

NIG: 28.079.00.4-2018/0033140

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 29 DE MADRID
AUTOS: 730/2018

En Madrid a 28 de mayo de 2019

D^a *****, Magistrada/Juez Sustituta del Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid, habiendo visto los presentes Autos de Procedimiento Laboral nº 730/2018, seguidos en materia de reclamación por despido, promovidos por D. ***** frente a las empresas ***** y *****, habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL, en nombre de SM El Rey, ha dictado la presente

SENTENCIA Nº 219/2019

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 12/07/2018, tuvo entrada en la Secretaría de este Juzgado demanda presentada por la parte actora frente a la empresa ***** SL, en la que, tras efectuar las alegaciones que creyó oportunas, suplicaba al Juzgado se dictase Sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO.- Mediante escrito presentado en fecha 17/01/2019, la parte actora solicitó la ampliación de la demanda frente a la mercantil *****.

TERCERO.- Admitida a trámite la demanda y su ampliación, tuvo lugar la celebración del acto de juicio en el día señalado; compareciendo al mismo la parte actora, así como las empresas codemandadas y el Ministerio Fiscal.

CUARTO.- En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su demanda, si bien subsanó el salario postulado cifrándolo en 19.675,91 € mensuales. Por su parte, las codemandadas, tras efectuar las alegaciones que tuvieron por conveniente, se opusieron a la demanda, y el Ministerio Fiscal reservó sus alegaciones para el trámite de conclusiones finales. Una vez practicadas las pruebas propuestas y admitidas, con el resultado que obra en la grabación audiovisual realizada al efecto, se concedió a las partes plazo para presentar sus conclusiones por escrito, al amparo del artículo 8736 LRJS; trámite que evacuaron con el resultado que obra en autos.

QUINTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado en lo esencial las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. ***** ha venido prestando servicios para la empresa codemandada ***** SL con una antigüedad de Director Médico, desarrollando las funciones propias de este puesto de trabajo y percibiendo una retribución salarial anual entre los meses de junio de 2017 y mayo de 2018, ambos inclusive, ascendente a 236.114, 18 €, de donde resulta un salario mensual de 19.676 € (646,9 €/día). (Nóminas del actor de junio'2017 a mayo'2018)

SEGUNDO.- Por el departamento de cumplimiento (Compliance) de la empresa ***** se llevó a cabo una auditoría interna, en fecha desconocida, con el resultado de “necesita mejora”; apreciándose entre otras la siguiente deficiencia:

*“El equipo de Asuntos Médicos en ***** España no siguió las instrucciones de Cumplimiento para paralizar las interacciones con un proveedor de gestión de cobros no autorizado y de hecho tal departamento no cumplió con los controles y requisitos adicionales relacionados con la administración de riesgos de terceros.*

*El equipo de Asuntos Médicos en ***** España continuó contratando a una empresa de gestión de eventos, *****, después de que Compliance notificara al equipo de Liderazgo Estatal (*****) el 10 de octubre de 2017, que no contratase con el citado proveedor puesto que el mismo no había cumplido o pasado favorablemente el proceso de diligencia debida que la compañía realiza sobre terceros. Desde esa fecha, el equipo de Asuntos Médicos ha continuado elevando 11 órdenes de compra... “*

(Folios 366 a 377)

TERCERO.- Mediante correos remitidos en abril y mayo de 2018, el actor solicitó se le remitiera informe o resultados de la auditoría general realizada en el mes de Marzo; habiéndole respondido D. ***** mediante e-mail de 29/05/2018:

*“Estamos todavía esperando *****. No dudes que revisaremos el informe juntos en cuanto se distribuya, pero aún no puedo confirmarte fecha.”*

(Folios 173 a 178 y 404)

CUARTO.- Mediante comunicación de fecha 04/06/2018, enviada a las 11:40 horas, la empresa convocó al trabajador demandante para tener una reunión al día siguiente (05/06/2018) en el despacho de abogados a fin de discutir problemas de cumplimiento; habiendo confirmado el actor su asistencia mediante e-mail enviado en esa misma fecha a las 7:55 PM. (Folios 182 a 184 - 393 a 396)

QUINTO.- El día 4 de junio de 2018 el actor, mediante correo electrónico enviado a las 18:52, solicitó a la empresa la concesión inmediata de una reducción de jornada laboral de un octavo, pasando a realizar 35 horas semanales, por cuidado de su hijo menor; habiendo reiterado dicha solicitud por carta de fecha 05/06/2018. (Folios 154 a 160 – 397 a 398)

SEXTO.- En la misma fecha de 04/06/2018, el actor realizó una llamada a línea de ayuda de la compañía (“help line”) denunciando una situación de acoso que venía sufriendo por parte de D. ***** y *****; habiendo finalizado el expediente abierto con el resultado de no ser necesario tomar acciones. (Folios 357 a 360)

SEPTIMO.- En fecha 11/06/2018, mediante carta, la cual obrando en autos damos por reproducida, la empresa demandada ***** comunicó al demandante su despido disciplinario, con efectos desde ese mismo día, al amparo del artículo 54.2 d) ET, como consecuencia de un incumplimiento contractual muy grave consistente en una infracción del Código Ético, el Procedimiento Operativo Estándar (POS) para Gestión de Riesgos con Terceros, la Política de Contratación de la compañía y la Política de Adquisiciones; imputándole la comisión de los siguientes hechos:

