



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

AUTOS NUMERO 427/20
Juzgado de lo Social nº Tres de Huelva

SENTENCIA NUMERO 130

En la ciudad de Huelva, a 16 de marzo de 2021

La Ilma. Sra. DOÑA
Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº Tres de esta Capital y su
Provincia, en funciones de sustitución, habiendo visto los presentes autos
seguidos entre partes, la una y como demandante DON
asistido del Letrado don , y la otra y
como demandada la empresa GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD S.A.,
representada por el Letrado don , sobre
reclamación por despido, con audiencia del Ministerio Fiscal, representado
por la Sra. Fiscal Doña , con audiencia del
Fondo de Garantía Salarial

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Que la parte actora presentó demanda ante el Decanato de estos Juzgados, que turnada correspondió al nº Tres, siendo admitida, puesta a trámite y señalándose la celebración de los Actos de Ley para el día 10 de marzo de 2021, en cuya fecha y siendo la hora señalada se celebraron los mismos, que transcurrieron como recoge el Acta pertinente.

Segundo.- Que en la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS

Primero.- El actor, don , de edad y con D.N.I. nº , prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia de la entidad demandada "Grada Servicios de Seguridad S.A." con C.I.F. A-50595305, desde el día 12 de julio de 2018, ostentando la categoría profesional de vigilante de seguridad, en el centro de trabajo de Minas de Aguas Teñidas.

Segundo.- Resulta de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE nº 29, de 1 de febrero de 2018).

Tercero.- Con fecha 16 de marzo de 2020, don , en calidad de miembro del Comité de Empresa y delegado de la Sección Sindical de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera de Huelva, presentó denuncia frente a la mercantil hoy demandada ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

FIRMADO POR	FECHA	PÁGINA
ID. FIRMA ws051.juntadeandalucia.es	17/03/2021 14:15:29 RhfdrGg4N0iM4oZHF4hJuQ==	17/03/2021 1/11



de Huelva que, con fecha 6 de abril de 2020 emitió informe unido al folio 210 de las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido.

Cuarto.-El 31 de marzo de 2020 la mercantil demandada comunica al hoy actor, mediante carta unida al folio 205 de las actuaciones, que se da por reproducido, que ha procedido a iniciar la tramitación de expediente disciplinario, concediéndole un plazo para alegaciones, que este último evacuó mediante escrito unido al folio 206, en la que se expresaba lo siguiente: " , con DNI . , trabajador de la empresa arriba indicada, en el día de la fecha, 1/04/2020, mediante el presente escrito viene a EXPONER:

Que el pasado día 23 de marzo, tras unos días de libranza según mi cuadrante, me incorporé a mi puesto de trabajo en horario de 7:00 a 19:00 horas, y es durante el relevo donde se me comenta de forma 'verbal', que habían traído mascarillas de papel y guantes de látex, en ningún momento se me indicó que las mascarillas eran exclusivamente para nosotros (Vigilantes de Seguridad) y tampoco se me indicó que las había traído la empresa (Garda Servicios de Seguridad.SA).

Que según ustedes indican en su carta, donde aseguran que he entregado material a personas ajenas a la empresa sin control: "el pasado 18/03/2020, la empresa Garda Servicios de Seguridad SA entregó 200 mascarillas y 300 guantes para el personal que presta servicio en las instalaciones de "Minas Aguas Teñidas" como medida de protección control el CVID-19. Estando Ud. Asignado al citado servicio, se ha podido observar que la citada dotación, sobre todo mascarillas, se ha agotado considerablemente en una semana, cuando la estimación de su duración era de 20 días. Teniendo conocimiento la Empresa de que Ud. ha realizado un uso indebido de las mascarillas, entregándolas sin control alguno a personal ajeno a la empresa, así como afanando Ud. mismo el citado material entendemos para uso particular fuera de las instalaciones, todo ello sin la autorización de la empresa"

Tengo que decir, que toda la información que recibo es de forma "verbal" durante el relevo, no está reflejada en el libro de novedades, y si a eso, se le une el lugar donde se encontraban ubicadas, (mesa de control, junto al Scanner de registros) donde todos los contratistas que pasan por allí, tienen acceso al mencionado material, es por lo doy por hecho que ese material lo pueden usar todas las personas de contratas y operarios que quisieran cogerla a su paso por dicho control, además, les quiero recordad, que el cliente con anterioridad (Matsa) había traído mascarillas, y se había hecho igual forma.

