



**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
CON SEDE EN GRANADA
SALA DE LO SOCIAL**

CL

SENT. NÚM. 539

ILTMO. SR. D.

ILTMO. SR. D.

ILTMA. SRA. D^a.

MAGISTRADOS

En Granada, a
dieciséis de marzo
de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de Suplicación núm. **1491/22**, interpuesto por D.
contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 DE
ALMERÍA, en fecha 5/11/21, en Autos núm. 35/21, ha sido Ponente el Ilmo. Sr.
Magistrado D.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por D. en reclamación de DESPIDO, contra VIRIATO SEGURIDAD, S.L. y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó Sentencia en



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/23





fecha 5/11/21, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

“SE DESESTIMA LA DEMANDA interpuesta por D. .

. frente a VIRIATO SEGURIDAD, S.L. por lo que se absuelve a esta de la pretensión de nulidad del despido invocada por vulneración de Derechos Fundamentales.”.

Segundo.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

“**PRIMERO.-** La parte actora, D. ., mayor de edad, vino prestando sus servicios para VIRIATO SEGURIDAD, S.L. desde el 07/08/2019 con un contrato indefinido a tiempo completo con la categoría profesional de vigilante de seguridad, en el centro de trabajo que es el Ayuntamiento de El Ejido, y salario mensual de 1.109,54 euros incluida prorrata pagas extras. (hechos no controvertidos).

La empresa VIRIATO SEGURIDAD, S.L. es la adjudicataria del servicio de vigilancia en el citado Consistorio. -no controvertido-

SEGUNDO.- En fecha que no se puede concretar, entre Octubre y Noviembre de 2020, el actor puso de manifiesto entre sus compañeros, a un concejal del grupo político Ciudadando en el Ayuntamiento, y a su Sindicato que existían diferencias salariales sobre convenio entre los distintos trabajadores de plantilla.

Consecuencia de lo anterior, el grupo político planteó al Consistorio en un pleno que se llevasen a cabo las modificaciones oportunas, y el sindicato planteó al mismo Ayuntamiento, alegaciones al pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la contratación de los servicios de vigilancia

(testifical, doc 4, 5 y 8 de la actora)

TERCERO.- En fecha 18/11/2020 recibió la actora una carta de la demandada en la que se indicaba su despido. Se expresaba en los siguientes término:

"Muy Sr. Nuestro:



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por	TERESA TORRES MARIN BEATRIZ PEREZ HEREDIA FERNANDO OLIET PALA FRANCISCO JOSE VILLAR DEL MORAL		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/23





Según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, "los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el Convenio colectivo que sea aplicable". Asimismo, el Capítulo XI del Convenio colectivo de Viriato Seguridad para los centros de trabajo de la provincia de Almería, en _ desarrollo de dicho artículo y en oraen a hacer efectivo el poder de organización y dirección del empresario que implica su capacidad disciplinaria, establece el régimen de faltas y sanciones aplicables en el ámbito funcional de las relaciones laborales reguladas en el mismo.

En base a lo anteriormente establecido y haciendo uso de la facultad que el artículo 31 del citado convenio confiere a la empresa, pasamos a describir los hechos que por presente escrito se vienen a sancionar:

La empresa ha tenido conocimiento por diversas y variadas fuentes de que Ud. se está dedicando a difamar y malmeter a la contratista con el afán de que nuestra mercantil pierda el servicio y entre una nueva empresa adjudicataria.

Tales hechos, vienen tipificados en los artículos 34.4 ("falsedad, deslealtad, fraude y abuso de confianza"), así como en el 34. 16 ("la competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena, ya sea retribuida o no, idéntica o similar actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio") del convenio colectivo de aplicación como falta muy grave, así como en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores ("transgresión de la buena fe contractual"), pudiendo ser sancionados de conformidad con lo establecido en los artículos 35 del citado convenio y 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Es pues, decisión de la empresa, dado el carácter de los hechos imputados y el incumplimiento contractual grave y culpable que los mismos suponen de la obligación de actuar con la buena fe que debe presidir la relación laboral, en ejercicio del poder disciplinario, y en virtud de lo establecido en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores y el capítulo XI Convenio Colectivo de Viriato Seguridad para los centros de trabajo de la provincia de



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/23





Almería, sancionarlo con *DESPIDO* que tendrá efectos a partir del día 18 de noviembre de 2020, en que pondremos a su disposición en las oficinas de esta empresa la cantidad correspondiente en concepto de liquidación de haberes y finiquito hasta ese día, quedando extinguido con dicha fecha el contrato que nos une.

