuos no se encontrasen dentro de las bolsas, como en relación con las instrucciones dadas por la empresa, afirmando la empresa que el trabajador era consciente de la ilegalidad de proceder de tal manera.

Afirma la parte demandante, en justificación de tal conducta, que la misma respondía a la petición del Ayuntamiento de La Coruña de tener algún gesto con dicha administración con el fin de suavizar los efectos de la huelga de cara a una negociación con la empresa, en alusión a una conversación entre el actor y el concejal del Ayuntamiento, D. Felipe, el 2 de julio de 2024, conversación que ha sido reproducida en el acto del juicio (doc. nº 8.5 de la actora), cuya ausencia de manipulación ha sido sometida al peritaje elaborado por el Sr. Jose Ángel, e identificada, en cuanto a la voz del concejal por el testigo, Sr. Jesús, haciendo referencia también a dicho interlocutor la testigo, Sra. Maite, aportando igualmente un mensaje remitido a través de la aplicación “WhatsApp” en el que el actor comunica que se van a recoger las bolsas contraviniendo las órdenes de la empresa.

Aún cuando de la lectura de la transcripción de la conversación (los términos de la misma son confusos) pudiera entenderse que el Ayuntamiento está buscando un gesto de los trabajadores para desbloquear la situación (“También. Y yo intento, intento, aprovechar el tiempo de que, mira, han hecho un movimiento y tal de generosidad en una situación muy compleja”) resulta difícil seguir el hilo argumental de la parte demandante pues la forma supuestamente indicada por el actor por su mayor complejidad (emplear palas y volcar los contenedores), supondría emplear mayor tiempo lo que redundaría en una menor recogida y, en definitiva, una persistencia en la situación de suciedad de la ciudad, por lo que no se lograría la finalidad pretendida según la parte demandante.

Pero es que, además, se ha de poner el acento en la total ausencia de formalidad, y por lo tanto en la obligatoriedad de su cumplimiento, de la supuesta indicación por quien es la contratista del servicio de recogida de basuras, esto es, el Ayuntamiento, el cual ha de ajustarse, en su proceder, a las normas legalmente establecidas en cuanto a competencia y procedimiento, por lo que ha de desecharse tal alegación como justificativa de la conducta del trabajador demandante.

Undécimo: Para acreditar tales hechos (la indicación por parte del actor a recoger las bolsas de basura en la forma señalada) aporta la empresa demandada, además de los mensajes de WhatsApp que luego examinaremos, una grabación de lo manifestado por el actor en una asamblea de trabajadores que, puntualizado, se afirma que se inicia del 5 de julio pero que finaliza el 6 de julio, solicitando su reproducción en el acto del juicio, reproducción que fue denegada por el carácter ilícito de la prueba.

Al respecto de dicha prueba, sin perjuicio de lo ya razonado en el acto del juicio, hemos de señalar que, a pesar de aportarse informe pericial que afirma que la prueba no ha sido alterada, la parte demandada no puede concretar el origen de la misma, limitándose a afirmar que les ha llegado a los trabajadores a través de medios

electrónicos pero sin la identificación de la persona que ha realizado la grabación ni, mucho menos que la misma haya autorizado su comunicación o reproducción. En este sentido son suficientemente ilustrativas las declaraciones del Sr. Fermín, delegado de Prezero, el cual afirma que le llegó por distintas vías sin concretar su origen.

La doctrina jurisprudencial al respecto es muy clara, así ya en STC de 29 de noviembre de 1984, si bien en relación a una conversación telefónica, dicho Tribunal había declarado: "No hay "secreto" para aquél a quien la comunicación se dirige, ni implica contravención de lo dispuesto en el art. 18.3 CE (EDL 1978/3879) la retención, por cualquier medio, del contenido del mensaje. Dicha retención (la grabación, en el presente caso) podrá ser, en muchos casos, el presupuesto fáctico para la comunicación a terceros, pero ni aun considerando el problema desde este punto de vista puede apreciarse la conducta del interlocutor como preparatoria del ilícito constitucional, que es el quebrantamiento del secreto de las comunicaciones. Ocurre, en efecto, que el concepto de "secreto" en el art. 18.3 tiene un carácter "formal", en el sentido de que se predica de lo comunicado, sea cual sea su contenido y pertenezca o no el objeto de la comunicación misma al ámbito de lo personal, lo íntimo o lo reservado. Esta condición formal del secreto de las comunicaciones (la presunción "iuris et de iure" de que lo comunicado es "secreto", en un sentido sustancial) ilumina sobre la identidad del sujeto genérico sobre el que pesa el deber impuesto por la norma constitucional."

Por lo tanto, para que pudiera admitirse como medio de prueba la grabación de una conversación ajena a la empresa, y lo expresado en una asamblea de trabajadores puede considerarse como tal, sin que exista vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones, sería necesario la autorización de uno de los intervinientes en aquella, lo que en modo alguno acredita la empresa, y razón por la cual, como luego veremos, se admite la grabación que del mismo acto solicitó la parte demandante en cuanto que interviniente en la misma.