- Incumplimiento de la prohibición de contratar con la empresa ***** formalizada por la compañía el 10/10/2017, al haber contratado hasta en cuatro ocasiones con dicha compañía con posterioridad a tal fecha.
- Cambio de fecha del contrato marco de prestación de servicios con *****, en tanto el contrato marco firmado por el actor y el propietario de ***** está fechado el 1 de junio de 2017, si bien el modelo de contrato marco que sirve de base al mismo fue facilitado por los servicios jurídicos para su uso general el 4 de octubre de 2017.
- Firma del contrato marco de prestación de servicios con ***** sin tener facultades para ello, pues la única persona apoderada para hacerlo era el Director General de ***** España.
- Infracción de los procedimientos internos relativos a la aprobación de órdenes de compra, en tanto se había detectado que en varias ocasiones las órdenes de compra relacionadas con ***** habían sido aprobadas por el actor con posterioridad a la fecha del evento; como por ejemplo, las órdenes 1000137446, 1000137447 y 1000137445, aprobadas el 30/11/2017 y relativas a unos seminarios de genética celebrados en Madrid y Barcelona los días 20 y 21 de octubre, 3 y 4 de noviembre y 10 y 11 de noviembre.

(Folios 12 a 15 – 436 a 440)

OCTAVO.- Mediante correo electrónico de 28/09/2017, ***** ***** (Director de Compliance de *****) comunicó al actor y otros empleados de la empresa que el proveedor “*****” había planteado ciertas señales de alerta y riesgo de seguridad, por lo que decidían rechazarlo como proveedor de *****; habiendo remitido nuevo correo electrónico en fecha 10/10/2017 informándoles de que la agencia de viajes “*****” no había superado el Due Diligence en ***** y por lo tanto desde esa fecha no podía ser utilizado como proveedor de *****; ni recibir nuevas órdenes de compra, si bien indicaba que los servicios ya aprobados y encomendados a dicho proveedor se le pagarían y los que aún no se hubieran comprometido deberían trasladarse a otra agencia de viajes autorizada por *****. Mediante nuevo e-mail de 11/10/2017, el Sr. ***** reiteró que no autorizaba ninguna actividad con presupuesto de “*****” y que aquellas actividades presentadas con presupuesto de dicho proveedor solo estarían aprobadas por él si se sustituían por presupuestos de otra agencia de viajes.

(Folios 550, 554 a 558 – Testificales Sr. *****, Sr. ***** y Sra. *****)

NOVENO.- Mediante correo electrónico de 9/10/2017 se comunicó al Sr. ***** ***** la existencia de un problema con un evento, en concreto los tres seminarios de genética de LSD, para el que se había gestionado el envío de presupuestos con el proveedor ***** cuando ya se había recibido la orden de no gestionar nada con dicho proveedor porque nadie se lo dijo a la persona que hizo las gestiones; respondiendo el Sr. ***** mediante otro

e-mail de la misma fecha, en el que manifestaba su incomodidad si tuviera que aprobar en Comité dicha actividad con un proveedor que ha sido rechazado en *****, solicitando ser informado de los servicios ya encargados a tal proveedor, e indicaba que su sugerencia era solicitar un nuevo presupuesto a PREMIUM que aprobaría inmediatamente. En ambos e-mails aparece el demandante D. *****en copia. (Folio 557)

DÉCIMO.- En fecha 10/10/2017, D^a ***** envió un e-mail al demandante y otros compañeros sobre proyectos ya comprometidos y aceptados con el proveedor *****, entre los que se incluían los seminarios de genética para el 20/10/2017, 03/11/2017 y 10/11/2017, a lo que el actor indica seguir con los proyectos ya encargados a ese proveedor. (Documento 6 del demandante: Folio 186 – Testifical Sra. *****)

UNDECIMO.- En fechas 06/09/2017, 04/07/2017 y 31/08/2017, se emitieron por el proveedor “*****” tres facturas frente a la mercantil ***** SL correspondiente al pago de provisiones de fondos en concepto de gastos por unos eventos organizados para los días 19 y 20 de octubre en Madrid, los días 3 y 4 de noviembre de 2017 y los días 17 y 18 de noviembre de 2017. (Documento 18 de *****: Folio 571 - Documento 7 del demandante: Folios 192 a 194)

DUODÉCIMO.- Mediante correo electrónico de 16/11/2017, el demandante (Sr. *****) solicitó al propietario de la empresa ***** (Sr. *****) que le ofertara presupuesto para la organización de una reunión en Salamanca los días 11 a 13 de diciembre; habiéndole remitido el proveedor el presupuesto en e-mail de 29/11/2018, al que el actor le dio el “ok” mediante correo electrónico de la misma fecha. (folios 562 a 568)