Ante la dificultad probatoria de estos hechos, la empresa decide en este momento, a tenor de lo previsto en el art. 56.1 de ET, reconocer la improcedencia del presente despido y poner a su disposición la cantidad de 1.569-,69 euros.

Por tanto a la fecha indicada, quedará extinguida su relación laboral que le unía con la empresa, lo que le comunicamos formalmente a tenor de lo dispuesto en el art.55.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de la anterior cantidad, ponemos a su disposición en las instalaciones de la empresa la liquidación de sus haberes hasta la fecha del despido, así como la documentación necesaria para solicitar la prestación por desempleo.

Asimismo, le participamos para que entregue la uniformidad a la empresa."

(hechos no controvertidos)

CUARTO.- La actora no ha ostentado cargo de representación sindical durante el último año, ni figura afiliado a sindicato alguno.

QUINTO.- Presentada papeleta de conciliación ante el CMAC fue celebrado el acto el 28/12/2021, la misma concluyó con el resultado intentada sin avenencia (Documental de la demanda)".

Tercero.- Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por D. recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/23





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se alza la parte actora contra la sentencia que DESESTIMA LA DEMANDA interpuesta por D. _____ frente a VIRIATO SEGURIDAD, S.L. por lo que se absuelve a esta de la pretensión de nulidad del despido invocada por vulneración de Derechos Fundamentales.

Los argumentos que esgrime el juzgador a quo estriban en:

“...A los efectos de lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de los elementos de convicción y de las pruebas propuestas y practicadas en juicio, consistentes en la documental aportada por las partes, y la documental, considerándose únicamente relevante la que consta descrita en cada hecho probado al objeto de acreditarlo. Así, la parte actora ejerce la acción declarativa del 49.1.k) del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), mediante la cual impugna la resolución del contrato de trabajo, que afirma fue a instancia de la empleadora pretendiendo que se califique el despido como nulo, con la consiguiente condena a la empresa a su readmisión, así como al abono de los salarios de tramitación, de conformidad con el art. 55.6 ET. Entiende que el despido producido el 18/11/2020 es nulo dado que trae causa en las manifestaciones vertidas por el Partido Político Ciudadanos en el Pleno del Ayuntamiento de El Ejido, toda vez que ciertas circunstancias laborales habían sido denunciadas por el demandante, de modo que el despido es una represalia contra él.

De otro lado la mercantil demandada defiende la carta de despido en la que ya se reconocía la improcedencia del despido, explicando que el único motivo del despido era que el trabajador estaba difamando a la empresa, si bien era un hecho que no podían acreditar. Sostiene que la Demanda adolece de falta de concreción, pues no se fundamenta suficientemente la nulidad, al no concretar Derecho Fundamental alguno ni solicitar indemnización.

Una vez hechas las precisiones anteriores en cuanto a las pretensiones de las partes, corresponde entrar a analizar la cuestión de fondo relativa a la calificación del despido del que ha sido objeto el actor. En este sentido, se ha



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por	_____		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/23





solicitado -con carácter principal y conforme a los términos de la Demanda-, la **nulidad** del despido por los motivos expuestos.

En cuanto a la normativa aplicable al caso, el art. 181.2 LRJS establece que *“En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Asimismo, el art. 96.1 LRJS dice que *“En aquellos procesos en que las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Y como núcleo central en la regulación de esta materia, el Art. 55.5 y 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que *“5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/23





solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

Habida cuenta de lo que puede deducirse en la Demanda, sobre el motivo que se sostiene como verdadero del despido, en una actitud represora de la empresa, procedería valorar si la actuación empresarial constituye una vulneración de la garantía de indemnidad que se integra en el contenido esencial de la tutela judicial efectiva que se reconoce en el art. 24 CE. En relación con la garantía de indemnidad, la STSJ de Cataluña, de 22 de febrero de 2013 dice que “La garantía de indemnidad supone una protección al trabajador que denuncia o acciona contra la empresa en defensa de sus derechos o intereses frente a posibles actuaciones de represalia de la empresa contra el trabajador denunciante. Para ello, y para evitar que la denuncia o acción de un trabajador se convierta en una patente que impida a la empresa tomar alguna medida legítima contra el trabajador en el futuro, el Tribunal Constitucional ha establecido, a través de la casuística, una serie de supuestos o de circunstancias que, si se dan, producen la duda razonable, el indicio, de que dicha actuación empresarial no tiene más fundamento o se basa principalmente en una represalia frente al trabajador incómodo.