Al mismo tiempo, quiero dejar claro que en el mostrador solo había un paquete de mascarillas, que según Ustedes mismo apuntan en su carta, el material lo trajeron ustedes el día 18/03/2020, por ello, comprenderán que yo no pueda explicar el uso que se le haya podido dar durante en esos días previos hasta mi incorporación el día 23.

Es cierto que me guardé 1 mascarilla en mi mochila el primer día de turno y otras 2 mascarillas el siguiente día, es decir, el 24. Y simplemente pensando en que aún me quedaban por trabajar dos turnos más, los días miércoles 25, y

FIRMADO POR		7/03/2021 14:15:29	FECHA	17/03/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	RhfdrgGg4N0iM4oZHf4hJuQ==	PÁGINA	2/11





jueves 26, y que, en base a lo dicho anteriormente, podría quedarme sin ese.

Que, igualmente, ustedes hacen también una estimación de 20 días de duración del mencionado material. En este apartado me van a permitir una corrección;

"Si hay 8 servicios, por dos turnos, eso suman 16, más otro servicio a 12h, hacen un total 17 mascarillas las que se usamos por día.

Si partimos de la base que se utilizan 17 mascarillas por día, esas 200 mascarillas, tendrían una duración estimada de poco más de 11 días, no llegando a los 20 días, a menos que reutilizáramos esas mascarillas que son de un solo uso."

Por último, quiero manifestar que en ningún caso las 3 mascarillas que me guardé eran para utilizarlas fuera de mi horario laboral como he indicado en el cuerpo del escrito, ni por supuesto para usarlas fuera de las instalaciones. Me considero un profesional, que hago mi trabajo lo mejor que puedo, y si en algún caso he podido perjudicar a algún compañero, ruego encarecidamente me disculpen.

Un saludo".

Quinto.-Con fecha 8 de abril de 2020, la mercantil demandada hizo entrega al hoy actor de comunicación escrita de despido del siguiente tenor literal:

"Muy Sr. Nuestro:

La Dirección de esta Empresa le comunica, por medio del presente escrito, que ha tomado la decisión de proceder a su despido disciplinario con efectos del día 08 de abril de 2020. Los hechos que fundamentan legalmente esta decisión son los siguientes:

Primero. - Que el pasado día 20/03/2020, tenía Ud. asignado turno de trabajo en "Matsa - Control de alcohol y drogas", siendo la hora de inicio las 06:15 horas. Al no personarse Ud. en el puesto de trabajo, sobre las 06:22 h. aproximadamente, el Jefe de Equipo D. se pone en contacto telefónico con Ud., respondiendo Ud. que se había quedado dormido y se apresuraba para personarse en el servicio. Siendo las 07:30 h. aproximadamente, y viendo que Ud. no llegaba, su Jefe de Equipo volvió a ponerse en contacto telefónico con Ud., indicando Ud. que aún le quedaban 20 minutos para llegar al servicio, motivo por el que su Jefe de Equipo le indicó que ya no era necesario que Ud. se personara. toda vez que su puesto se tuvo que cubrir con su compañero D. que era saliente de noche, y los controles finalizaban a las 07:45 h. Así mismo, Ud. reconoce los hechos en sus alegaciones realizadas ante la apertura de expediente sancionador.

Segundo.- Que el pasado día 18/03/2020, la Empresa Garda Servicios de Seguridad SA, entregó 200 mascarillas y 300 guantes para el personal de seguridad que presta servicio en las instalaciones de "Minas Aguas Teñidas" como medida de protección contra el Covid-19. Estando Ud. asignado al citado servicio, se ha observado que la citada dotación, sobre todo mascarillas, se ha agotado considerablemente a partir del día 23/03/2020. La Empresa ha tenido conocimiento de que Ud. ha realizado un uso indebido de las mascarillas, entregándolas sin control alguno a personal ajeno a la Empresa, así como hurtando el material para uso propio, todo ello sin autorización de la Empresa ni consulta previa a sus inmediatos superiores.