Igualmente hemos de poner de manifiesto que con tal reproducción, además de la vulneración del derecho fundamental al secreto de las comunicaciones, atendido el tipo de acto a que se refiere la grabación, esto es, una asamblea en la que participa el comité de huelga y los trabajadores, podría producirse una vulneración de otros derechos fundamentales como son el de la libertad sindical y el de huelga.

El hecho de que tal prueba haya sido declarada ilícita no implica, como hemos apuntado, que no pueda admitirse la reproducción de la grabación que del mismo acto solicita la parte demandante y ello por cuanto dicho trabajador, como parte de esa conversación, autoriza su reproducción, con lo que queda salvado el secreto antes mencionado, a lo que ha de añadirse que, a diferencia de la propuesta por la empresa, la reproducción interesada por la parte demandante se refiere únicamente a determinados pasajes, por lo que, aun siendo el mismo acto, no puede afirmarse que el contenido de la prueba fuera coincidente, no encontrándonos, en puridad, ante el mismo medio de prueba.

El artículo 90.1 de la LRJS establece que "No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.", en el mismo sentido que lo establecido en el artículo 11.1 de la LOPJ: No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales."

Por lo tanto, la prueba aportada por la empresa demandada consistente en la grabación de la asamblea de 6 de julio de 2024, ha de considerarse que ha sido obtenida ilícitamente, no siendo hábil para la acreditación del hecho que se imputa al trabajador relativo a las ordenes e instrucciones sobre la forma de recoger las bolsas de basura, no figurando el pasaje a que se refiere la empresa en la reproducción del audio aportados como documentos nº 8.6 y 8.7 por la parte actora y que han sido reproducidos en el acto del juicio.

Duodécimo: Sentado lo anterior, la siguiente cuestión será resolver cuales son las consecuencias de tal ilicitud sobre la calificación del despido, o lo que es lo mismo, si tal declaración de ilicitud ha de llevar consigo necesariamente la declaración de nulidad del despido o el mismo puede ser calificado como procedente o improcedente, sin perjuicio de la indemnización que pueda fijarse.

Sin desconocer la existencia de pronunciamientos contradictorios, y sin que la cuestión haya sido resuelta definitivamente por el Alto Tribunal, hemos de partir de la STC 61/2021, de 15 de marzo, así como la interpretación que de la misma se realiza en la STS de 26 de julio de 2022 en la que se afirma: "Proyectada dicha doctrina constitucional a la cuestión planteada, podemos afirmar que no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una "consecutividad lógica y jurídica". Dicho, en otros términos, no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el art. 18.1 y 3 CE.", añadiendo: "No significa ello que consideramos en todo caso inescindible la declaración de que una prueba ha sido obtenida con

vulneración de derechos fundamentales y la ulterior calificación del despido como nulo. Lo que sucede es que la determinación de en qué medida concurre la "conexidad" entre la vulneración de derechos fundamentales y el despido es cuestión tributaria de la valoración de cuantas circunstancias concurren."

Y en el presente caso difícilmente puede establecerse tal conexidad en cuanto que se desconoce cual es el origen de la prueba cuya reproducción se pretende pues, a diferencia de los supuestos resueltos en aquella jurisprudencia en la que se refiere a medios utilizados voluntariamente por la empresa para la captación de imágenes o sonido después utilizados para justificar el despido, en el presente caso no consta tal autoría y si bien es cierto que tal audio existe no puede afirmarse con rotundidad que en la captación del mismo haya intervenido la empresa demandada pues tal y como ha declarado el Delegado de Prezero, Sr. Fermín, "...le llegó un audio a través de distintas vías...", pues una cosa es que se haya aportado al proceso por la empresa para acreditar los hechos en los que se fundamenta el despido y otra que haya sido la empresa la que haya procedido a la grabación de la asamblea de 6 de julio.

En este punto hemos de traer a colación la STSj de Galicia de 15 de febrero de 2023 en la que, después de apuntar que la tercera vía, esto es, la sancionada por la STS de 26 de julio de 2022, parece la más prudente, establece la desconexión entre la prueba y la calificación del despido con fundamento en la falta de relación entre el origen de la prueba y la empresa señalando: "El más significativo es el de que la vulneración del derecho fundamental se produjo sin intervención de la empleadora, esto es, fue una trabajadora la que accedió al contenido del maletín sin que mediara orden de la empleadora, ni estuviera ello entre sus funciones."

En síntesis, sentado el principio de que la declaración de ilicitud de la prueba no lleva consigno, de manera necesaria, la declaración de nulidad del despido, y atendida la falta de conexión de la causa de ilicitud de esta con la actuación de la empresa es por lo que hemos de concluir, analizando el caso concreto, que no procede la declaración de nulidad por esta causa.

A lo anterior hemos de añadir que la carta de despido no se fundamenta en un solo hecho sino que, como hemos visto, son varios los alegados por la empresa para justificar el despido, y aún dentro de este hecho (dar a los trabajadores instrucciones sobre la recogida de bolsas contrarias a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales y las instrucciones de la empresa) son diversas las actuaciones a partir de las cuales la empresa concluye en que existe tal incumplimiento, siendo lo tratado en la asamblea de 6 de julio uno de ellos, por lo que tal pluralidad permite desvincular la relación que pudiera existir entre la prueba ilícita y la calificación del despido.

