

SUMARIO:

Despido disciplinario. Ausencias reiteradas tras proceso de incapacidad temporal. Trabajador de residencia de mayores que alega miedo insuperable al contagio propio o a terceros durante la pandemia. Solicitud de aplicación de la teoría gradualista. Improcedencia. La resolución recurrida pondera todas las circunstancias en juego, y para ello tuvo en cuenta dos secuencias, una anterior a las ausencias laborales, en el contexto del temor de contagio y el suministro de medios de protección, directamente conectada a la denuncia de infracción de derechos fundamentales; otra, que se concreta en el comportamiento sancionado. Carece de amparo legal la simple consideración personal del trabajador que quiere elevar su temor al contagio a justificación de la no asistencia al trabajo, cuando oficialmente no había más que pauta de uso obligatorio de guantes, y desde fecha posterior la de uso de mascarillas ante la sospecha o confirmación de casos Covid en la residencias, de las que la Administración hacía entrega en cantidades restringidas a esos centros, y para entonces no había casos Covid en el centro de trabajo donde prestaba servicios el actor. El recurrente apela a un miedo insuperable al contagio propio o a terceros, como causa que justifica las ausencias al trabajo, y para sustentar esa afirmación se apoya en el hecho probado de un proceso de incapacidad temporal por ataque de pánico. No podemos apartarnos del dato irrefutable de que las ausencias que la empresa toma en consideración tuvieron lugar tan pronto el trabajador pasó a ser alta en el proceso de incapacidad temporal, acontecimiento este que sin duda obligaba al trabajador a reanudar la prestación de servicios laborales. El alta misma, que ni siquiera consta fuera impugnada, presupone el control y supervisión médica del estado del trabajador, esto es, que llegado el 3 de abril de 2020, día del alta, el trabajador reunía las condiciones necesarias para afrontar de nuevo su cometido laboral, de modo que no podemos acoger el aludido "bloqueo" del trabajador como causa que justifique el incumplimiento de un deber laboral tan básico como la asistencia al trabajo.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 54.2 a) y 58.

PONENTE:

Doña Catalina Ordoñez Diaz.

Magistrados:

Don JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ
Don CARMEN HILDA GONZALEZ GONZALEZ
Don CATALINA ORDOÑEZ DIAZ
Don MARIA DE LA ALMUDENA VEIGA VAZQUEZ

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL - OVIEDO

SENTENCIA: 01104/2021

T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL - OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33044 44 4 2020 0002320

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000813 /2021

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 387/2020

RECURRENTE/S D/ña Mauricio

ABOGADO/A: IGNACIO PEREZ-VILLAMIL GARCÍA

RECURRIDO/S D/ña: Mº FISCAL, FONDO DE GARANTIA SALARIAL , GERUSIA SL

ABOGADO/A: , LETRADO DE FOGASA , ELOY MENENDEZ-SANTIRSO SANCHEZ

Sentencia nº 1104/2021

En Oviedo, a dieciocho de mayo de dos mil veintiuno.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias formada por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Presidente, D^a. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, D^a CATALINA ORDOÑEZ DÍAZ y D^a. MARÍA DE LA ALMUDENA VEIGA VÁZQUEZ, Magistradas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación número 813/2021, formalizado por el Letrado don IGNACIO PÉREZ-VILLAMIL GARCÍA, en nombre y representación de don Mauricio, contra la sentencia 474/2020 dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Oviedo en el procedimiento de Despido 387/2020 , seguido a instancia del citado recurrente frente a la empresa GERUSIA SL, representada por el Letrado don. ELOY MENÉNDEZ-SANTIRSO SÁNCHEZ y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, representado por el Abogado del Estado, siendo parte el MINISTERIO FISCAL y habiéndose designado Magistrado-Ponente a la Ilma. Sra. CATALINA ORDÓÑEZ DÍAZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

D. Mauricio presentó demanda frente a la empresa GERUSIA SL y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, de la que conoció el señalado Juzgado de lo Social, que dictó sentencia de fecha 14 de diciembre de 2020.

Segundo.

La sentencia dictada en la instancia consigna estos Hechos Probados:

1º.- D. Mauricio prestó sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa GERUSIA S.L. con una antigüedad del 17-06-16, con la categoría profesional de Gerocultor, con un salario bruto diario en cómputo anual de 50,75 euros, sujeto en cuanto a sus condiciones laborales al Convenio Colectivo Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

El demandante desempeñaba en exclusiva el turno de noche que se lleva a cabo por un solo trabajador, en su centro de trabajo en Teverga.

2º.- Por el Servicio de Salud del Principado de Asturias, se emitió el 25-03-20 un procedimiento de actuación frente al COVID-19 en Asturias, en línea con el Documento Técnico de 05-03-20 emitido por el Ministerio de Sanidad sobre recomendaciones a residencias de mayores y centros sociosanitarios para el COVID-19.

