



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE CORDOBA

C/ Isla Mallorca s/n, Bloque A, Planta 1ª CP 14011

Tif: 957745053 - 957745029, Fax: 957002730

Email: JSocial.4.Cordoba.jus@juntadeandalucia.es

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 217/2021 Negociado: LM

N.I.G.: 1402144420210001016

De: D/Dª [REDACTED]

Abogado: [REDACTED]

Contra: D/Dª [REDACTED] y MINISTERIO FISCAL

Abogado: FRANCISCO ROSA LUCENA

SENTENCIA N° 136/2022

En Córdoba, a 18 de abril de 2022.

Vistos por Dª. María Dolores García Fuentes, Juez -sustituta del Juzgado de lo Social nº 4, los presentes autos sobre despido, registrados bajo el número 217-2021 y seguidos a instancia de [REDACTED] asistido del Letrado Sr. [REDACTED], frente a la empresa [REDACTED] asistida de Letrado Sr.

Rosa Lucena

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 9-3-2021 fue turnada a este Juzgado demanda sobre despido formulada por D. [REDACTED] frente a la empresa [REDACTED] en la que, previa alegación de los hechos que consideró aplicables al caso, se concluye la demanda suplicando que, admitida la misma y los documentos acompañados, se tenga por promovida demanda por despido y se dicte sentencia por la que, estimando la demanda, declare la improcedencia del despido acordado.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes para el acto de conciliación y juicio, que se celebró con la comparecencia en forma de ambas partes procesales. En la vista, la parte actora ratificó la demanda. La demandada manifestó su oposición a la misma, solicitando su desestimación. Efectuado el oportuno traslado a la parte actora para alegaciones y recibido el pleito a prueba, se procedió a la práctica de la prueba propuesta, con el resultado que obra en las actuaciones.

Finalizado el periodo probatorio, se concedió la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales, manteniendo sus pretensiones iniciales y quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS



Es copia auténtica de documento electrónico

Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/7



PRIMERO.- D. [REDACTED] ha venido prestando servicios laborales para la empresa [REDACTED] dedicada a la actividad de Oficina de Farmacia, con antigüedad desde el día 19-10-1990, categoría profesional de Ayudante Auxiliar-Personal Auxiliar de Farmacia, en el centro de trabajo sito en Córdoba y un salario mensual bruto de 1.458,68 euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo completo.

SEGUNDO.- La parte demandante no ha sido en el último año, representante unitario o sindical de los trabajadores.

TERCERO.- El día 24 -1-2021 la empresa comunicó mediante correo electrónico a la parte actora la extinción de su contrato de trabajo. La carta de despido consta como Doc. 4 del ramo de prueba de la demandada, dándose aquí por reproducido.

CUARTO.- El día 21 de diciembre de 2020, el actor comenzó a tener malestar general y dolor por todo el cuerpo. El 28 de diciembre de 2021, tenía síntomas externos evidentes de encontrarse enfermo, como fiebre, tiritones, diarrea y malestar general, situación que fue empeorando, incluso con ronchas en la piel, hasta el día 31-12-2020, día en que decidió ir al médico y tras las oportunas pruebas le diagnosticaron covid-19. El actor no había acudido con anterioridad al médico pese a que sus compañeros le habían indicado que fuera.

Desde el 21 al 31 de diciembre de 2020, el actor acudió a su puesto de trabajo pese a encontrarse con evidentes síntomas compatibles con la covid -19.

El actor pese a encontrarse de baja laboral desde el 31-12-2020 y en aislamiento, no entregó las llaves de la oficina de farmacia a sus responsables, teniendo que ser requerido expresamente el 20-1-2021 para que las entregara.

Ante la negativa a entregar las llaves fue denunciado por apropiación indebida, depositando entonces el actor las llaves en el Juzgado de Instrucción nº 2 de Córdoba, con anterioridad a la celebración del Juicio por Delito Leve, que tuvo lugar el 28-2-2021.

QUINTO.-La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró el día 5-3-2021 con el resultado de "sin avenencia", presentando posteriormente demanda de despido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio. Los hechos probados son el resultado del análisis del conjunto de la prueba practicada conforme a las reglas de la sana crítica, habiéndose acreditado por la prueba practicada en el acto del juicio oral: documental, testifical y de interrogatorio de las partes, con especial mención a la prueba testifical propuesta por ambas partes.



Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Uri De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/7



SEGUNDO.- Por la parte actora se solicita que se declare la nulidad y subsidiariamente la improcedencia del despido efectuado por la empresa demandada alegando que el actor ha sido objeto de hostigamiento y acoso para forzar su marcha y que no existen causas que justifiquen el despido, las cuales son inciertas, inconcretas, y en todo caso insuficientes para justificar el despido. Frente a dicha pretensión se opone la parte demandada, manifestando que el demandante incurrió en dos incumplimientos contractuales muy graves y culpables que justifican su despido disciplinario.