Décimo tercero: Desechada por ilícita la prueba del contenido de la asamblea de 6 de julio, procede examinar esos otros actos distintos y que, según se desprende de la carta de despido, también fundamentarían el incumplimiento consistente en el hecho de impartir instrucciones contrarias a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales e instrucciones de la empresa, concretando los mismos en la remisión de mensajes de "WhatsApp" y ordenes verbales manifestadas por el actor una vez finalizada dicha asamblea.

En relación a los primeros, la parte demandada aporta, con el nº 20 de la documental, copia de mensajes supuestamente remitidos por el sindicato STL a los trabajadores en los que se incluyen, un requerimiento realizado el 12 de junio para que los trabajadores no se apunten a la lista de San Juan, comunicados de prensa de dicho sindicato (20 de junio de 2024) y comunicados del comité de empresa (23, 25, 26 de junio y 4, 6, 7, 9, 24, 27 de julio de 2024) cuyo contenido se da por íntegramente reproducido, así como, un comunicado de fecha 1 de julio de 2024, al que se acompaña fotografía bajo el título de "DECALOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA RECOGIDA DE RESIDUOS", con el siguiente tenor: "COMITÉ DE HUELGA INFORMA: "La propia empresa dice que queda prohibido arrojar bolsas de basura al contenedor y/o camión. La evaluación de riesgos de PreZero determina que las bolsas que estén depositada fuera de los contenedores deben manipularse con pala y escoba, introduciéndolas en el contenedor y que para ello el mismo debe estar tumbado en..."

En este último mensaje, del que la empresa deduce el comportamiento incumplidor del actor, además de estar incompleto ("...debe estar tumbado en..."), únicamente figura como remitente la indicación del "Sindicato STL", sin embargo, no se identifica ni número de teléfono desde el que se remite ni a quien se dirige, limitándose a dar una información en la que se interpreta la evaluación de riesgos laborales en la que, como hemos visto, si figura el empleo de tales herramientas (pala y escoba) para la recogida de los residuos que se encuentren en el suelo.

Parece que la empresa demandada, como ya indicamos en el auto de 15 de abril de 2025 denegando el requerimiento realizado por dicha parte, confunde entre, por un lado, la actuación o conducta del actor al que se imputan unos concretos y determinados incumplimientos y, por otro, los actos que tiene origen en el sindicato del que éste es secretario general cuyo comportamiento no es objeto de enjuiciamiento en este proceso, debiendo deslindarse claramente la actuación de uno y de otro, pudiendo decir lo mismo en relación al comité de huelga pues una cosa es la actuación del demandante y otra la de los órganos de los que forma parte.

En definitiva, tales mensajes, y en concreto el de 1 de julio, han de descartarse como prueba hábil para acreditar el incumplimiento imputado al actor consistente en la realización de indicaciones a los trabajadores para recoger las bolsas de basura con pala y escoba para introducirlas en el contenedor que ha de estar tumbado.

Por último, en relación al último hecho, contenido igualmente en el apartado primero del hecho séptimo, que supondría un incumplimiento de las ordenes en relación a lo manifestado por el actor, una vez finalizada la asamblea, y que se concreta en la frase expresada desde la valla "... cogeremos solamente las bolsas por afuera y tomando las mayores medidas de seguridad...", hemos de señalar que, negadas por la representación del trabajador, no se ha intentado siquiera prueba sobre tales hechos, por lo que han de considerarse como no acreditados los mismos.

Décimo cuarto: Finaliza el apartado primero del hecho séptimo con una serie de tablas, con una primera que abarca desde el 22 de junio de 2024 al 5 de agosto de 2024 distinguiendo entre toneladas basura orgánica e inorgánica recogida y que, según la parte reflejarían la bajada de rendimiento general, desglosando, en una siguiente tabla, por rutas, el porcentaje realizado de dicha recogida, y una tercera en la que se comparan las recogidas de papel y vidrio de los años 2023 y 2024.

En primer lugar, hemos de señalar que tales datos, como pone de relieve la parte actora, no se encuentran incluidos en el pliego de cargos comunicado al actor con carácter previo a la decisión del despido, como tampoco en la ampliación de los mismos, por lo que no se cumpliría respecto de ellos el requisito a que se refiere el artículo 55.1 del ET en cuanto representante legal de los trabajadores, lo que ha de obligar a no tomar en cuenta tales hechos, o mejor dicho, la expresión de tales cifras en la carta de despido y ello por cuando no se ha dado al trabajador la posibilidad de defenderse de las mismas, como así ha hecho en el acto del juicio aportando informe pericial al respecto.

En segundo lugar, hemos de poner de manifiesto que, la falta de acreditación del hecho relativo a impartir ordenes contrarias a la evaluación de riesgos e instrucciones de la empresa, del cual las tablas no son sino una mera consecuencia, ha de llevar a rechazar la posibilidad de imputación al trabajador de tal disminución en el volumen de la recogida de basura manifestado o reflejado en dichas tablas.

En tercer lugar, con tal expresión cuantitativa de las recogidas efectuadas, la empresa parece confundir los hechos realizados por el actor con el resultado de la huelga que, como medida de conflicto colectivo, han adoptado los trabajadores, atribuyendo al trabajador en exclusiva los resultados de esta, lo cual choca con el principio de responsabilidad personal que ha de presidir el poder sancionador de la empresa.