DÉCIMO TERCERO.- El 04/10/2017, el Director Legal de la compañía ***** (Sr. ***** – testigo) envió un correo a los empleados de la empresa, entre ellos el actor, adjuntando los modelos de contratos que se debían usar para la contratación con profesionales sanitarios y con proveedores de servicio. (F. 641 a 725: en concreto el contrato marco esta en 687 a 712)

DECIMO CUARTO.- El actor y la mercantil “*****” firmaron un Contrato Marco Prestación Servicios con fecha de 01/06/2017. (Folio 728)

DECIMO QUINTO.- Por la parte demandante se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC a fin de intentar el acto de conciliación previa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A los efectos del art. 97.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), conviene resaltar que los hechos declarados probados son resultado de la valoración conjunta de la actividad probatoria desarrollada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 a 96 LRJS y 301 y ss. de la LEC, habiéndose deducido de las alegaciones de ambas partes y de la admisión expresa o implícita de los hechos, por ellas realizada, en relación con los medios probatorios propuestos y acordados, consistentes en el

interrogatorio de las empresas codemandados, las testificales propuestas y la documental aportada por ambas partes. Pruebas que se han valorado conjuntamente, en virtud del principio de libre valoración, en conciencia y de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, según tiene señalado la doctrina constitucional (SSTC 44/1989 y 175/1985), la cual establece que la libertad del órgano judicial para la libre valoración de la prueba implica que pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas.

SEGUNDO.- En el presente procedimiento, por la parte demandante se solicita, previo reconocimiento de la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su manifestación de garantía de indemnidad por la represalia de que entiende ha sido objeto tras la denuncia interna por acoso o bien por la solicitud de reducción de jornada por cuidado de hijo menor, la declaración de nulidad de su despido acaecido en fecha 11/06/2018, o subsidiariamente su declaración de improcedencia, con los efectos legales inherentes a una u otra declaración; solicitando la expresa condena solidaria de todas las empresas codemandadas. Por otro lado, invocó la excepción de prescripción de la sanción

Por su parte, la empresa demandada ***** se opuso a la demanda afirmando la procedencia del despido disciplinario del trabajador y negando la extinción de cualquier vulneración de derecho fundamental; oponiéndose también a la excepción de prescripción formulada por la parte actora.

Por su parte, la empresa codemandada ***** se opuso a la demanda oponiendo la excepción de falta de legitimación pasiva en base a la inexistencia de unidad empresarial o fusión con la mercantil codemandada ***** ESPAÑA.

Por su parte, el Ministerio Fiscal, en su escrito de conclusiones finales, entendió que no concurría vulneración alguna del derecho a la indemnidad alegado por el actor; considerando, por el contrario, que tanto la solicitud de reducción de jornada, como la llamada a “help line” denunciando una supuesta situación de acoso, acaecidas el mismo día 04/06/2018, tras ser convocado el actor a una reunión con los letrados externos de la compañía para abordar los temas de la auditoría, se realizaron para preconstituir una alegación de vulneración de derecho fundamental y que nada tuvieron que ver con la decisión de despido adoptada por la empresa.

TERCERO.- Una vez sentado lo anterior, procede resolver, con carácter previo a entrar en su caso en el fondo del asunto, las excepciones planteadas tanto por la empresa codemandada *****, de falta de legitimación pasiva, como por la parte demandante, de prescripción de la acción.

En primer lugar, por lo que respecta a la excepción de falta de legitimación pasiva planteada por la mercantil codemandada ***** a la que se opuso la parte actora, cabe concluir, una vez analizada la actividad probatoria desarrollada, que la parte actora, a quien incumbía acreditar la concurrencia de los elementos necesarios para poder exigir responsabilidad solidaria a dicha empresa respecto de las consecuencias del despido del actor, no se ha practicado prueba suficiente que permita tener por cierta, ni la existencia de

una relación laboral entre dicha empresa y el trabajador demandante, así como tampoco la existencia de una unidad, identidad empresarial o fusión entre las mercantiles codemandadas que permita justificar la extensión de responsabilidad pretendida.

Por el contrario, aun en el caso de haberse producido una compra de participaciones sociales entre las matrices de las codemandadas cuyas negociaciones comenzaron en mayo de 2018, en concreto entre la empresa japonesa ***** y la empresa estadounidense ***** PLC, según reconoció la parte codemandada ***** ESPAÑA y se desprende de su ramo de prueba documental (folios 302 a 349), lo que se puede considerar probado, incluso de las propias testificales practicadas a instancia de la parte actora, es que una fusión o absorción similar no se había producido aun entre las empresas filiales españolas ahora codemandadas, sino que estaba en trámite; habiendo manifestado los propios testigos de la parte actora, trabajadores de ***** SL, que estaban dados de alta en Seguridad Social por dicha empresa, que es ella la que les continuaba abonando las nóminas, así como que los representantes de los trabajadores lo son únicamente de los empleados de esta empresa. No obstante lo expuesto, cabe añadir que la parte demandante tampoco ha demostrado de manera suficiente y bastante la concurrencia de los requisitos y elementos exigidos para apreciar la unidad empresarial entre las mercantiles codemandadas.

Por todo lo expuesto, procede estimar la excepción de falta de legitimación pasiva de la mercantil codemandada *****; absolviéndola de todas las pretensiones deducidas en su contra.