FIRMADO POR	1	17/03/2021 14:15:29	FECHA	17/03/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==	PÁGINA	3/11





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

En las alegaciones aportadas por Ud. ante la apertura de expediente por estos hechos, Ud. expone que "se reincorpora al servicio tras unos días de libranza y que toda la información que recibe sobre la dotación es "verbal" al realizar el relevo, sin constar nada en el libro de novedades, añadiendo que el lugar donde las mascarillas se encuentran ubicadas es sobre la mesa de control, junto al scanner de registros, donde todos los contratistas pasan teniendo acceso al citado material, dando Ud. por hecho que lo puede usar todas las personas de contratas y operarios que quieran recogerlas a su paso por control".

Tras investigación realizada por la Empresa, se ha podido constatar que el día 23/03/2020, a las 07:49 h. aproximadamente, estando Ud. de servicio se dirige a una persona ajena a la Empresa que sale de las instalaciones, ofreciéndole una mascarilla entendemos para su uso particular puesto que ha terminado su jornada laboral y se marcha. El mismo día 23/03/2020, a las 14:35 h. aproximadamente, entra una persona ajena a la Empresa a quien Ud. mismo le ofrece una mascarilla. Así mismo, a las 15:18 h. aproximadamente, Ud. recoge mascarillas de la caja que las contiene para introducirlas en su mochila. En todo momento la caja con las mascarillas se encuentra bajo la mesa de control, oculta sobre una cajonera y fuera del alcance de cualquier persona que tuviera acceso a las instalaciones, siendo depositada por Ud. en la mesa cuando la coge para ofrecer mascarillas a alguna persona, no a todas, que entra o sale de las instalaciones, y depositándola nuevamente bajo la mesa.

El día 24/03/2020, sobre las 07:46 horas aproximadamente, habiendo iniciado Ud. la prestación de su servicio, se puede observar que nuevamente manipula la caja para coger mascarillas e introducirlas en su mochila personal, acto seguido toma otra caja para coger guantes de nitrilo e introducirlos también en su mochila. Así mismo, saca más cajas que se encuentran ocultas debajo de la mesa del Centro de Control y las coloca sobre la mesa. Si bien entra y sale personal ajeno al servicio de Seguridad y en ningún momento se autoabastecen de las citadas mascarillas o guantes.

El día 25/03/2020, sobre las 21:58 horas aproximadamente, entra personal en las instalaciones y, teniendo Ud. la caja de mascarillas sobre el mostrador, dos personas entran incluso en el centro de control para coger mascarillas, sin que Ud. les indique que es un lugar restringido al personal de seguridad. Otra persona coge mascarillas por encima del mostrador, depositando posteriormente una en la caja, sin que Ud. le indique tan siquiera que las mascarillas no se pueden manipular por razones de seguridad, toda vez que deben estar estériles y ese acto puede haber contaminado la mascarilla que ha dejado y posteriormente utilizará otra persona, poniendo en riesgo de esta manera a sus compañeros de trabajo.

Si bien Ud. alega que toda la información sobre la dotación se la dieron de forma 'verbal' en el relevo, hay que indicar que desde que se incorporó de su libranza, el día 23/03/2020, tenía conocimiento de que tanto las mascarillas como los guantes se encontraban bajo la mesa de control, porque es Ud. mismo quien las deja allí el citado día. Aunque no conste en el libro de novedades, libro que recoge incidencias en el servicio, en los relevos se dan las novedades verbalmente y ningún compañero ha tenido este tipo de problema, siendo conocedores de que las mascarillas y guantes eran exclusivamente para el personal de seguridad. Toda vez que el cliente



FIRMADO POR	17/03/2021 14:15:29	FECHA	17/03/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==	PÁGINA





es el que tiene que proveer a sus trabajadores y no la Empresa de Seguridad, siendo conocedores de ello puesto que no todos los trabajadores cogen mascarillas, solo aquellos a quienes Ud. se las ofrece, en algunos casos permitiendo incluso su acceso a la mesa de control sin recriminación alguna, lo que denota que existe una confianza.

Así mismo, Ud. reconoce haberse llevado mascarillas el día 24/03/2020, si bien no hace referencia a los guantes, alegando que lo hizo en previsión de que se agotaran para poder trabajar con ellas los días 25 y 26 de marzo. Pero no hace referencia a que el día 23/03/2020, teniendo existencias de mascarillas, Ud. ya introdujo mascarillas en su mochila y los días 25 y 26 de marzo aún quedaban mascarillas, por lo que no procedía que Ud. las guardara en la mochila, entendiendo por esto la Empresa qué lo hizo para su uso particular.