Sin embargo, tampoco puede compartirse el criterio de la parte demandante y que se refleja en el informe pericial elaborado por el Sr. Víctor (doc. nº 3 de la parte demandante) en el cual, partiendo de los servicios mínimos fijados por el Ayuntamiento ("...garantizar la recogida de residuos en cada contenedor de la ciudad cada dos días..."), entiende que la recogida de basura, en los días de la huelga, debe reducirse a la mitad, confundiendo así la cantidad de basura recogida con la frecuencia con la que se debe recoger, por lo que, aún aceptando los datos de recogida que, según el propio perito, proceden de la información suministrada por la empresa, y así se recogen en los hechos probados trigésimo cuarto, trigésimo quinto y trigésimo sexto, no podemos dar validez a la justificación alegada por la parte demandante para explicar la reducción del volumen de la basura recogida en tales periodos de tiempo.

Décimo quinto: Por último, y con el fin de agotar todas las posibilidades discursivas, en el pliego de cargos del expediente disciplinario (transcrito en la carta de despido), si bien no en los hechos de dicha carta, se hace referencia a que, por indicaciones del trabajador demandante, la plantilla empieza a fichar a las 00:00 horas, tardando en realizar el fichaje todos los trabajadores, cinco minutos, siendo que el convenio establece que puede ficharse diez minutos antes de las 00:00 horas.

El artículo 39 del convenio colectivo de Prezero S.A.U. para el Concello da Coruña (BOP de 14 de noviembre de 2022) dispone bajo el título de "Procedimiento: Fichaje entrada y salida de personal, en el apartado 2.1: "El registro para el comienzo de la jornada se podrá realizar en los 10 minutos previos al comienzo del turno, teniendo obligación el trabajador a haber registrado su jornada y estar disponible para el comienzo de los trabajos en los horarios correspondientes a cada turno."

Por lo que hemos de convenir con la parte demandante y concluir que dicho precepto establece una posibilidad, no una obligación, por lo que, en modo alguno, los hechos incluidos en el pliego de cargos en relación a las instrucciones que sobre el fichaje pudieran haber sido dados por el actor, en cuanto susceptible de una interpretación contraria a la que realiza la empresa, podría dar lugar a declarar la procedencia del despido.

Décimo sexto: El apartado segundo del hecho séptimo de la carta de despido se contrae a hechos ocurridos en dos momentos distintos, por un lado, en la reunión del AGA del 20 de junio de 2024 y, por otro, el día 5 de julio de 2024, ambos en relación a la jefe de servicio Dª Martina, hechos que son calificado por la empresa demandada

como malos tratos de palabra u obra a sus superiores incardinándolos en el artículo 54.2 c) del ET, artículo 58.11 del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 13 de julio de 2013) “Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados” y el artículo 44.3. XI del convenio de empresa (convenio colectivo de empresa Prezero S.A.U. para o Concello da Coruña, BOP de 14 de noviembre de 2022) .

El primero de dichos preceptos hace referencia a las ofensas verbales o físicas y, descartadas las segundas, forzosamente hemos de definir que se entiende por ofensa. Tal y como se recogen en el diccionario de la RAE ofensa es la acción y efecto de “humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras o con hechos”, sin que en ninguna de las conversaciones a las que alude la empresa encontremos expresiones que se ajusten a dicha definición.

Para que las expresiones proferidas sean merecedoras de reproche con la mayor sanción que el ordenamiento laboral prevé es necesario que las mismas tengan gravedad y culpabilidad suficiente pues sólo así se cumpliría la proporcionalidad que debe existir entre la conducta y la sanción y, asimismo, deberán tenerse en cuenta las circunstancias concurrentes.

En el presente caso, en la conversación en el AGA el 20 de junio de 2024, se imputa por parte del actor a D^a Martina, jefa de servicio, el hecho de haber amenazado y coaccionado a varios trabajadores, que concreta en el número de cinco, y ello con referencia a la contratación de los mismos, tales expresiones, con independencia de la falta de educación que suponen, no pueden ser valoradas sin tener en cuenta el clima de tensión que se vivía en la empresa, con una huelga de trabajadores declarada, como tampoco puede desconocerse que, si bien con posterioridad, determinados trabajadores, en concreto, D. Adrián el 7 de julio de 2024 D. Octavio, D. Marcos, D. Heraclio y D. Alejandro el 18 de julio de 2024, D. Heraclio el 9 de octubre de 2024, en este caso ante el CNP, formularon correspondientes reclamaciones en relación a tal persona llegando a proponer los miembros del comité de empresa una investigación interna frente a D^a Martina.

Tales circunstancias hacen que las expresiones vertidas por el actor en la reunión del AGA carezcan de la significación suficiente para ser consideradas como humillantes, vejatorias o ultrajantes, o de tal entidad que sean susceptibles de afectar a la dignidad o el honor de tal persona, siendo vertidas en un foro en el que se tratan cuestiones laborales, durante una huelga de trabajadores, y con la constatación posterior, a través de los correspondientes escritos, de las personas que a las que hizo referencia el actor en la conversación.