La primera de las circunstancias, la más abundante, y casi definitiva



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/23





responde al tiempo transcurrido entre la acción del trabajador y la reacción empresarial. En estos casos la relación acción-reacción suele ser inmediata o, como mucho de meses.”En torno a esta cuestión, viene a insistir el Tribunal Constitucional en la Sentencia 19 de octubre de 2010, en que “la garantía de indemnidad en el campo de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero , y 38/05 , entre otras muchas), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haberse ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido --o, también actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial (SSTC 1348/06, de 8 de mayo; 120/06 de 24 de abril; y 16/06, de 19 de enero , entre las últimas) o actuaciones tendentes a la evitación del proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)-, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CEy art. 4.2.g ET]”.

La STS de 24 de octubre de 2008, rec. 2463/07 reitera la doctrina sobre nulidad del despido por infracción del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva: *“para la doctrina constitucional, el «derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza [...] En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 14/1993, de 18/Enero; 171/2005, de 20/Junio; 44/2006, de 13/Febrero; 120/2006, de 24/Abril; 138/2006, de 8/Mayo . Y en el mismo sentido, la STS 6/10/2005 -r. 2736/04). De ello «se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos*



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/23





derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental» [tutela judicial], ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 4.2 apdo g ET] (SSTC 5/2003, de 20/Enero; 177/2005, de 20/Junio; 120/2006, de 24/Abril; y 138/2006, de 8/Mayo)».

Los antes expuestos artículos 181.2 y 96.1 Ley 36/2011, 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS en adelante) viene a consagrar una inversión de la carga de la prueba, en relación con lo dispuesto en el art. 217.6 LEC, si bien, los preceptos primeramente citados condicionan esta excepcional previsión legal a que en el acto del juicio el trabajador que denuncia la vulneración de derechos fundamentales acredite la existencia de indicios suficientes que puedan llevar a la convicción del Juzgador de que efectivamente se ha producido la vulneración que se denuncia en la demanda. Sobre la inversión de la carga de la prueba se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia de 144/2005, de 6 de junio.

Pues bien, dicho todo lo anterior como antesala de lo que se ha de resolver, cabe hacer valoración de la prueba.

Dado que no son discutidos los elementos que configuran la relación laboral, nada ha de valorarse en torno a la documental de la actora referida a la vida laboral, o nóminas. No es objeto de discusión tampoco lo que puede deducirse del pliego de prescripciones técnicas para la contratación de los servicios de vigilancia y seguridad privada para el Ayuntamiento de El Ejido (donde prestaba servicios el actor), al doc. 4; de igual modo, se aporta documentación administrativa en torno a las alegaciones hechas

a las anteriores, así como la adjudicación de la contrata de 17/07/2020, que finalmente recayó en la demandada. Todo lo anterior no resulta controvertido ni es en puridad objeto del proceso, si bien la aportación por la actora responde a la finalidad que demostrar que la actuación de la empresa esta viciada de nulidad, y que nada de lo realizado por el trabajador perjudicó a la misma; en respaldo, aporta como doc. 8 el comunicado de prensa del partido político Ciudadanos, exigiendo hacer cumplir los Derechos laborales de los



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por	[Firma]		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/23





vigilantes de seguridad, como aspecto que estaba siendo controvertido en el pliego antes expuesto.

Complementario de lo anterior, en el acto del juicio pudieron practicarse testificales. De un lado D. [redacted], jefe inspector de servicios, indicó que, respecto de las cláusulas antes indicadas, cuando ampliaron la licitación metieron al trabajador a jornada completa, existiendo un convenio de empresa propio, por el cual cobraba el demandante; explicó que en El Ejido hay 5 trabajadores, de los cuales 2 son subrogados y 3 nuevas contrataciones, a las cuales eran de aplicación el convenio de empresa, mientras que los otros se regían por convenio estatal; en cuanto al despido indicó que a la empresa llegó la información de que el demandante estaba difamando entre los compañeros a la empresa, y "malmetiendo", por lo que optaron por despedir al demandante dado que estaba creando mal ambiente, siendo la única causa lo que consideraron una actitud reprensible del demandante; sin embargo, no se despidió a ningún otro trabajador, independientemente del convenio al que estuviesen sujetos; indicó que nunca le reclamaron a la empresa mejoras salariales o similares; indicó que no obstante él no redactó la carta de despido; también confirmó que la empresa sigue siendo adjudicataria del servicio, pero desconoce si en el pliego se establece equiparación salarial conforme al convenio, dado que solo lleva la parte operativa del trabajo, y eso es una cuestión de recursos humanos; indicó que desconoce si el demandante habló con el Ayuntamiento de El Ejido o con concejales, y que acerca de la intervención de Ciudadanos protestando sobre las condiciones antes indicadas, no tenía conocimiento pues se enteró en el CMAC, pues a él nunca le ha reclamado ni dicho nada el actor sobre tales condiciones.

