



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

## XDO. DO SOCIAL N. 4 VIGO

SENTENCIA: 00214/2019

-

TF EJECUCION 986817453; TF CONTENCIOSO 986817452-3; TF 886218464-3 REFUERZO 886218424

**Tfno:** SENTENCIAS 986817451

**Fax:** 986817454

Equipo/usuario: MA

**NIG:** 36057 44 4 2018 0004271

Modelo: N02700

### DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000850 /2018

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

**DEMANDANTE/S D/ña:**

**ABOGADO/A:**

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:** CONCELLO DE VIGO, MOVE SERVICIOS DE OCIO Y DEPORTE SL

**ABOGADO/A:** LETRADO AYUNTAMIENTO, MARCOS GENDE PERISCAL

**PROCURADOR:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

## SENTENCIA

En la ciudad de Vigo, a veinticinco de abril de dos mil diecinueve.

Vistos por mí, Carmen López Moledo, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de Vigo, los presentes autos sobre despido seguidos entre partes, como demandante D.

representado por D. Juan Manuel Rodríguez Amil y como demandada la empresa MOVE SERVICIOS DE OCIO Y DEPORTE, S.L. representada por el letrado Sr. Gende Periscal y el CONCELLO DE VIGO representado por el letrado Sr. Olmos Pita, no compareciendo el Ministerio Fiscal.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Con fecha 02-10-18 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda presentada por la citada parte demandante en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de



derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

**Segundo.-** Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración del acto de juicio el día 10-04-19, el cual se celebró en la fecha señalada en todas sus fases con el resultado que consta en el acta, quedando los autos conclusos para sentencia.

**Tercero.-** En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

## HECHOS DECLARADOS PROBADOS

**Primero.-** El demandante D. \_\_\_\_\_, mayor de edad, viene prestando servicios como trabajador fijo-discontinuo, para la empresa MOVE SERVICIOS DE OCIO Y DEPORTE, S.L., desde el día 16-06-18, con la categoría profesional de socorrista, grupo IV, nivel 1 y un salario mensual de 1.264,38 euros, incluido prorrateo de pagas extraordinarias.

**Segundo.-** Por carta de fecha 14-08-18, se le comunicó que se le despedía con efectos del 14-08-18 en base a los siguientes hechos:

"El día 29 de julio del 2018, a las 17:20 horas, encontrándose en su puesto de trabajo realizando labores de vigilancia estática sin estar perfectamente uniformado, ya que vestía un pantalón largo no permitido ni por la empresa Move Servicio, ni por la adjudicataria, el ayuntamiento de VIGO. Siendo conecor el trabajador de su indumentaria de trabajo y habiendo sido provisto de la misma en el momento de inicio de la relación contractual, y no notificando en ningún momento a la empresa de que no dispone de la vestimenta de trabajo. Este supone una falta GRAVE, encuadrado como tal en el código de conducta laboral del convenio regulador aplicable. Pudiendo suspenderse al trabajador de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Del mismo modo, el día 31 de julio del 2018, encontrándose en la playa de Canido para ejercer su correspondiente turno de trabajo que empieza a las 12:00 horas, cuando desde central se les pide confirmación de apertura de playa, a primera hora de la mañana, como es habitual, informan, tanto usted como su compañero de turno, que se encuentran presentes en el mismo pero que no procederán a abrir el puesto por no disponer del cuadrante de agosto. A las 12:36 horas, sigue sin abrir el puesto de trabajo y el responsable de la empresa, \_\_\_\_\_, les informa que deben realizar las tareas correspondientes a su puesto de trabajo. A dicha petición, de su responsable directo, se continúa negando. Todas estas comunicaciones se hacen a través de la línea abierta de comunicación que escuchan todos los socorristas pertenecientes a los arenales de Vigo.





ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

A las 12:45 horas, se persona el coordinador responsable por parte del ayuntamiento, , para tomar acta de los hechos acaecidos."