Tercero.- Su actitud compromete las medidas de seguridad contra el Covid-19 tomadas por la Empresa para proteger a sus compañeros Vigilantes de Seguridad, toda vez que el citado material estaba destinado a ellos y, además de apropiarse del mismo, Ud. no ha guardado las medidas de higiene con las mascarillas, manipulándolas continuamente y dejando que personal ajeno acceda a ellas sin tomar precauciones para evitar el riesgo de contagio de Covid-19 a las personas que posteriormente pudieran utilizarlas.

Por todo ello, en uso de la facultad sancionadora que a la empresa le concede el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, esta empresa ha decidido:

Calificar su falta como muy grave e imponerle la sanción de DESPIDO, a tenor del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los artículos 73.3 "la falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo' de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de su ausencia se causase grave perjuicio a la Empresa", 74.4 "la falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas", 74.5 "el hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable", 74.22 "La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones" y 75.3.c) del vigente Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad. Atentamente".

Sexto.- Al tiempo de ser cesado, el demandante percibía un salario diario bruto, incluida la prorrata de pagas extras, de 44,42 euros.

Séptimo.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal miembro del comité de empresa o delegado sindical.

Octavo.- Se intentó la conciliación previa, presentándose papeleta por el trabajador en el CMAC de Huelva el día 10 de junio de 2020.





La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta sede con fecha 8 de junio de 2020.

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.-El anterior relato de hechos probados es resultado de la valoración conjunta de la prueba documental obrante en autos, no impugnada por ninguna de las partes, puesta en relación con la testifical practicada en el plenario, en condiciones de inmediación y con sujeción a los principios de igualdad y contradicción procesal, sin que entre los litigantes se suscitara contienda acerca de la categoría profesional y antigüedad del productor.

En cuanto al salario que ha de operar como regulador del cese impugnado, postula el demandante se fije en 1.536,04 euros mensuales (51,20 euros diarios), según desglose y concreción efectuados en escrito presentado el día 5 de febrero de 2021 (folio 160). Asistiendo razón a la empleadora cuando invoca que, de dicho importe, debe descontarse el correspondiente a plus de transporte (112,14 euros/mes) y vestuario (91,36 euros/mes), habida cuenta del carácter extrasalarial de ambos conceptos, lo que nos sitúa ante unos emolumentos mensuales brutos de 1.332,54 euros, y diarios de 44,42 euros.

Segundo.-Entrando en el fondo del asunto, postula el actor se declare la nulidad del despido operado por la empresa con efectos del día 8 de abril de 2020, por entender que el mismo no obedece sino a una represalia, dada su condición de afiliado al Sindicato USO y frente a su labor sindical de denuncia a la patronal por falta de medidas de seguridad frente al Covid 19, interesando, a título subsidiario, la declaración de improcedencia del cese impugnado. A lo que objeta "Garda Servicios de Seguridad S.A." que la decisión extintiva tiene su origen en razones disciplinarias, y en modo alguno en los motivos espurios que por el trabajador se invocan.

Delimitado así el debate, debe recordarse igualmente que cuando se alega que un despido encubre en realidad una extinción del nexo contractual lesiva de derechos fundamentales del trabajador, el Tribunal Constitucional ha reiterado que incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho constitucional (STC 90/1997 de 6 de mayo). Pero para que opere este desplazamiento al empresario, no basta simplemente que el trabajador alegue la existencia de indicios que generen una razonable sospecha o presunción a favor de tal afirmación. En palabras del Tribunal Constitucional, es preciso que el actor aporte una «prueba verosímil» (STC 257/01 de 22 de octubre), o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama lesivo. A partir de aquí, el empresario debe probar que los hechos motivadores de la decisión de extinguir se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se trata de probar la inexistencia de móvil lesivo (hecho negativo, prueba diabólica) sino que hay que probar que la actuación es absolutamente extraña a la pretendida vulneración de derechos fundamentales. Muy ilustrativa resulta la Sentencia del Tribunal Constitucional 66/2002, de 21 de marzo, que establece, establece, en cuanto a la distribución de la carga de la prueba, lo siguiente:



FIRMADO POR	17/03/2021 14:15:29	FECHA	17/03/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	Rhfdrgg4N0iM4oZhf4hJuQ==	PÁGINA
			6/11