CUARTO.- Por lo que respecta a la excepción de prescripción de la sanción planteada por el actor, en base a que el Convenio colectivo aplicable establece la prescripción de las faltas muy graves a los 60 días y en todo caso a los 6 meses desde la fecha de su comisión, a la que se opuso la parte demandada, cabe indicar lo siguiente.

Establece también el artículo 60.2 ET que las faltas muy graves, como las que se imputan al actor, prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En este sentido, de conformidad con la reiterada jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo, recogida en la reciente Sentencia TS de 11/03/2014, y en las que en ella se citan (SSTS 25/10/2005 y 09/02/2009, entre otras), *"ha de tenerse en cuenta que el plazo de la llamada prescripción corta para las faltas laborales muy graves, que el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores establece en sesenta días, se inicia, según exposición clara y terminante del propio precepto el día "que la empresa tiene conocimiento de su comisión" y, por supuesto que, dicho plazo, por su propia naturaleza, es susceptible de interrupción"* (TS 24-9-1992). La STS de 9-2-2009, además de reiterar la tesis de la anterior, recoge también la doctrina compendiada en la STS de 11-10- 2005 (R. 3512/2004), de cuyo texto resalta el siguiente párrafo contenido en su Fundamento de Derecho Tercero:

"Esta Sala ha dictado numerosas sentencias interpretativas del mandato que hoy contiene el art. 60-2 del ET (RCL 1995, 997), las cuales constituyen un sólido cuerpo de doctrina que obviamente se ha de seguir y aplicar en la solución de la problemática que se plantea en el presente recurso. Son sentencias que recogen y expresan esta doctrina las de 25 de julio del 2002 (RJ 2002, 9526) (Rec.

3931/2001), 27 de noviembre del 2001 (Rec 260/2001), 31 de enero del 2001 (RJ 2001, 2136) (Rec. 148/2000), 18 de diciembre del 2000 (RJ 2001, 821) (Rec. 2324/99), 14 de febrero de 1997 (RJ 1997, 1348) (Rec. 1422/06), 22 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4607) (Rec. 2379/1995), 26 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9845) (Rec. 1854/95), 29 de septiembre de 1995 (RJ 1995, 6925) (Rec. 808/95, 15 de abril de 1994 (RJ 1994, 3243) (Rec. 878/93), 3 de noviembre de 1993 (RJ 1993, 8536) (Rec. 2276/91), 24 de septiembre de 1992 (RJ 1992, 6809) (Rec. 2415/91) y 26 de mayo de 1992 (RJ 1992, 3608) (Rec. 1615/91), entre otras.

Esta doctrina ha establecido los siguientes criterios: 1).– En los supuestos de despidos por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, «la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos» (sentencias de 25 de julio del 2002, 27 de noviembre y 31 de enero del 2001, 18 de diciembre del 2000, 22 de mayo de 1996, 26 de diciembre de 1995, 15 de abril de 1994, 3 de noviembre de 1993, y 24 de septiembre y 26 de mayo de 1992); 2).– Se ha de entender que ese conocimiento cabal y exacto lo tiene o adquiere la empresa, cuando el mismo llega a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras o inspectoras (sentencias de 25 de julio del 2002, 31 de enero del 2001, 26 de diciembre de 1995 y 24 de noviembre de 1989); 3).– En los supuestos en los actos transgresores de la buena fe contractual se cometen por el trabajador de modo fraudulento o con ocultación, eludiendo los posibles controles del empresario, debe tenerse en cuenta que tal ocultación «no requiere ineludiblemente actos positivos, basta para que no empiece a computarse la prescripción, que el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, pues en este supuesto, el estar de modo continuo gozando de una confianza especial de la empresa, que sirve para la ocultación de la propia falta, es una falta continua de lealtad que impide mientras perdura que se inicie el computo de la prescripción» (sentencias de 25 de julio del 2002 y 29 de septiembre de 1995).”

Por lo que respecta a la denominada “prescripción larga”, en similar sentido se pronuncian las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, entre las que cabe citar la del TSJ Cataluña de fecha 13-01-2011, en cuyo Fundamento Jurídico Tercero establece: “Que entrando en conocimiento de la cuestión que planta el recurso, no podrá entenderse prescrita la acción si acudimos a la prescripción larga de seis meses, pues como ha señalado esta Sala en su sentencia de 2 de agosto de 2006 ad litteram: “Como puede apreciarse, existe una doble previsión y un doble régimen jurídico en relación con la prescripción pues mientras la de los veinte días, conocida como “prescripción corta” comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, la de los seis meses o “prescripción larga” comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma. Esta es la regla general que deriva del hecho de que, como esta Sala ha dicho de forma reiterada -por todas SSTs de 21-7-1986, 24-7-1989 - el instituto de la prescripción está directa y funcionalmente vinculado al principio de seguridad jurídica consagrado en el arto 9.3 de la Constitución, que no permite que la pendencia de una posible sanción disciplinaria se perpetúe por tiempo indefinido.

La regla de partida para el cómputo del plazo largo prescripción es, pues, la establecida legalmente de comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma.