De otro lado, D. [redacted] (concejal de Ciudadanos en el Ayuntamiento), explicó que era conocedor de que hubo una licitación del servicio de vigilancia adjudicada en Septiembre 2020, y que a él, el demandante le puso de manifiesto la existencia de diferencias sobre el convenio, pidiendo si podían interesarse por el asunto, y hacer algo; manifiesta que a raíz de ello comprobaron entonces que a los trabajadores se les pagaban de forma distinta por los distintos convenios que aplicaban, y por tanto plantearon al consistorio modificaciones al respecto; explicó que tras todo ello se enteró del despido de un



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por	[redacted]		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/23





trabajador (que fue el demandante), y que la causa de ello era porque iba hablando mal de la empresa, cuando en realidad lo único que hacía era interesar que se le pagase conforme al convenio del sector.

Por último D.

explicó que sobre la licitación antes indicada, por parte del sindicato se presentaron alegaciones al pliego del doc. 4 antes indicado, centradas en la baremación del pliego, confirmando el aspecto antes citado sobre que el demandante lo puso en conocimiento a los grupos de la oposición, e indica que primero lo manifestó a la empresa y luego a concejales, ocurriendo que al trabajador le despidieron a la semana o al mes de esas manifestaciones; confirmo que a consecuencia de lo que pidió el demandante al grupo Ciudadanos, el propio Ayuntamiento ha hecho requerimiento a la empresa para que equiparen, y que apliquen el mismo convenio a todos; sin embargó, indicó que él no estuvo presente en el pleno pero pudo verlo, y que su relación es principalmente con el sindicato, y no con la empresa aquí demandada, y que fue

la empresa que no entró por la licitación; a pregunta sobre si el actor dirigió reclamación directamente a la empresa, respondió que no, que lo hizo el sindicato.

Ya en la Demanda se indicaba expresamente que el despido venía *como consecuencia de las manifestaciones vertidas por el Partido Político de Ciudadanos en el Pleno del Ayuntamiento de El Ejido* en torno a las condiciones laborales, en concreto, salariales; en esos términos se han manifestado los testigos. Pero ello no revela el indicio suficiente que motive una inversión de la carga de la prueba, y que obligue a la empresa a justificar suficientemente cuales son las motivaciones del despido, ajenas a aquellas que lo viciarían de nulidad; la empresa, tanto en el despido como en juicio, ha expuesto las causas del despido, y tilda el mismo como improcedente: tales causas eran que el trabajador difamaba con sus comentarios a la empresa; pero ello no configura la vulneración de indemnidad pretendida, ni ofrece indicio mínimo que sea suficiente para ello.

Si antes se indicaba que *“en el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de*



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	11/23





sus derechos”-y conforme a la Jurisprudencia antes desarrollada-, ello no es una mera cuestión retórica que se amplíe a cualquier tipo de actuación del trabajador (en este caso, protestar privada o públicamente por sus condiciones de trabajo, o acudir a un partido político para que alce la voz por ello), si no que va referida, sustancialmente, a emprender acciones concretas y efectivas en aras de sus derechos o intereses, y que en respuesta a ello se de una conducta de la empresa que se evidencie como represiva; a título de ejemplo, haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se cree asistido, o el trabajador que denuncia o acciona contra la empresa en defensa de sus derechos o intereses, siempre superando ese aspecto dialéctico, y que se concrete en acciones que tengan virtualidad suficiente y que por ellas la empresa actúe contra el trabajador extinguiendo la relación laboral.