"Pues bien, hay que subrayar, como ha puesto de manifiesto invariablemente este Tribunal desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, reiterada muy recientemente en las SSTC 29/2002 y 30/2002, ambas de 11 de febrero, la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba para garantizar los derechos fundamentales del trabajador frente a posibles decisiones empresariales contrarias a los mismos. Para precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria en esos casos reiteramos lo que dijimos en la STC 90/1997, de 6 de mayo. Partíamos allí de que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador... Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo. La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que este resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, Fundamentos 2 y 3) finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, Fundamento 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 166/1988, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1993, 180/1994 y 85/1995). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989) que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata en definitiva de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, neutralizando los indicios de que aquélla ocultaba la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC



Código Seguro de verificación: RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR

ID. FIRMA

ws051.juntadeandalucia.es

17/03/2021 14:15:29

RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==

FECHA

17/03/2021

PÁGINA

7/11



RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==



38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995 y 136/1996, así como también las SSTC 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993 y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (SSTC 197/1990 Fundamento 1; 136/1996, Fundamento 4, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 114/1989, 147/1995 o 17/1996)".

Tercero.-En el supuesto enjuiciado, se invoca en la demanda que la decisión extintiva constituye una represalia frente a la labor sindical del demandante y a su condición de afiliado al Sindicato USO.

Ninguna constancia existe, sin embargo, en las actuaciones de que la patronal hubiese venido en conocimiento de la invocada afiliación sindical del demandante, sin que en las actuaciones exista tampoco el menor rastro de la "labor sindical" que este último pretende haber desarrollado, "denunciando a la empresa en varias ocasiones por falta de medidas de seguridad precisamente frente al Covid 19". Siendo la única denuncia de que se tiene constancia la fechada el día 16 de marzo de 2020, a que se refiere el informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva unido al folio 210 de las actuaciones, si bien la misma no fue presentada por el demandante, sino por don I

, en nombre de la Unión Sindical Obrera. Sin que el actor acredite haber realizado actuación alguna relevante que hubiese permitido a la empleadora conocer la asunción fáctica por su parte de unas labores sindicales que han quedado asimismo absolutamente huérfanas de probanza.

En tales circunstancias, no cabe sino convenir con el Ministerio Fiscal y con la propia mercantil demandada en que carecemos de panorama indiciario, pues del conjunto de la prueba practicada no deducimos la existencia de las circunstancias concretas en las que basar seriamente la presunción de vulneración de derecho fundamental, por lo que no cabe calificar de nulo el despido objeto de impugnación en la litis.

Cuarto.-Y abordando el análisis de su posible improcedencia, el cese del trabajador aparece basado en razones disciplinarias explicitadas en la comunicación transcrita a los folios 7 a 9 de las actuaciones, negando el productor haber incurrido en los incumplimientos que se le imputan en la misma.

Ha de comenzarse indicando que constituye doctrina jurisprudencial inveterada -Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de enero de 1984, 18 y 21 de junio de 1985, 12 y 17 de julio, 13 y 23 de octubre y 11 de noviembre de 1986, 21 de enero y 13 de noviembre de 1987, 7 de junio, 11 de julio y 5 de diciembre de 1988, 15 de octubre de 1990, y 2 y 23 de enero, 20 de febrero y 3 y 19 de abril de 1991, la de que en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y





automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, teniendo presentes los antecedentes en el caso de haberlos, y las circunstancias coetáneas para precisar si en la conducta imputada al trabajador se dan o no la gravedad y culpabilidad que como requisitos de imprescindible concurrencia impone el artículo 54 del Estatuto, en su número uno, (Sentencia Tribunal Superior de Justicia núm. 832/2006 Madrid (Sala de lo Social, Sección 2), de 31 octubre Recurso de Suplicación núm. 3767/2006) pues en definitiva, se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas.

Quinto.-En el supuesto sometido a consideración, ninguna prueba ofrece la patronal de que el hoy actor se ausentara de su puesto de trabajo el día 20 de marzo de 2020.

En segundo lugar, y en cuanto a las imputaciones contenidas en el ordinal segundo de la carta de despido, ninguna prueba existe tampoco de que el demandante prestara servicios entre los días 18 y 22 de marzo, ni de que recibiera de parte de su empleadora instrucción alguna relativas a que las mascarillas higiénicas únicamente podían ser utilizadas por los empleados de la propia "Garda".