Siendo éste el principio y la norma, existen situaciones en las que aplicar esta previsión en su literalidad haría imposible la persecución de determinadas faltas, cual es el caso de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador prevaleciendo de las facultades otorgadas por su situación personal en la empresa. En el caso de las faltas continuadas, conceptuando como tales aquellas que "responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción", dada la unidad de propósito que las mueve, esta Sala ha dicho de forma reiterada que el plazo de prescripción de los seis meses no comienza el día en que se cometió cada falta sino el día en que se cometió la última "pues es a partir de ese último hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción", bien sea por abandono voluntario de dicha conducta, bien por la investigación de tal conducta llevada a cabo por el empresario - SSTS 27-11-1984, 6-10-1988 15-9-1988, 21-11-1989, 25-6-1990, 7-11-1990, 19-12-1990 -."

A la vista de las manifestaciones en que la parte actora ampara su pretensión de prescripción de la sanción fundamentalmente en el hecho de que la empresa imputa al actor incumplimientos cometidos en noviembre de 2017, así como que conoció las contrataciones imputadas con anterioridad al informe de auditoría, concluyendo que la comunicación del despido se habría producido una vez transcurrido el plazo de 6 meses de la prescripción larga, y aplicando la doctrina jurisprudencial expuesta al caso que nos ocupa, cabe concluir que en el presente supuesto procede apreciar la prescripción de las faltas cometidas y por ende de la sanción de despido impuesta como consecuencia de ellas.

La cuestión controvertida radica en determinar, por un lado, cuál sería el dies a quo para el cómputo del plazo prescriptivo, y por otro que plazo de prescripción debe computarse, si el de 60 días desde el conocimiento de los hechos (prescripción corta) o el de 6 meses desde la comisión de los hechos (prescripción larga)

QUINTO.- Comenzando por la prescripción corta de 60 días, cabría entender que, de conformidad con los preceptos citados, así como la jurisprudencia indicada, dicho plazo debería computarse desde que la empresa tenga un conocimiento de los hechos, no superficial o genérico, sino preciso, cabal y exacto, lo cual se sobreentiende sucede, en los casos como el presente en los que se lleva a cabo una investigación o auditoría para el esclarecimiento de los hechos, cuando se emite el informe final que concluye la investigación; siendo desde entonces cuando debería contarse el referido plazo. Sin embargo, a la vista de lo actuado, si bien puede considerarse acreditado la realización de una auditoría interna en la empresa *****, cuya realidad ni siquiera fue negada por la parte actora pudiendo incluso deducirse de alguno de los documentos aportados por la misma (por ejemplo su documento 5, consistente en e-mails remitidos por el propio actor), lo que no se puede considerar suficientemente probado es la fecha concreta durante la que dicha auditoría o investigación se estuvo realizando, y menos aún en qué fecha se emitió el informe final que debería servir para iniciar el cómputo del plazo prescriptivo. A este respecto, si bien en la carta de despido comunicada al actor, de fecha 11/06/2018, se dice que la inicial auditoría interna finalizó el 14/05/2018 y que la posterior investigación llevada a cabo para conocer los detalles de ciertas irregularidades detectadas en aquella finalizó el 07 de junio, lo cierto es que la parte empresarial no ha desarrollado actividad probatoria

suficiente para acreditar tales extremos, más aun si tenemos en cuenta que en el informe aportado como documento nº 2 del ramo de prueba de la demandada ***** (Folios 365 a 377), como resultado de la auditoría interna, amén de no aparecer firmado, ni haber sido ratificado por sus autores en el acto de juicio y ser un resumen, no figura ninguna fecha que nos permita conocer ni el lapso temporal en el que dicha auditoría se realizó, ni menos aún la fecha en que se emitió dicho informe final. A mayor abundamiento, poniendo en relación lo expuesto con el resto de la prueba practicada, se aprecian ciertas discrepancias en tanto, si por un lado la empresa manifiesta que la auditoría interna finalizó el 14/05/2018, el hecho de que ante la petición del actor de la remisión del informe relativo a la auditoría del 13-15 de marzo, el Director de Compliance (Sr. *****) le conteste en un e-mail de fecha 29/05/2018 que todavía estaban esperando (folios 173 y 174), genera en esta juzgadora ciertas dudas sobre la fecha de finalización de la citada auditoría, que debiera haber despejado la parte demandada, de conformidad con el art. 217 LEC, a fin de acreditar la no prescripción de los hechos sancionados, lo cual no ha realizado de manera suficiente y bastante; no habiendo tampoco aportado prueba alguna de la existencia de esa otra investigación interna que se dice finalizada el 07/06/2018. Por todo lo cual, desconociéndose la fecha en que se realizó y finalizó la referida auditoría interna no puede considerarse probado que la comunicación del despido se realizó dentro del plazo de la prescripción corta de 60 días.