En tal sentido, no hay prueba suficiente e indubitada de que el trabajador dirigiera sus reclamaciones de forma directa a la empresa, quien además niega que el trabajador nunca se dirigiese a la empresa en tales términos, e insistiendo en que le despidieron por estar generando mal ambiente entre los compañeros, y difamando a la empresa. Así pues, este Juzgador entiende que la única motivación del despido es la expresada en la carta, sin que exista indicio de que el mismo responda a un ánimo represor por acciones que el trabajador hubiera instado contra la empresa en defensa de sus derechos o intereses, por lo que no podría tildarse como nulo. Y es que, conforme a la STS 09/02/1996 “(...) *para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta la mera alegación, es preciso acreditar indicios de violación de un Derecho Fundamental, y los indicios son señales o acciones que manifiestan algo oculto, algo muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencias*”, cuando lo que no se puede afirmar en este caso, es que a la empresa, de forma indubitada, le llegase algo distinto de la información que manifiesta en su carta de despido; es decir, que la empresa conociese las concretas reclamaciones del trabajador (atinentes a él mismo), directas y pormenorizadas; y de ello no hay prueba, por lo que no sobrepasan de la mera sospecha las alegaciones sostenidas por el trabajador, dado que las actuaciones de las que se ha hecho prueba en el juicio, van dirigidas a reclamaciones



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por	[Redacted]		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	12/23





genéricas, principalmente hacía el consistorio, y en aras de modificar las cláusulas que rigen la adjudicación de la contrata. Toda vez que la improcedencia ya es reconocida en el despido, y la pretensión principal era de nulidad, la Demanda ha de ser desestimada”.

Segundo.- Planteamiento del recurso por la parte actora, que ha sido impugnado de contrario.

Con fundamento en el artículo 193 C) de la Ley de la Jurisdicción social: Examinar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia. Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, por inaplicación, al no estimar la principal pretensión de nulidad de la decisión extintiva operada sobre la persona del actor, en relación con el artículo 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, así como el art. 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores los trabajadores. Artículo 55.5 E.T: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”

Artículo 181.2 LJS: “En el acto de juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

En el escrito de demanda, **se postula la nulidad de la extinción laboral operada en la persona del demandante por violación de Derechos Fundamentales y libertades públicas**, entre ellos, garantía de indemnidad, según el art. 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores los trabajadores tienen derecho "Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo", por su parte el art. 5.c) del Convenio núm. 158 de la OIT excluye como causa válida para la extinción del contrato de trabajo “el haber planteado queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante la autoridades administrativas competentes”.

Por la garantía de indemnidad se protege al trabajador que ha ejercitado los derechos laborales (ejercicio de acciones judiciales, derecho de huelga o reclamaciones de cualquier otro tipo) mediante la declaración de nulidad de



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por	[Firma]		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	13/23





las sanciones (incluida la de despido) que la empresa pueda imponer a dicho trabajador como represalia por el ejercicio de tales derechos. Ha sido así definido por amplísima jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en tal sentido citamos aquí la STC 76/2010, de 19 de octubre de 2010 que dice: *"Como ha señalado en numerosas ocasiones este Tribunal en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, la garantía de indemnidad en el campo de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, y 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3, entre otras muchas), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haberse ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido -o, también actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial (SSTC 16/2006, de 19 de enero, FJ 5; 120/2006 de 24 de abril, FJ 2; y 138/2006, de 8 de mayo, FJ 5, entre las últimas) o actuaciones tendentes a la evitación del proceso (STC 55/2004, de 19 de abril, FJ 3)-, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores]. En sentido similar, resulta evidente que una tutela efectiva del derecho de huelga [art. 28.2 CE y art. 4.1 g) del Estatuto de los trabajadores] resulta incompatible con la tolerancia de una actuación empresarial dirigida a sancionar directa o indirectamente su legítimo ejercicio, pues el ejercicio de un derecho constitucional no puede ser nunca objeto de sanción (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22; y 90/1997, de 6 de mayo, FJ 4), por lo que toda decisión de tal naturaleza habrá de ser igualmente declarada discriminatoria y radicalmente nula".*

Por ello la garantía de indemnidad se traduce en que, cuando el trabajador ha ejercitado acciones de cualquier tipo contra la empresa con suficiente fundamento, se establece la presunción que las sanciones que la empresa adopta contra dicho trabajador y, más en concreto, el despido del mismo (aunque



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	14/23





no sólo el despido) tienen como motivo la represalia por el ejercicio de dichas acciones ya que lo que se protege es el ejercicio de dichas acciones como derecho fundamental, en tal sentido la STC Sala 1ª de 28 febrero 2011 viene a decir "cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al autor de la medida la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental, aunque para imponer la carga probatoria expresada el actor ha de aportar un indicio razonable de que el acto impugnado puede haber lesionado sus derechos fundamentales".