En tercer lugar, no han sido aportadas al plenario, por razones que se desconocen, las grabaciones de las supuestas imágenes correspondientes a los días 23, 24 y 25 de marzo de 2020, que no han podido, en consecuencia, ser visionadas por esta resolvente, sin que tan grave déficit pueda entenderse suplido mediante el "acta de visionado" unida al folio 196 de las actuaciones, ni tampoco a través de la testifical de mera referencia del gerente de la empresa, don _____ quien reconoció, además, ostentar poderes de representación de la referida empleadora (siendo incluso quien firma en su nombre los contratos de trabajo), lo que obliga a valorar sus manifestaciones con la necesaria prevención y cautela.

En tales circunstancias, y en defecto de otras acreditaciones y probanzas, tan solo cabe estar a lo reconocido por el propio actor en su escrito de alegaciones presentado en el seno del expediente disciplinario instruido, en el sentido de que don _____ guardó en su mochila una mascarilla higiénica el día 23 de marzo, y otras dos al día siguiente, 24 de marzo de 2020. No resultando descartable que lo hiciera con el propósito de hacer uso de las mismas en el ámbito propio de la prestación de servicios a que debía hacer frente durante las jornadas de los días 23, 24 y 25 de marzo, debiendo tomarse en consideración el contexto tan extraordinario en el que nos encontrábamos de pandemia en tales fechas, apenas una semana después de haberse decretado el estado de alarma por el evidente riesgo biológico derivado del Covid-19, por lo que los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, no presentan a mi criterio una gravedad tan intensa ni revisten una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado que debe, por ello, ser declarado improcedente.

Sexto.-Y habiendo optado la demandada en el plenario de manera expresa





por el abono de la indemnización, se impone, conforme a lo establecido en los artículos 56.1 del ET y 110.1º de la LRJS, ambos en su redacción dada por el RDL 3/12, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, previa declaración de la improcedencia del despido y teniendo por optada a la empresa por el abono de la indemnización, la condena de esta última a su abono al trabajador, cuyo importe, atendidas su antigüedad y salario, ha de ser fijado en la suma de 2.565,26 euros y cuyo pago, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.1 del Estatuto, en su redacción dada por el RDL 3/12, determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Séptimo.-Que el Juzgado debe advertir a las partes de los recursos procedentes, con arreglo al artículo 97.4º de la LRJS.

VISTOS: los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

F A L L O

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por DON contra GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD S.A., con audiencia del Ministerio Fiscal, declaro improcedente el despido del actor habido el día 8 de abril de 2020, así como extinguida la relación laboral en dicha fecha; y condeno a la mercantil demandada, a la que se tiene por optada por el pago de la indemnización, a que abone al trabajador en tal concepto la suma de dos mil quinientos sesenta y cinco euros y veintiséis céntimos (2.565,26 €).

No se efectúa pronunciamiento respecto del Fondo de Garantía Salarial, a salvo lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Notifíquese esta sentencia a las partes y advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciable en el plazo de CINCO DÍAS hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o comparecencia, o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante este Juzgado de lo Social.

También se advierte a la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita que si recurre deberá acreditar al anunciar el Recurso el ingreso del importe de su condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, bajo el nº. 1932000036042720, en la oficina del Banco Santander (Calle Concepción nº 27) de esta Ciudad, mediante la presentación en la Secretaría del oportuno resguardo, pudiendo sustituirse dicha consignación por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista, en cuyo caso deberá aportar el documento de aseguramiento. Y al interponer el Recurso, demostrará el

FIRMADO POR	FECHA	PÁGINA
	7/03/2021 14:15:29	17/03/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	Rhfdrgg4N0iM4oZhf4hJuQ==





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

ingreso de 300,00 euros en dicha cuenta, mediante entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.

Adviértaseles asimismo que, de no notificárselas la interposición de recurso por parte de alguna de ellas, se procederá sin más trámite, y una vez transcurrido el anterior plazo, al archivo de actuaciones.

Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Código Seguro de verificación: RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ID. FIRMA	17/03/2021 14:15:29	FECHA	17/03/2021
	ws051.juntadeandalucia.es	RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==	PÁGINA	11/11



RhfdrGg4N0iM4oZhf4hJuQ==