SEXTO.- No obstante lo expuesto, y a mayor abundamiento, por lo que respecta a la denominada prescripción larga de 6 meses desde la comisión de los hechos, alegada fundamentalmente por la parte actora, cabe señalar que, a la vista de la fecha de los hechos imputados al actor en la carta de despido, los cuales se han indicado en el hecho probado séptimo de la demanda, se puede concluir que los mismos se dicen cometidos entre los meses de octubre y noviembre de 2017, debiendo señalarse que, si bien se alude a la organización de un evento para los días 11 y 13 de diciembre de 2017, el incumplimiento más tardío que se imputa al actor es haber aprobado órdenes de compra (con nº 1000137252, 1000137446, 1000137447 y 1000137445) para la organización de dicho evento, así como de otros eventos anteriores (en concreto unos seminarios de genética celebrados en Madrid y Barcelona los días 20 y 21 de octubre, 3 y 4 de noviembre y 10 y 11 de noviembre) con el proveedor no autorizado ***** en fecha 30/11/2017, es decir con posterioridad a la prohibición de contratar con dicha empresa comunicada por la compañía el 10/10/2017.

A este respecto, aun aplicando la reiterada doctrina jurisprudencial relativa al cómputo del plazo prescriptivo de 6 meses en los supuestos de transgresión de la buena fe contractual cuando se aprecie una continuidad y ocultación por parte del trabajador en cuestión en la comisión de las infracciones e incumplimientos laborales, según la cual el citado plazo de prescripción comenzaría en la fecha en que se cometió la última falta, en tanto se entiende que es en dicho momento cuando cesa la supuesta conducta infractora continuada que debe ser objeto de sanción conjunta, cabría concluir que en el caso que nos ocupa, habiendo fechado la empresa la última conducta imputada en el 30/11/2017, y desprendiéndose de los correos electrónicos aportados con el ramo de prueba que la fecha en que el actor aceptó el presupuesto ofertado por ***** para la organización de la reunión del mes de diciembre en Salamanca fue el 29/11/2017, se puede considerar que al momento de imposición de la

sanción de despido, el 11/06/2018, dicha falta habría prescrito al haber transcurrido más de 6 meses de su comisión.

Por otro lado, a mayor abundamiento, aún para el supuesto de entender aplicable, dado el cargo y puesto de trabajo desempeñado por el actor como Director Médico, la también citada doctrina jurisprudencial que entiende existe ocultación por parte del trabajador, lo que impediría el inicio del cómputo de la prescripción hasta el cese de la falta continuada, por propia voluntad del trabajador o por la investigación del empresario, en aquellos casos en los que el cargo que desempeñe el infractor implique que el mismo goza continuamente de una confianza especial por parte de la empresa que le sirve para ocultar su propio incumplimiento; analizando la actividad probatoria desarrollada cabría entender que, en el caso que nos ocupa, esa supuesta ocultación facilitada por las atribuciones y funciones directivas del actor se ha visto desvirtuada y enervada por el hecho de que, precisamente respecto de algunas de las conductas imputadas al actor, en concreto la autorización de las órdenes de compra 1000137446, 1000137447 y 1000137445, relativas a la organización por parte de ***** de unos seminarios de genética celebrados en Madrid y Barcelona los días 20 y 21 de octubre, 3 y 4 de noviembre y 10 y 11 de noviembre, de los documentos nº 16 de la demandada ***** (folio 557) y nº 6 del actor (folio 186), así como de la testifical de la Sra. *****, se puede considerar acreditado que con anterioridad a la autorización de las referidas órdenes de compra (30/11/2017), y en concreto el 09/10/2017 la empresa, a través de su Director de Compliance (Sr. *****) tuvo conocimiento de la existencia de una solicitud de presupuesto al proveedor *****, con posterioridad a que se hubiera comunicado el rechazo empresarial a dicho proveedor, precisamente para la organización de los referidos tres seminarios de genética; de manera que la existencia de tal comunicación e información previa, además de no responder a una actitud de ocultamiento, permitiría entender que el cómputo del plazo prescriptivo en el caso de considerar que dicha conducta era constitutiva de infracción laboral debería haberse iniciado en el momento que la empresa tuvo conocimiento de ello, por lo que habría prescrito por el transcurso de más de 6 meses al tiempo de comunicarse la sanción de despido.

No obstante lo expuesto, en relación con dicha infracción, cabe añadir, para el supuesto de que subsidiariamente no se considerara prescrito el hecho, que, al entender de esta juzgadora, ni siquiera se podría considerar como un incumplimiento laboral, o al menos no lo suficientemente grave y culpable, la concreta conducta imputada consistente en haber autorizado las referidas órdenes de compra el día 30/11/2017, si tenemos en cuenta que, en el mail de 09/05/2017 del Sr. ***** (folio 557), ante el problema planteado, si bien muestra su disconformidad por la gestión con el proveedor rechazado (*****) y sugiere solicitar un nuevo presupuesto a otro proveedor, no da una orden expresa en tal sentido, ni prohíbe continuar con dicha gestión; indicando expresamente en su e-mail de 10/10/2017 (folio 554) que aquellos servicios ya aprobados y encomendados a este proveedor o aquellos que estén en curso se pagarán sin problema cumpliendo con los compromisos adquiridos; pudiendo considerarse que, en relación con el citado e-mail, el demandante Sr. ***** entendió que a tal fecha la concreta gestión para la organización de los citados seminarios ya estaba en curso y existía un compromiso previo con ***** que debían respetar, ordenando continuar con la gestión tal como se desprende de su e-mail de fecha 10/10/2017 (folio 186), en contestación a otro previo de la Sra. ***** (quien reconoció dicho documento en su

testifical), en el que expresamente el actor indica “Gracias *****. Seguid con los proyectos encargados a este proveedor.”