Esta garantía de indemnidad no sólo surge por el ejercicio de acciones judiciales sino también por los actos preparatorios de las mismas aún cuando no sean preceptivos en aplicación de las normas pertinentes siempre que dichos actos se consideren adecuados y convenientes para intentar resolver el problema intentando evitar el acudir a la jurisdicción, en tal sentido se pronuncia, entre otras, la STC Sala 1ª de 19 abril 2004.

En base a esta garantía de indemnidad el trabajador, y así consta en la declaración de hechos probados, el trabajador afiliado al Sindicato puso en conocimiento tanto del sindicato como de Concejal del Grupo Político Ciudadano (en la oposición) en el Ayuntamiento de El Ejido (Almería) las diferencias salariales existentes entre los miembros de la plantilla en el centro de trabajo del Ayuntamiento de El Ejido dentro de la empresa demandada (hecho probado Segundo)

Con ocasión de esta actuación por parte del trabajador se procede a su despido disciplinario (hecho probado Tercero) mediante carta de despido en la cual se recoge que la motivación de dicho despido es precisamente implícitamente se reconoce que se despide precisamente por comunicar a los distintos grupo políticos y su sindicato que se está incumpliendo por parte de la empresa a la hora de retribuir el salario y que en los pliegos de contratación se abonan según Convenio Colectivo de empresas de Seguridad a nivel Estatal y la empresa abona según convenio de empresa con una retribución menor.

Ya en su propia carta de despido reconoce la improcedencia del despido hecho más que evidente de que la sanción era del todo improcedente y lo único que albergaba era una represalia frente al trabajador que había iniciados los tramites



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	15/23





primero a través de los grupos políticos incluido el que gobierna en el Ayuntamiento de El Ejido así como a través de su Sindicato para que se procediese al abono según el Convenio de empresas de Seguridad a nivel estatal pues es con este convenio con el que se sacó la licitación y el Ayuntamiento abona a la empresa. En esta fase preparatoria para el inicio de la reclamación judicial y antes de que se pudiera dar inicio a la misma fue despedido el trabajador.

El artículo 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social viene a recoger la doctrina iniciada por el Tribunal Constitucional, que ha subrayado que ante la invocación de una causa de discriminación, es el empresario quien debe asumir la carga de probar que los hechos generados de la extinción constituyen causa legítima de despido o de extinción del contrato de trabajo por cualquier otra causa, o aún sin legitimar este se presentan como ajenas a todo propósito discriminatorio (Sentencia de 23 de noviembre de 1981 RTC 1981, 38)

Pero para ello no basta la mera alegación de discriminación, sino que han de reflejarse unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de discriminación. La Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de diciembre de 1987 (RJ 1987, 8821), señala que quien invoca la discriminación debe ofrecer un indicio racional fáctico que le sirva de apoyo y la Sentencia de 29 de Julio de 1988 (RJ 1988, 6269) insiste en que la inversión de la carga de la prueba no surge ante la mera invocación del tratamiento discriminatorio, sino que es necesario que se acredite la presencia de circunstancias que constituyan indicios racionales de que está en juego el factor que determinan la igualdad y es a partir de la constatación de tales circunstancias que constituyan indicios racionales de que está en juego el factor que determina la igualdad cuando el empresario deberá destruir la presunción probando que existe causa justificada suficiente (Sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de Marzo de 1984 (RTC 1984, 34). La jurisprudencia del Tribunal Supremo destaca, pues, la necesidad de quien afirma la discriminación acredite la existencia de un panorama o de un clima propicio a la conducta discriminatoria que haga verosímil su imputación, de tal manera que para imponer al empresario la carga probatoria, no basta afirmar la existencia de discriminación, correspondiendo entonces al empresario alcanzar resultado probatorio de la existencia de un motivo razonable y objetivo que



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	16/23





destruya esa apariencia o presunción.

Pues bien, **esta parte ha acreditado en este procedimiento la existencia de esos indicios racionales fácticos que pudieran haber motivado el trato discriminatorio alegado.** Como son:

a).- Ha quedado acreditado y así viene recogido en el hecho probados segundo que el trabajador puso de manifiesto al Ayuntamiento y al grupo político de la oposición así como al sindicato al que pertenece las diferencias de aplicación de convenios , hasta el punto que el grupo de la oposición lo llevo a Pleno y el Sindicato incluso impugno los pliegos de clausulas administrativas qu debían regir la contratación del servicio de vigilancia

b) Se reconoce en la propia carta de despido que la motivación de este despido tiene su fundamento en la reclamación planteada frente al Ayuntamiento en la licitación de los servicios de vigilancia para que se abonara igual a todos los trabajadores que prestan servicio de vigilancia en el centro de trabajo del Ayuntamiento de El Ejido, reconociendo la propia empresa en dicha carta la improcedencia del despido efectuado.