Lo mismo podemos decir en relación con la conversación que tiene lugar el día 5 de julio de 2024 en la empresa, en la que si bien el actor hace referencia a una amenaza (“...Reiterada y te pongo una denuncia. He dicho reiterada. Amenazas y en. Otras reuniones...”) parece excesivo que de la misma pueda desprenderse que el trabajador demandante haya acosado y coaccionado a D^a Martina, por más que diga que va a interponer una denuncia, teniendo en cuenta, como ya hemos visto, el clima de tensión existente por mor de la huelga convocada, así como las posteriores denuncias realizadas.

Por todo ello, al no poder considerarse los hechos recogidos en el apartado segundo del hecho séptimo de la carta de despido como una ofensa verbal o como un maltrato de palabra frente a sus superiores, es por lo que tal comportamiento no puede justificar el despido efectuado por la empresa.

Décimo séptimo: Se imputa en el apartado tercero del hecho séptimo de la carta de despido una infracción de desobediencia, afirmando que el actor circuló por las instalaciones en horario de noche sin utilizar elementos de visibilidad los días 24, 25, 26, 27 y 28 de junio de 2024, así como sin tarjeta identificativa los mismos días, sin haber avisado de manera previa los días 30 de junio, 1, 2, 4 y 6 de julio de 2024.

Como señala la STSj de Asturias de 24 de noviembre de 2010: “Ciertamente, el deber de obediencia no es absoluto, sino que se halla limitado por la legitimidad misma de la orden, que ha de concretarse en la realización el trabajo y que, en todo caso, debe respetar los derechos y libertades fundamentales del trabajador. La premisa general es, pues, que el trabajador, sin perjuicio de reclamar oportunamente y en su caso ejercitar las acciones que pudieran corresponderle, no puede erigirse en definidor de sus propias obligaciones sino que ante una orden del empresario dentro del ámbito y organización del trabajo, lo que debe hacer, salvo que la misma pueda comportarle riesgos inminentes o devenga ilegal o atentatoria a su dignidad, es cumplirla.”

En relación a la desobediencia de la orden de circular por las instalaciones de la empresa en horario nocturno sin portar chaleco reflectante los días 24, 25, 26, 27 y 28 de junio de 2024, se aporta por la empresa una serie de videos (doc. nº 39) que según la misma demostrarían que efectivamente el actor circuló los indicados días sin dicha prenda, acompañando su visualización del testimonio de la jefa de servicio, D^a Martina, quien, en el acto de la vista y durante la reproducción de los videos, afirma que la persona que aparecía en el mismo era

D. Pedro Jesús, versión contradicha por el propio actor que, en el momento de la reproducción, niega ser el que figura en los videos.

A pesar de la distancia entre la cámara y la persona que aparece en la grabación y, no obstante ser de noche, comparando la altura, morfología y cabello del actor, hemos de concluir, al igual que hace la jefe de servicio, que la persona que figura en las imágenes es, sin duda, D. Pedro Jesús.

En dichas imágenes se ve al actor deambular por las instalaciones, en horario nocturno, circulando entre camiones de gran tonelaje, los cuales examina, sin portar tal elemento de visualización, y ello en contra de lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales (R.D. 773/1997 de 30 de mayo, Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual) y la evaluación de riesgos laborales (apartado 5.1, pag. 173).

A diferencia del hecho relativo a no portar tarjeta identificativa, cuya ausencia difícilmente puede comprobarse en las imágenes grabadas, el hecho de no llevar chaleco reflectante el trabajador supone un comportamiento que no sólo pone en riesgo su vida e integridad física sino también la de sus compañeros al aumentar la posibilidad de que se produzca un accidente de trabajo, teniendo siempre en cuenta la responsabilidad “in vigilando” de la empresa demandada y las consecuencias que la ausencia de tal medio de protección podrían resultar para la empresa.

El incumplimiento es incluso más grave cuando se trata, como en el presente caso, de una persona que ha sido designada como delegado de personal y que, ya en el año 2022 (doc. nº 25 de la demandada) había puesto en conocimiento de la empresa que los capataces del turno de noche estaban desarrollando sus funciones sin equipos de visibilidad incumpliendo lo establecido en la LPRL, avisando de que iba a ser puesto en conocimiento de las autoridades, por lo que conoce perfectamente la normativa.

A tal conclusión no constituye obstáculo lo manifestado por la testigo, Sra. Maite, actual presidenta del comité de empresa, en orden a que los trabajadores guardan tales elementos de seguridad en el vehículo particular o en la taquilla, lo que serviría para explicar situaciones puntuales pero, en modo alguno, la reiteración en la ausencia de tal elemento de seguridad.

La conducta del actor, al no portar chaleco reflectante, puede ser calificada como muy grave e integrar el tipo de trasgresión de la buena fe contractual y desobediencia establecido en los correspondientes preceptos del ET (art. 54), del convenio colectivo estatal (art. 58.2) y convenio de empresa (art. 44.3) por lo que por estos hechos procede la declaración de procedencia del despido, sin que pueda ser de aplicación la teoría gradualista al no concurrir únicamente tal hecho sino que, como luego veremos, se acreditan otros hechos que reflejan un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador, lo que impide la aplicación de la indicada doctrina en aras a rebajar la gravedad de la infracción.