TERCERO.- La parte actora alega lesión del derecho fundamental del actor a la dignidad , integridad moral , a no sufrir tratos degradantes y a la igualdad de trato, sin sufrir discriminación.

Manifiesta en su demanda que las jefas habían realizado unos ataques sistemáticos , reiterados y continuados , en muy corto espacio de tiempo , sobre el desempeño de su trabajo, forzando la salida del trabajador de la empresa.

Esos actos fueron :

1- Que el 15-1-2021 el actor fue citado a la gestoría que lleva los asuntos de la empresa para hablar de la reincorporación y se le notificó el inicio de un expediente sancionador, al que el actor contestó, haciendo uso del trámite de alegaciones.

2- Que el 20-1-2021 el actor recibió un WhattahApp , donde se le requería que entregara las llaves de la Farmacia, si no se verían obligados a ejercer acciones legales, ya que desde el 31-12-2020 ,cuando se ausentó del trabajo por motivos de salud, sabiendo que iba a tener que estar unos días confinado, no las dejó en la Farmacia.

3- Que el 24-1-2021 la empresa le envía correo electrónico comunicándole el despido disciplinario.

4- Que el 28-1-2021, recibió notificación de denuncia por apropiación indebida de las llaves de la farmacia, las cuales entregó el actor en el Juzgado que incoó el delito leve, con anterioridad a la celebración del juicio.

Estos hechos en ningún caso pueden considerarse ni siquiera indiciarios de una situación de hostigamiento o acoso al trabajador por parte de la empresa. El hostigamiento son actos reiterados para atemorizar al trabajador, como gritos, enfado, ridiculizar al trabajador, menospreciarlo, con la finalidad de perturbar su estado psíquico, ponerlo en peligro o perjudicar la integridad del trabajador.

En el presente caso la empresa no ha llevado a cabo ninguna actuación hostil hacia el trabajador, es más, de las propias fotos aportadas por el actor, de la comida de Navidad de 2020, se deduce que incluso fuera del trabajo, socializaba con sus jefas en zonas de ocio y de las testificales de los compañeros de trabajo, en ningún caso se desprende que el actor estuviera siendo sometido a una situación de acoso.

El propio actor señaló que las Jefas iban muy poco por la farmacia, con lo cual difícilmente podían llevar a cabo el mencionado acoso, que requiere una actuación hostil constante y repetida en el tiempo.

No consta indicio alguno de la alegada vulneración de derechos fundamentales.



Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/7



CUARTO.- Respecto a las alegaciones sobre despido improcedente señalar que el art. 54 del ET regula el despido disciplinario:

“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.” A continuación, ese precepto menciona los incumplimientos contractuales.

El artículo 108.1 de la LRJS dispone: “En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo. Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.”

QUINTO.- Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene 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, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas” (STS de 26-4-2007, recurso 801/2006; 15- 1-2009, recurso 2302/2007; y 19-7-2010, recurso 2643/2009, y las citadas en ellas).

El TS sostiene que “el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (sentencias de 19 y 28 febrero 6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1.992, entre otras).” (STS de 10 de enero de 2019, recurso 2595/2017).

SEXTO.- En el supuesto enjuiciado el primer expediente sancionador se inicia por parte de la empresa el 15 de enero de 2021, tras conocer la empresa que el actor había acudido a su puesto de trabajo, con síntomas del covid-19.

Estos hechos han quedado acreditados por las testificales de los compañeros de trabajo del actor. En concreto [REDACTED] personal de limpieza, fue muy clara y espontánea cuando fue preguntada, manifestando que el 28-12-2020 cuando llegó a trabajar vio al actor sentado debajo del aparato de aire acondicionado, con bufanda y chaquetón, cuando lo normal era que estuviese con el uniforme, le dijo que se encontraba mal. El 29-12-2021 el actor le dijo que seguía mal, con fiebre, diarrea y ronchas en la piel . Al indicarle [REDACTED] que debía ir al médico, le manifestó que estaba tomando medicación.

Que lo vio en la misma situación el día 30 y 31 de diciembre de 2020, que ella y [REDACTED] le decían que fuera al médico, pero él insistía en que ir al médico era para nada.

Que el día 31-12-2021 cuando se enteró que [REDACTED] había ido al médico, ella les



Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/7



dijo a sus compañeros "¡me voy a ir de aquí que me vais a contagiar!".

La otra empleada, [REDACTED] manifestó que en la semana de noche vieja vio al actor indispueto, no recordaba los días exactos. Lo vio tiritando, con fiebre, sabía que tenía diarrea, según ella, presentaba todos los síntomas del covid.

El actor manifestó en su interrogatorio que no comunicó el malestar que presentaba desde el día 21 de diciembre de 2020, porque pensaba que se trataba de síntomas del padecimiento que sufre desde su niñez, en concreto fiebre reumática.

Pero la cuestión no es que el actor dudara sobre si los síntomas que tenía eran de la fiebre reumática o de covid, la cuestión es que se nos exigía por las autoridades sanitarias, a todos los ciudadanos, que en caso de tener síntomas compatibles con el covid, automáticamente había que aislarse, hasta descartar covid con prueba diagnóstica.