La Sentencia del Tribunal Constitucional del 17/2003, de 30 de Enero, indica que “tendrán aptitud probatoria tantos los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquellos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental.” Tras la práctica de la prueba, no cabe duda alguna sobre la existencia de los indicios racionales fácticos esgrimidos por la parte demandante en cuanto a que la causa extintiva objeto de su despido no ha sido la alegada en la carta de despido, sino que obedece a una persecución con probada vulneración de Derechos Fundamentales al demandante consagrados en el art. 14 de la Constitución Española, 4.2.g) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores

En ningún caso, de contrario han quedado desvirtuados los indicios discriminatorios, ni se han destruido cualesquiera de las presunciones de discriminación de la que ha sido objeto el demandante en su despido. Por lo expuesto SUPLICA SENTENCIA estimando íntegramente la demanda, declarando: La **NULIDAD DEL DESPIDO POR VULNERACIÓN DE**



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	17/23





DERECHOS FUNDAMENTALES, condenando a la demandada VIRIATO SEGURIDAD S.L a que proceda a la inmediata readmisión del suscriptor en el puesto y condiciones de trabajo que tenía antes del despido con el abono de los salarios de tramitación, así como al cese inmediato en la vulneración de derechos fundamentales y todo ello con los derechos inherentes que lleve consigo y cuanto más procedente en derecho.

Tercero.- Reconocida la improcedencia del despido por parte de la empresa, con las consecuencias legales que el mismo ha de desplegar, sobre las que la sentencia omite cualquier pronunciamiento, la litis queda reducida a si la decisión empresarial implica un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales o no- no ha pedido el recurrente en este caso y si es así indemnización complementaria resarcitoria de daños y perjuicios morales con cifra concreta -; hemos de recordar la doctrina de esta Sala sobre la garantía de indemnidad vinculado al art 24 de la constitución Española, y que puede sintetizarse en los siguientes extremos: el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva: *“para la doctrina constitucional, el «derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza [...] En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 14/1993, de 18/Enero; 171/2005, de 20/Junio; 44/2006, de 13/Febrero; 120/2006, de 24/Abril; 138/2006, de 8/Mayo . Y en el mismo sentido, la STS 6/10/2005 -r. 2736/04). De ello «se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental» [tutela judicial], ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 4.2 apdo g ET] (SSTC 5/2003, de*



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	18/23





20/Enero; 177/2005, de 20/Junio; 120/2006, de 24/Abril; y 138/2006, de 8/Mayo)”.En efecto, ya la STC 7/1993, de 18 de enero (F. 3), había declarado que «es claro... que si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción... por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula»..... En este supuesto, además, como recuerda esa misma Sentencia y las posteriores SSTC 7/1993, de 18 de enero , 14/1993, de 18 de enero , 54/1995, de 24 de febrero , 197/1998, de 13 de octubre , 140/1999, de 22 de julio , 101/2000, de 10 de abril , 196/2000, de 24 de julio , y 199/2000, de 24 de julio , la prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5.c del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España que expresamente excluye de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo «el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes». Asimismo, el despido en estos casos supondría el desconocimiento o vulneración del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al art. 4.2 g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , que configura como tal «el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo». Cabe citar, por último, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998, la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la Directiva 76/207 /CEE, declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales. En fin, la garantía de indemnidad insita en el art. 24.1 CE cubre no sólo el ejercicio de la acción judicial, sino también los actos preparatorios o previos a la misma, toda vez que, según doctrina igualmente consolidada de este Tribunal, el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa o de la conciliación previa, según proceda. Los mencionados actos previos no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, pues, de otro modo, se



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	19/23





dificultaría la plena efectividad del derecho (por todas, SSTC 14/1993, de 18 de enero , F. 3, 140/1999, de 22 de julio, F. 6 , y 168/1999, de 27 de septiembre . F. 1)

Los arts. 181.2 y 96.1 Ley 36/2011, 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS en adelante) viene a consagrar la inversión de la carga de la prueba, en relación con lo dispuesto en el art. 217.6 LEC, si bien, los preceptos primeramente citados condiciona esta excepcional previsión legal a que en el acto del juicio el trabajador que denuncia la vulneración de derechos fundamentales acredite la existencia de indicios suficientes que puedan llevar a la convicción del Juzgador de que efectivamente se ha producido la vulneración que se denuncia en la demanda.