Décimo octavo: A distinta conclusión hemos de llegar en relación al aviso previo para acceder a las instalaciones que también se imputa al actor en el apartado tercero del hecho séptimo de la demanda. En dicho apartado se imputa al actor el hecho de acceder a las instalaciones sin aviso previo los días 30 de junio, 1, 2, 4 y 6 de julio de 2024 a pesar de habersele informado que debía hacerlo siempre por motivos de seguridad.

De acuerdo con el artículo 9.1 c) de la LOLS, los representantes de los trabajadores tienen derecho “A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.”, si bien, la limitación excesiva del mismo, añadiendo requisitos al mero aviso, podría constituir una vulneración del derecho a la libertad sindical, en cuanto los mismos no sean proporcionales al ejercicio del derecho.

Es cierto que la empresa, tras suprimir, el 8 de abril de 2022, la necesidad de tal aviso previo, impuesto el 4 de marzo de 2022, limitándolo al aviso de su presencia en las instalaciones (doc. nº 5.2 de la actora), pone en conocimiento del actor, a través de correo electrónico de 3 de julio de 2024 (doc. nº 5.3 de la actora) que los miembros del comité de empresa deben comunicar su intención de acceder a las instalaciones con indicación del objeto de su visita y la zona o zonas que quieren visitar, lo cual es reiterado el 7 de julio de 2024 (doc. nº 24 de la demanda), por lo que quedaría fuera de la conducta, al no existir orden previa que poder desobedecer, los días 30 de junio, 1 y 2 de julio.

Negada por el demandante la realidad de los hechos de la carta de despido, la empresa demandada habrá de acreditar que, efectivamente, el trabajador ha accedido a las instalaciones sin tal aviso previo los días indicados. Para ello aporta la empresa (doc. nº 12 de la demandada) un registro de fichaje en el que no consta que el actor haya fichado los días 30 de junio, 1, 2, 4 y 6 de julio. Sin embargo, tal ausencia de fichaje los días indicados, días que no coinciden con aquellos a los que se refieren los videos reproducidos, no implica, de manera necesaria, que el trabajador haya accedido a las instalaciones en tales fechas sin autorización, sino

que, únicamente no consta su acceso. Para acreditar la conducta imputada al actor, además de la ausencia de aviso, la empresa debe probar la presencia del mismo en las instalaciones, lo que, en el presente caso, no logra, por lo que la prueba aportada resulta insuficiente para acreditar los hechos relativos a la falta de aviso previo para acceder a las instalaciones los días indicados.

Por ello hemos de concluir que tal conducta imputada por la empresa y calificada como infracción muy grave no ha sido acreditada no pudiendo ser declarado procedente el despido del trabajador por esta causa.

Décimo noveno: Por último, se imputa al actor, como consecuencia de la ampliación del expediente disciplinario, calificándose como trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (fundamento jurídico cuarto de la carta de despido) que “...se ha dirigido a varias personas trabajadoras desde el 23 de julio para que no realizaran su trabajo de manera adecuada y que han recibido mensajes verbales por su parte del tipo “tienes que hacer el barrio lo más lento que puedas” o “si hay alguna avería primero vas al barrio, y luego desde allí vuelves a la nave a dar parte”, o bien “tienes que averiar el camión para que vaya al taller”.

El artículo 54.2 d) del ET castiga con el despido la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Por su parte el artículo 58.2 del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 13 de julio de 2013) califica como falta muy grave “La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.”, redacción que es idéntica a la contenida, calificando también la falta como muy grave, en el artículo 44.3 XII del convenio colectivo de empresa Prezero S.A.U. para o Concello da Coruña, BOP de 14 de noviembre de 2022.

Como señala la STj de Cataluña de 2 de junio de 2005: “En el mundo de las relaciones laborales rige el principio básico y fundamental de la buena fe, que en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (arts. 7-1 y 1.258 del Código Civil), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; y es cierto también que en el Derecho Laboral hay mandatos legales que imponen un cumplimiento contractual de acuerdo con la buena fe (arts. 5 a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores y así lo tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencias, entre otras de 22 de mayo de 1.986 y 25 de junio de 1.990). La trasgresión de la buena fe contractual -que el art. 54-2 del Estatuto de los Trabajadores incluye en su enumeración de las causas de despido disciplinario - es un concepto jurídico indeterminado que exige la oportuna individualización en cada caso, si bien nuestro más Alto Tribunal ha venido matizando los elementos básicos constitutivos de tal concepto jurídico elaborando la siguiente doctrina: La buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos: el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad (Sentencia de 26 de enero de 1.987, con cita de las de 21 de enero y 22 de mayo de 1.986). La buena fe, como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y el fiel cumplimiento de los deberes, ha trascendido al ordenamiento jurídico. Así el Título Preliminar del Código Civil precisa que “los derechos deberán ejercitarse conforme a las reglas de la buena fe ” (art. 7-1), pone coto al fraude de ley (art. 6-4) y niega amparo al abuso de derecho al ejercicio antisocial del mismo (art. 7-2). También el Estatuto de los Trabajadores la ha incluido en sus preceptos; somete las prestaciones recíprocas de empresarios y trabajadores a sus exigencias (art. 20-2) y faculta, para la extinción del contrato, al empleado si se le modifican las condiciones de trabajo substancialmente y de tal suerte que se perjudique su formación o se menoscabe su dignidad (art. 50.1 a) y al empleador cuando la conducta de aquél comporte trasgresión de la buena fe contractual (sentencia de 25 de febrero de 1.984, con cita de la de 10 de mayo de 1.983)”