Era conocido por todos, que ante la más mínima sospecha, teníamos que confinarnos, pues era la única medida para evitar el contagio.

Por tanto, acudir al trabajo teniendo síntomas como malestar general, diarrea o fiebre fue una actuación totalmente reprobable del actor y muy grave, no solo porque como ciudadano incumpliera las instrucciones dadas por las autoridades sanitarias, sino porque al trabajar en una oficina de farmacia, que presta un servicio público de carácter sanitario, se le exige un plus, respecto a otro tipo de trabajadores, en cuanto al cumplimiento de las medidas sanitarias.

Por tanto el quebranto de la buena fe contractual se produjo.

En este sentido, el malestar empresarial al conocer los hechos es totalmente justificado, no sólo por las medidas que tuvieron que adoptar, de acuerdo con los protocolos aplicables, como desinfección del centro de trabajo y pruebas de diagnóstico para todos los empleados, tras conocerse el resultado positivo del actor, sino también, por el desprestigio que supone en un barrio pequeño, como es en el que se encuentra la farmacia, cuando se conocen estos hechos por los usuarios y la repercusión económica que ello conlleva.

En cuanto al segundo expediente disciplinario, se inicia el 20-1-2021 por no entregar el actor la llaves de la farmacia tras haber iniciado el confinamiento el día 31 de diciembre de 2020. Estos hechos igualmente son relevantes y también graves. No poner las llaves a disposición de las titulares de la oficina de farmacia, donde se custodian medicamentos, psicotrópicos y estupefacientes con finalidad terapéutica, al día siguiente de quedar confinado, es totalmente irresponsable. Y evidentemente las actuaciones que llevaron a cabo las titulares de la farmacia, que son las responsables directas de dicha custodia, están totalmente justificadas.

Con esta actuación, el trabajador rompía la confianza que hasta entonces habían depositado en él.

No es creíble la versión del actor al manifestar que necesitaba que se le entregara un resguardo o recibí de la entrega de llaves por parte de la empresa. Existen numerosos medios para entregar las llaves con documento de entrega o justificante: podía haberlas entregado a través de su abogado, al igual que contestó a los expedientes disciplinarios, a través de mensajería o paquete postal, del cual queda constancia de la entrega o simplemente a través de un familiar, escribiendo a mano un recibí para que lo firmara la persona que las aceptaba.



Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/7



Acreditados los hechos imputados en la carta de despido, siendo éstos relevantes, imputables a la persona trabajadora, previstos como infracción muy grave en el correspondiente régimen disciplinario, correctamente calificados en la carta de despido, no concurriendo circunstancia alguna que justifique el proceder del actor, y cumpliéndose todos los requisitos formales para el ejercicio empresarial de la potestad disciplinaria, debemos declarar la procedencia del despido, con desestimación de la demanda, absolviendo a la empresa, y declarando extinguida la relación laboral a la fecha del despido.

SÉPTIMO.- En cuanto a las discrepancias sobre el sueldo de [REDACTED] la actora señala en su demanda que es de 1562,87 € ya que el convenio colectivo recoge tres pagas extraordinarias, art. 36.

La demandada entiende que el salario a efectos indemnizatorios es de 1.458,68 euros.

El art. 36.3 del Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia en vigor (BOE de 9 de mayo de 2014) establece que " la tercera paga extraordinaria queda prorrateada en las 14 pagas, según figura en las correspondientes tablas de retribuciones del Anexo I de este Convenio Colectivo, o en su caso, se prorrateará en las 12 pagas ordinarias , si se hubiese acordado prorratear todas las pagas extraordinarias".

Teniendo en cuenta que el Anexo I fija un salario base mensual para el año 2016 de 1019,33 euros y que el actor recibía 14 pagas al año, según se deduce las nóminas aportadas por la actora, la tercera paga estaría incluida en la cantidad que recoge el Anexo I, considero por tanto que la cantidad de 1.458,68 euros señalada por la demandada y que figura en las nóminas, es la correcta.

OCTAVO.- A tenor de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición.

En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del art. 191 de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Desestimo la demanda de despido interpuesta por D. [REDACTED] frente a la empresa [REDACTED] Declaro la procedencia del despido realizado por la parte demandada en fecha 25-1-2021, declarando extinguida la relación laboral a la fecha del despido, con absolución de la empresa.

Notifíquese a las partes en legal forma.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto



Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/7



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación.

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

PUBLICACIÓN.- De conformidad con el artículo 212 de la L.E.C., la anterior resolución fue depositada en la oficina Judicial el día 18/04/22 por el Magistrado-Juez que la dictó, dándosele la publicidad en la Constitución Española y las leyes, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia; doy fe.-

"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."



Código Seguro De Verificación:	[REDACTED]	Fecha	20/04/2022
Firmado Por	MARIBEL ESPINOLA PULIDO MARIA DE LOS DOLORES GARCIA FUENTES		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/7