Sobre la inversión de la carga de la prueba se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia de 144/2005, de 6 de junio.

En el presente caso, la empresa aduce en su carta de reconocimiento de la improcedencia del despido por dificultad probatoria que la causa de la decisión extintiva estriba en su *conocimiento por diversas y variadas fuentes de que genéricamente se estaba dedicando a difamar y malmeter a la contratista con el afán de que nuestra mercantil pierda el servicio y entre una nueva empresa adjudicataria. Ha quedado probado que el demandante afiliado* entre Octubre y Noviembre de 2020, puso de manifiesto entre sus compañeros, a un concejal del grupo político Ciudadano en el Ayuntamiento, y a su Sindicato que existían diferencias salariales sobre convenio entre los distintos trabajadores de plantilla. Consecuencia de lo anterior, el grupo político planteó al Consistorio en un pleno que se llevasen a cabo las modificaciones oportunas, y el sindicato planteó al mismo Ayuntamiento, alegaciones al pliego de cláusulas administrativas particulares.

La carta de despido se fecha en 18/11/2020, por lo que aparentemente existe una cronológica e inmediata reacción de los hechos imputados con la decisión extintiva empresarial, que puede servir de indicio.

La cuestión a dilucidar es si esa garantía protege también al trabajador que no directamente frente a la empresa, sino iniciando a través de denuncia de los hechos que repute lesivos y discriminatorios al colectivo de trabajadores, y que pone en marcha a través de un tercero, en este caso un grupo municipal o a



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	20/23





través de su sindicato la petición de las oportunas explicaciones, pero no directamente a la contratista, sino a la Corporación municipal que contrata con la empresa recurrida y aquí demandada el contrato administrativo de obra o servicio que le otorgaba el servicio de vigilancia y seguridad en dependencias municipales. Y la respuesta ha de ser positiva, pues aunque no existe reclamación directa personal, pues se efectúa a representantes de un partido o a través de su sindicato que lo pone de manifiesto ante la Corporación municipal de la que depende la viabilidad del vínculo de la contratista. La protección del derecho fundamental debe de ser interpretada de manera extensiva, en casos como el presente, ponderando además que la reclamación se hace en favor de un colectivo de trabajadores sobre potencial desigualdad retributiva a título lucrativo y ello no puede ser interpretado como se pretende por la empleadora como una conducta que busca malmeter contra la empresa y crear mal ambiente entre los trabajadores, poniendo en riesgo la continuidad de la contrata, que es la conducta que se expresa como potencial infracción de manera genérica y vaga en la carta de despido, que a la postre se reconoce por la empleador como improcedente. Es pues aquella reclamación efectuada a través de tercero y ante organismos que han de vigilar la prestación del servicio por la empresa demandada la que provoca la reacción sancionatoria empresarial, que se escuda en vaguedades en la redacción de la carta para encubrir una real represalia a la actividad reivindicativa del actor.

Ello que determina la estimación del recurso y la revocación de la sentencia, *con las consecuencias del art 113 de la LRJS: condena a la empresa a estar y pasar por la declaración de nulidad del despido, que cese inmediatamente en su conducta y que le readmita en su puesto en idénticas condiciones laborales y le abone los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, a razón de 36,47 euros diarios, sin que podamos condenar a indemnización resarcitoria complementaria, al no haber sido pedida con fijación de criterios de cálculo por la parte actora.*



FALLAMOS

Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	21/23





Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por D. _____ contra la Sentencia de fecha 5/11/21 dictada por el Juzgado de lo Social número 3 DE ALMERÍA en virtud de demanda sobre reclamación de DESPIDO, formulada por D. _____ contra VIRIATO SEGURIDAD, S.L., debemos revocar y revocamos la sentencia y con estimación e la demanda, declaramos que el actor sufrió un despido nulo por parte de la empresa el día 18/11/2020, y condenamos a la empresa *a estar y pasar por la declaración de nulidad que cese inmediatamente en su conducta y que le readmita en su puesto en idénticas condiciones laborales y le abone los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, a razón de 36,47 euros diarios,*

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los DIEZ DÍAS siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo al Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficia C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.1491.22. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de Santander ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en “concepto” se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.1491.22. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN:



Código Seguro De Verificación:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	22/23





La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el
Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que 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:	8Y12VBQ7EFANSJU7WC7MSMUFWMN4KB	Fecha	23/03/2023
Firmado Por			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	23/23