Resulta evidente que la conducta imputada al demandante consistente en dirigirse a los trabajadores para que no realicen su trabajo de manera adecuada, es decir, para que dilaten, dificulten u obstaculicen la recogida de basura e, incluso, saboteen los camiones de la empresa, supone una conducta contraria a la buena fe contractual pues el hecho de que se haya declarado una huelga no significa que quepa realizar cualquier actividad que conduzca al éxito de la misma por cuanto el desarrollo de tal medida de conflicto colectivo ha de realizarse dentro de unos límites, límites que no solo se encuentran en otros derechos constituciones sino por otros bienes constitucionalmente protegidos, por lo que los actos de hostigamiento o intimidación para que los trabajadores no huelguista no realicen su trabajo de manera adecuada e incluso, insistimos, efectúen actos de sabotaje en los medios titularidad de la empresa, exceden o sobrepasan los límites del ejercicio de huelga.

Y este es precisamente el suceso que narra el testigo Sr. Julio, el cual afirma como el 26 ó 27 de julio pero, en todo caso, a finales de julio, mientras realizaba un descanso, se le acercaron el actor y otros miembros del comité de empresa por él conocidos y, si bien no fue el actor quien habló, sí le dijeron (el resto) que averiase el camión, indicándole como hacerlo, indicación que básicamente consistía en bloquear el estribo del mismo, así como que trabajase con mayor lentitud ("con más calma") y que realizase la ruta "...hasta donde llegase...", siguiendo el testigo dichas instrucciones.

Valorando tal testimonio hemos de afirmar que en el testigo se aprecia rotundidad, coherencia y riqueza descriptiva, sin que se advierta, no obstante la relación laboral existente con la empresa y haber sido propuesto por ésta, la concurrencia de indicios que pudieran invalidar tal testimonio por su parcialidad, pues reconoce que obedeció lo que los miembros del comité de empresa le requirieron, lo que supone una autoinculpación, siendo que, además, en otros extremos del testimonio, en concreto los relativos al desarrollo de la asamblea de 6 de julio, su versión no corrobora lo afirmado por la empresa manifestando que no recuerda si el actor indicó a los trabajadores que recogiesen la basura fuera de los contenedores en una forma que incumplía las instrucciones de la empresa, y que iban a ser sancionados por ello, lo que otorga un mayor valor a su declaración.

Podría cuestionarse, como así se hace en demanda, la falta de concreción del día en el que fueron realizados los hechos como motivo para invalidar la imputación de la conducta desde el punto de vista del derecho a la defensa, sin embargo, aún sin indicar fecha exacta, se refieren a un momento temporal concreto que coinciden sustancialmente con el indicado en la ampliación del expediente contradictorio y que luego se refleja en la carta de despido, esto es, "...desde el 23 de julio...", no operando, dada la cercanía con la comunicación del despido, el instituto de la prescripción.

También podría cuestionarse que el demandante no dijo nada sino que le limitó a acompañar a otros miembros del comité de empresa adoptando una actitud pasiva, circunstancia que pudiera afectar la presunción de inocencia, no obstante, no puede desconocerse que, con su presencia, presta aquiescencia, esto es un asentimiento manifestado sin una oposición activa, a la acción del grupo, colaborando, sin expresar su disconformidad, con las instrucciones transmitidas al trabajador, lo que supone una asunción del contenido de lo manifestado por dicho grupo, sobre todo teniendo en cuenta la condición de presidente de comité de empresa del demandante, lo que da mayor valor a las indicaciones que se hicieron al testigo.

En este sentido tal y como se recoge en la STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de septiembre de 2005: "Desde ésta perspectiva, es cierto que nadie puede ser sancionado por un hecho del que personalmente no es imputable, ni responsable, pero el principio de la corresponsabilidad del trabajador en las acciones cometidas por sus acompañantes no es nuevo, sino que fue ya recogido por el Tribunal Central de Trabajo (Sentencias de 29 de octubre de 1973, 20 de enero y 9 de diciembre de 1977, 23 de junio de 1982, 4 de febrero y 24 de octubre de 1984, 15 de enero y 23 de septiembre de 1986, entre otras), doctrina también seguida por las Salas de lo Social (de Madrid, de 21 de diciembre de 1988, de Andalucía, con sede en Sevilla, de 28 de noviembre de 1990, de Galicia de 18 de marzo de 1994, de Asturias de 9 de julio de 1995; de la Comunidad Valenciana de 1 de julio de 1999, entre otras). En dicha doctrina se viene afirmando que el sujeto activo de dicha causa de despido no es sólo el trabajador, sino también sus familiares o acompañantes, pues, en otro caso, se podría cometer la falta con total impunidad, haciendo actuar a una tercera persona no vinculada a la empresa para que obre en nombre del trabajador; esta corresponsabilidad del trabajador respecto, a los actos de tercero se viene afirmando en aquellos casos en los que aquél mantiene una postura totalmente pasiva, o cuando su participación consiste en la inducción en la ejecución directa, o, por último, cuando no se evita el comportamiento del tercero, sino que se alienta o se colabora. En suma, se considera que el incumplimiento es atribuible al trabajador en aquellos casos en los que éste participa en la conducta transgresora, concibiéndola, impulsándola, consintiéndola o alentando al autor material para que la ejecute"