En cualquier caso, con independencia de lo expuesto, habiendo fechado la empresa las infracciones relativas a la autorización de las referidas órdenes de compra 1000137446, 1000137447 y 1000137445, también el 30/11/2017, por lo anteriormente expuesto, cabe concluir que procede igualmente apreciar su prescripción por transcurso de más de 6 meses desde la comisión del hecho.

Por último, respecto a las infracciones imputadas relativas a la firma del contrato marco de prestación de servicios con *****, atendiendo en primer lugar a la fecha que figura en el mismo, esto es el 01/06/2017, cabría concluir igualmente la prescripción de la falta. No obstante, imputándose al actor en concreto el cambio de la fecha del referido contrato sin precisar en qué momento se pudo producir dicha alteración, lo que dificulta la situación temporal de la infracción para poder valorar la concurrencia o no de prescripción; considerándose acreditado, tanto por el documento 20 de la demandada *****, como por la testifical del Sr. ***** (Responsable de la Asesoría Jurídica de la empresa), que fue en el mes de octubre de 2017 cuando se remitieron los modelos de contrato que la empresa considera utilizado por el actor como plantilla para la suscripción del contrato marco con *****, procede también apreciar la prescripción larga respecto de estos últimos incumplimientos imputados al actor.

Por todo lo expuesto, considerándose superado el plazo de prescripción de las faltas imputadas al tiempo de la comunicación del despido al actor el 11/06/2017, procede apreciar la excepción de prescripción invocada por la parte actora con la consiguiente revocación de la decisión empresarial sancionadora; no pudiendo calificarse como procedente el despido de que fue objeto el actor, procediendo a continuación analizar si procede la calificación del mismo como nulo, o como improcedente con todos los efectos legales inherentes a una u otra declaración.

SEPTIMO.- Una vez sentado lo anterior, habiéndose solicitado con carácter principal por el demandante la nulidad del despido por vulneración de su derecho fundamental a la garantía de indemnidad, en base a la solicitud de reducción de jornada por cuidado de hijo menor presentada, así como por la denuncia de supuesto acoso laboral realizada por el trabajador demandante mediante llamada a la “help line” de la empresa, hemos de recordar en primer lugar lo establecido por la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 114/1989 o 136/1996), según la cual, cuando ante una decisión empresarial se invoque por el trabajador su carácter discriminatorio por vulneración de derechos fundamentales, no basta simplemente con que el trabajador tilde el despido de discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato y, presentada esta prueba indiciaria, el empresario asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión empresarial constituyen una legítima causa de despido y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; trasladándose al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial, constituyendo esta

exigencia una auténtica carga probatoria y no un mero intento probatorio, debiendo llevar a la convicción del juzgador no la duda, sino la certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio.

Valorando la actividad probatoria desarrollada, esta juzgadora, compartiendo el criterio manifestado por el Ministerio Fiscal, concluye que no se puede considerar que la parte actora haya desplegado medios de prueba suficientes para acreditar al menos la existencia de un indicio de la vulneración del derecho a la garantía de indemnidad que postula, considerándose por el contrario, que el hecho de haber solicitado el actor la reducción de jornada por cuidado de hijo menor, el cual cuenta con tres años, y haber realizado la llamada al "help line" para denunciar una supuesta situación de acoso laboral que se venía produciendo desde el mes de diciembre de 2017, según se indica en la demanda, el mismo día 04/06/2018, dándose la circunstancia de que en tal fecha, y con anterioridad a realizar dichas conductas, el actor fue convocado a una reunión para el día siguiente 05/06/2018 en el despacho de los abogados externos de la empresa a fin de tratar temas relacionados con la auditoría realizada, más bien constituyen un indicio de un intento por parte del trabajador de preconstituir una situación laboral que le permitiera, frente a una decisión empresarial perjudicial, invocar una vulneración de derechos fundamentales, como así ha sido. A tal conclusión se puede llegar, tal y como también sostiene el Ministerio Fiscal en su escrito de conclusiones, valorando por un lado, respecto a la solicitud de reducción de jornada, el hecho reconocido y manifestado por todos los testigos de la existencia de una flexibilidad horaria en la empresa, que puede considerarse plena en el caso de los directores médicos como el actor, quienes tienen absoluta capacidad y libertad para organizar su trabajo y su jornada laboral sin que la empresa les obligue a fichar, constando incluso el ofrecimiento por parte de la empresa de que los empleados puedan teletrabajar; pudiendo concluirse por lo tanto que dicha solicitud fue intrascendente para la empresa, a quien en nada perjudicaría la concesión de dicha reducción de jornada al demandante dada la libertad con que ya contaba en la organización de su trabajo, de manera que no se puede apreciar la existencia de una vinculación entre dicha solicitud y la decisión empresarial de sancionar al trabajador con el despido, el cual puede considerarse completamente ajeno a tal circunstancia.