**Tercero.-** El día 31-07-18 el demandante acudió a su puesto de trabajo en la Playa de Canido, debiendo comenzar su turno de trabajo a las 12.00 horas. Cuando desde la central se le pide confirmación de la apertura del puesto, este manifestó que no procedería a abrir el puesto hasta que no se le entregase el cuadrante del mes de agosto. Continuó manifestando lo mismo a las preguntas de su superior de por qué no procedía a abrir el puesto.

**Cuarto.-** Dicho puesto de trabajo se abrió y comenzó a estar operativo sobre las 13.30 horas.

**Quinto.-** Presentada la papeleta de conciliación ante el S. M. A. C. el día 12-09-18, la misma tuvo lugar en fecha 28-09-18 con el resultado de sin avenencia y sin efecto, presentando demanda el actor el día 01-10-18.

**Sexto.-** MOVE SERVICIOS DE OCIO Y DEPORTE, S.L. es la adjudicataria del servicio de socorrismo, salvamento etc... de los arenales del Concello de Vigo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** Acciona la parte actora por despido frente al que fue objeto a medio de carta de fecha 14-08-18, alegando que el mismo es nulo y que obedece a una represalia. Afirma que sufre acoso por parte de la dirección de la empresa. De contrario se alega la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda.

Comenzando con dicha excepción, debemos decir que efectivamente tanto la demanda, como su "subsanción" está redactada de un modo tan farragoso, que difícil resulta saber los hechos que alega, y en qué fundamenta la nulidad. Es cierto que tampoco consta en la misma de forma clara la categoría, antigüedad y salario que propugna, pero lo que sí se desprende de ella, es el hecho del despido y la disconformidad con el mismo, de tal forma que la empresa pudo en el acto de juicio defender su postura y proponer prueba tendente a acreditar la procedencia del despido disciplinario. Por todo ello, y en salvaguarda de los derechos del trabajador, debemos desestimar dicha excepción.



De la misma forma tenemos que desestimar la nulidad pretendida, pues para fundamentar la vulneración de un derecho fundamental, los hechos deben estar especificados de forma clara, lo que sí que no acontece en el presente supuesto. La sentencia del T.C. de 31-03-98, y por su cita la STC 90/97, establece que: "cuando se alegue que una decisión o práctica empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Para imponer la carga probatoria expresada, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales". El demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar, pues, una actividad alegatoria suficiente, concreta y precisa en torno a los indicios de que ha existido vulneración. Alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión. Como matiza la jurisprudencia no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993) pero sí recae 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 para moverle a adoptar la decisión enjuiciada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante (STC 74/1998).

Pero en el presente supuesto, además de lo genérico y enrevesado de las alegaciones del demandante, lo que si consta acreditado es una negativa a cumplir su trabajo, tal y como se expresa en la carta, lo que mal puede conectar con una represalia de la empresa. Ya el Ministerio Fiscal en su escrito se pronuncia además acerca de la ausencia de vulneración alguna.

**Segundo.**- Entrando en el fondo del asunto, de las dos conductas imputadas en la carta, únicamente se practicó prueba acerca de la segunda, la del día 31-07-18. Y cierto es que resulta acreditado que ese día el demandante que se encontraba en su puesto de trabajo en la playa, decidió no abrir el mismo hasta que se le entregase el cuadrante del mes de agosto. El puesto debía estar operativo a las 12.00 horas, y finalmente se abrió a las 13.30 horas.



Como la doctrina jurisprudencial ha venido matizando, la indisciplina o desobediencia sancionable con el despido disciplinario del trabajador requiere el cumplimiento de una triple exigencia legal:

1) **Injustificación** o ausencia de causa (desobediencia injustificada), en la medida en que el ejercicio regular del poder de dirección por parte del empresario constituye la esfera de actuación propia de la obediencia debida.