Tal conducta difícilmente puede ser degradada, desde el punto de vista de la doctrina gradualista, para hacer al actor merecedor de una sanción de menor entidad que aquella que le ha sido impuesta, no acreditándose la concurrencia de circunstancias subjetivas que permitan excluir la importancia de la conducta imputada, es más, la misma resulta agravada por la situación de suciedad por la falta de recogida de basuras en la que se encontraba la ciudad y que motivó la posterior declaración de emergencia sanitaria por el Ayuntamiento de La Coruña.

En definitiva, la conducta del actor presionando, al acompañar a otros miembros del comité de empresa, a un trabajador que no participa en la huelga, para que realizase su trabajo, incumpliendo la obligación que a todo trabajador impone el artículo 5.1 a) del ET, es decir, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y la diligencia, ha de ser considerada como una transgresión de la buena fe contractual por lo que el despido ha de ser considerado, también por esta causa, como procedente, desvinculando así el mismo de los indicios de vulneración de derechos fundamentales que, a título indiciario, concurren.

Vigésimo: Por último, en relación a las indemnizaciones solicitadas por vulneración de derechos fundamentales, la declaración de procedencia del despido hace que no proceda la condena al abono de las mismas pues, como hemos visto, los indicios que pudieran fundamentar han resultado neutralizados por la declaración de procedencia de la extinción contractual, quedando sin embargo por resolver la cuestión relativa a la indemnización que, de la declaración del carácter ilícito de la prueba consistente en la grabación de la asamblea de 6 de julio, podría derivarse en los términos ya señalados de la STC STC 61/2021, la STS de 26 de julio de 2022 y la STSj de Galicia de 15 de febrero de 2023. Así en la primera de dichas sentencias se afirma: “De este modo resulta que la sentencia afirma la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales a los efectos de confirmar la exclusión de la prueba derivada de la monitorización del ordenador, y al mismo tiempo niega esa vulneración cuando tiene que decidir sobre la indemnización solicitada. Dicha incongruencia no puede salvarse con la referencia a que la vulneración no la haya ocasionado el acto mismo del despido y en consecuencia este haya sido declarado improcedente, pues el art. 183.1 LJS cuando dispone que la sentencia que declare la existencia de una vulneración de un derecho fundamental debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, no hace depender el reconocimiento de la indemnización de la calificación del despido, sino del reconocimiento de que la trabajadora ha sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, y ello con independencia de la calificación del despido.”

Sin embargo en el presente caso, si bien la prueba propuesta relativa a la grabación de la asamblea de 6 de julio de 2024, ha sido declarada ilícita por vulneración del artículo 18.3 de la C.E., la imposibilidad de residenciar tal conducta en la empresa demandada, en cuanto que no resulta acreditado que fuese dicha empresa la que procedió a la grabación de la asamblea, así como la falta de reclamación de indemnización por vulneración de aquel derecho, hace que no pueda condenarse a empresa PREZERO a abonar cantidad alguna por vulneración de derechos fundamentales en aplicación del artículo 183.1 de la LRJS.

Vigésimo primero: En definitiva, las conductas acreditadas por la empresa y consistentes en la no utilización de chaleco reflectante para deambular por las instalaciones de la empresa con grave riesgo de accidente para sí o para terceros, así como el hecho de intimidar u hostigar a trabajadores no huelguistas con el fin de que realicen comportamientos encaminados a dilatar, dificultar u obstaculizar la recogida de basura, e incluso, sabotear los vehículos de la empresa, incumpliendo así las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, constituyen actos que pueden ser calificados, sin dificultad, de graves y culpables y, por lo tanto, de entidad suficiente para calificar como procedente el despido del que ha sido objeto el trabajador.

FALLO

Se desestima la demanda formulada por D. Pedro Jesús, frente a la empresa PREZERO, S.A.U., actuando el SINDICATO DOS TRABALLADORES DA LIMPIEZA como coadyuvante, con intervención del AYUNTAMIENTO DE LA CORUÑA y del MINISTERIO FISCAL y, en consecuencia:

-Se declara procedente el despido efectuado por la demandada PREZERO, S.A.U. al trabajador D. Pedro Jesús, absolviendo a la demandada de las pretensiones de condena frente a ella ejercitadas.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Contra esta resolución cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución bastando la manifestación de la parte o de su abogado, graduado social, o representante dentro del indicado plazo.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de condena, así como el depósito de 300 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento.

Así lo acuerda, manda y firma, NICOLÁS E. PITA LLOVERES, magistrado del Juzgado de lo Social nº 4 de La Coruña.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la presente sentencia por el Sr. Juez que la dictó en el mismo día de su fecha, estando celebrando audiencia pública. Doy fe.