Por otro lado, lo mismo cabe concluir respecto de la denuncia por un supuesto acoso laboral que venía sufriendo el actor por parte de dos compañeros (***** y *****) desde diciembre de 2017, en tanto ninguna actividad probatoria ha desarrollado la parte actora para demostrar al menos indiciariamente la existencia de tal acoso, no habiendo tampoco aportado ninguna manifestación que justifique la demora en denunciar tal situación durante 6 meses y la realización de la llamada al "help line" precisamente el día en que es convocado a reunirse con los abogados de la empresa; pudiendo deducirse de las manifestaciones de los testigos que depusieron en el acto de juicio a instancia de la parte actora un absoluto desconocimiento por su parte respecto de la existencia de una situación de acoso hacía el actor, aludiendo únicamente el Sr. ***** a una cierta discrepancia de opiniones que en ningún caso puede confundirse con una falta de respeto, trato denigrante o vejatorio hacia el trabajador.

Por todo lo expuesto, cabe concluir que no apreciándose la concurrencia de vulneración alguna de derecho fundamental invocado procede desestimar la pretensión de declaración de nulidad del despido.

OCTAVO.- Una vez sentado lo anterior, procede acceder a la pretensión subsidiaria de declaración de improcedencia del despido del actor, de conformidad con los artículos 54 y 55 del ET.

Extinguido el contrato de trabajo por despido improcedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.1 ET vigente a la fecha de efectos del despido, debe condenarse a la empresa a que, a su opción, readmita a la trabajadora o le abone una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades; sin perjuicio de aplicar la normativa transitoria correspondiente al tratarse de un contrato de trabajo anterior al 12/02/2012.

De conformidad con lo expuesto, procede calcular la cuantía indemnizatoria que, en caso de no optar por su readmisión, deberá abonar la empresa al trabajador demandante en función de la antigüedad y salario del actor consignados en el hecho probado primero de esta resolución, al considerarse acreditados por las nóminas del trabajador aportadas por ambas partes; debiendo indicarse ante la discrepancia de la partes respecto del salario del trabajador que el mismo se corresponde con el salario anual percibido por el trabajador en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores a su despido, de junio'2017 a mayo'2018. Así pues, partiendo de los indicados parámetros la referida indemnización asciende a la cantidad de 300.153,34 € (s.e.u.o).

Así mismo, por lo que respecta al abono de los salarios de tramitación, de conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 56.2 ET, para el caso de que la empresa opte por la readmisión, deberá abonar a la trabajadora la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (11/06/2018) hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, a razón del salario diario de 646,9 €/día, sin perjuicio de los descuentos que, en su caso, correspondan en función del salario percibido por la trabajadora en nuevos empleos desempeñados con posterioridad al despido, o por los periodos de IT en que hubiera podido estar, si los hubiere.

Vistos los anteriores preceptos, y en atención a todo lo expuesto, por el poder que me confiere la Constitución,

FALLO

QUE DEBO ESTIMAR PARCIALMENTE LA DEMANDA INTERPUESTA POR D. *** FRENTE A LAS EMPRESAS ***** SL Y ***** EN RECLAMACIÓN POR DESPIDO; DECLARANDO IMPROCEDENTE EL DESPIDO DE QUE FUE OBJETO EL ACTOR CON EFECTOS DEL DÍA 11/06/2018 Y CONDENANDO A LA EMPRESA CODEMANDADA "***** SL" A READMITIRLE EN SU PUESTO DE TRABAJO, EN**

LAS MISMAS CONDICIONES QUE TENIA ANTES DE PRODUCIRSE EL DESPIDO, A NO SER QUE EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS, A CONTAR DESDE LA NOTIFICACIÓN DE ESTA SENTENCIA Y SIN NECESIDAD DE ESPERAR A LA FIRMEZA DE LA MISMA, OPTE ANTE ESTE JUZGADO POR ABONARLE UNA INDEMNIZACIÓN DE 300.153,34 € (S.E.U.O).

ASÍ MISMO, PARA EL CASO DE QUE LA REFERIDA EMPRESA OPTE POR LA READMISIÓN DEL ACTOR, DEBO CONDENARLA A ABONAR AL DEMANDANTE LA SUMA DE LOS SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR DESDE LA FECHA DEL DESPIDO (11/06/2018) HASTA LA FECHA DE NOTIFICACIÓN DE LA PRESENTE SENTENCIA, A RAZÓN DEL SALARIO DIARIO DE 646,9 €/DÍA; SIN PERJUICIO DE LOS DESCUENTOS QUE, EN SU CASO, CORRESPONDAN POR EL SALARIO QUE LA ACTORA HAYA PODIDO PERCIBIR EN EMPLEO DESEMPEÑADO CON POSTERIORIDAD AL DESPIDO O POR LOS PERIODOS DE IT, SI LOS HUBIERA.

QUE APRECIANDO LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE LA EMPRESA "***", DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO A LA CITADA MERCANTIL CODEMANDADA DE TODAS LAS PRETENSIONES DEDUCIDAS EN SU CONTRA.**

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta ***** con ***** del BANCO ***** aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2 , y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.