2) **Gravedad** exigida con carácter general para los incumplimientos contractuales merecedores de la sanción de despido disciplinario y

3) **Culpabilidad.** La desobediencia sancionable con el despido del trabajador requiere que la orden esté dada dentro del círculo de atribuciones del empresario y que el incumplimiento de la misma sea grave, culpable, trascendente o notoriamente relevante e injustificado, pues si encierra causa de justificación ha de merecer un trato más suave y benigno que el de la imposición de la sanción más grave de las que al trabajador pueden serle impuestas, así lo ha declarado el TS, entre otras, en sentencia de 4 de febrero de 1988 . La sentencia del TS de 23-01-91 matiza que no basta una simple desobediencia que no se traduzca en un perjuicio para la empresa pueda ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo, requiriendo también nuestro Alto Tribunal que se trate de una resistencia terminante, persistente y reiterada al cumplimiento de la orden, que quebrante manifiestamente lo establecido en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, lo que aquí no concurre.

Con respecto a la nota de la gravedad, la jurisprudencia ha venido entendiendo que dicha nota hace referencia al incumplimiento, siendo varios los factores que han de tomarse en consideración para esa valoración. En primer lugar los que guardan relación con la orden dada, su mayor o menor claridad, rotundidad etc., en segundo lugar los que hacen referencia a la respuesta del trabajador, la menor o mayor rotundidad en su negativa, las razones que le mueven a ello, la contumacia que mantenga..., y por último la vida laboral previa del trabajador.

Pues bien, en el presente supuesto debemos de concluir que los hechos cometidos por el actor no pueden entenderse justificativos de la imposición de la máxima sanción, pues el mismo se encontraba en su puesto de trabajo a la hora debida, lo que indica que si hubiese ocurrido una urgencia, podría haberla atendido. Y por otro lado, finalmente abrió el puesto, aunque más tarde, lo que indica que su negativa no era pertinaz.



Por todo ello, el despido debe ser declarado improcedente, con absolución del Concello de Vigo, pues la empleadora es MOVE SERVICIOS DE OCIO Y DEPORTE, S.L., adjudicataria del servicio de socorrismo, salvamento etc... de los arenales del Concello de Vigo.

**Tercero.-** Según lo dispuesto por el artículo 191 de la LRJS, contra esta resolución pueden la partes interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 117 de la Constitución, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

## FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D. , debo declarar y declaro improcedente el despido de que fue objeto el mismo con fecha 14-08-18 por parte de la empresa MOVE SERVICIOS DE OCIO Y DEPORTE, S.L., a la que condeno a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución opte entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación o abonarle una indemnización de 228,63 euros, advirtiéndole a la citada empresa que en caso de no optar en el plazo expresado se entenderá que procede la readmisión; absolviéndole al CONCELO DE VIGO de las pretensiones en su contra deducidas.

Se hace saber a las partes que contra esta resolución cabe interponer recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que podrán anunciar al notificarle esta resolución o ante este Juzgado de lo social en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la sentencia, por comparecencia o por escrito. Si la recurrente fuese la demandada, no se le admitirá sin la previa presentación de justificante de haber consignado el importe de la condena que deberá ingresar en el **nº de cuenta** de este Juzgado de lo Social nº cuatro **ES55.0049.3569.92.0005001274** del Banco Santander debiendo poner en el **campo concepto, nº 3629.0000.65.0850.18**, conforme al art. 191 de la L.R.J.S.; o presentación de aval bancario en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista más 300 euros del depósito especial que exige la Ley





ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

de Regulación de la Jurisdicción Social, debiendo ser consignados en el N° de cuenta del Juzgado y en la clave 36; ambos ingresos deberán efectuarse por separado. Asimismo deberá designarse letrado por el recurrente.



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

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

Asinado por: LOPEZ MOLEDO, MARIA DEL CARMEN  
Data e hora: 26/04/2019 09:12:39