En el citado Protocolo se establecían, entre otras, las siguientes medidas: "Todos aquellos residentes que presenten sintomatología respiratoria aguda, deberán restringir sus movimientos y seguir los procedimientos descritos en el siguiente apartado.

De manera general, en los centros con algún caso probable o confirmado los trabajadores utilizarán mascarilla quirúrgica, además de la sistemática normalizada del uso de guantes, en la atención a los residentes".

3º.- El 19-03-20 el demandante tuvo unas conversaciones telefónicas con la Directora de la Residencia y con la Directora Administrativa de la empresa en torno a la disponibilidad de mascarillas y de la certificación de necesidad de desplazamiento para asistencia al trabajo.

4º.- La empresa tiene unos 40 centros de trabajo entre Residencias y Centros de Día en Asturias.

El 20-03-20, el SESPA dio aviso a la residencia para que fuesen a recoger material de protección consistente en 100 batas de protección, 50 mascarillas quirúrgicas, 1 bote de toallitas desinfectantes para instrumental, y 2 Equipos Epis completos.

5º.- El 20-03-20 el demandante pasó a la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común por "ataque de ansiedad", en la que permaneció hasta el 03-04-20 en que fue Alta.

6º.- Tras el Alta el demandante no se reincorporó al trabajo, por lo que la empresa inició un expediente disciplinario trasladando al demandante el 14-04-20 el siguiente Pliego de Cargos: "A medio de la presente, y en uso de las facultades sancionadoras atribuidas por la legislación vigente, la dirección de esta empresa le comunica la decisión de abrirle expediente sancionador en base a los siguientes HECHOS:

Habiendo recibido con fecha 3 de abril del presente año el alta del proceso por IT que venía sufriendo, debería haberse presentado a su puesto de trabajo en la Residencia El Entrago de Teverga al día siguiente, es decir, el día 4 del presente mes.

A pesar de la obligación de reincorporarse a sus funciones, desde la fecha del alta y sin justificación alguna, Ud. no se ha presentado a trabajar, siendo que, en atención a su calendario laboral, los días de ausencia son el 4, 5, 8, 9 y 13 de abril del presente año.

Los hechos relatados son constitutivos de UNA FALTA DISCIPLINARIA MUY GRAVE, prevista en el siguiente artículo del capítulo X del VII CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL, que establece como tal:

"ARTICULO 60. C).3.: La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días."

Segundo.

A la vista de lo expuesto, y en atención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo citado, por parte de la empresa se le comunica la apertura de expediente sancionador, el cual será instruido por la Dirección de Recursos Humanos en la persona de Da. Celestina.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 61 de dicho convenio colectivo, se le da traslado por un plazo de 5 días naturales para que realice las alegaciones que a su derecho interesen. Transcurrido el cual se resolverá.

No le consta a la empresa su carácter de representante sindical".

El demandante no presentó alegación alguna, ni consta que se haya reincorporado al trabajo en ningún momento, ni que haya dirigido escrito o comunicación alguna a la empresa explicando o justificando la razón de las ausencias.

7º.- El 22-04-20, por la empresa se entregó a la demandante la siguiente comunicación literal: "A medio de la presente, le informamos que habiendo transcurrido el plazo para alegaciones concedido en el artículo 61 del VII CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL sin que por su parte se haya hecho uso de dicho derecho, y en uso de las facultades sancionadoras atribuidas por la legislación vigente, la dirección de esta empresa le comunica la decisión de sancionarle por los hechos descritos en nuestra comunicación de apertura del presente expediente sancionador y que, a continuación, se reproducen:

"Habiendo recibido con fecha 3 de abril del presente año el alta del proceso por IT que venía sufriendo, debería haberse presentado a su puesto de trabajo en la Residencia El Entrago de Teverga al día siguiente, es decir, el día 4 del presente mes.

A pesar de la obligación de reincorporarse a sus funciones, desde la fecha del alta y sin justificación alguna, Ud. no se ha presentado a trabajar, siendo que, en atención a su calendario laboral, los días de ausencia son el 4, 5, 8, 9 y 13 de abril del presente año."

Los hechos relatados son constitutivos de UNA FALTA DISCIPLINARIA MUY GRAVE, prevista en el siguiente artículo del capítulo X del VII CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL, que establece como tal:

"ARTICULO 60. C).3.: La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días."

Segundo.

Habiéndose cumplido todos los trámites formales establecidos en el Convenio Colectivo citado, por parte de la empresa se le comunica la imposición de la sanción consistente en DESPIDO DISCIPLINARIO, el cual tendrá efectos desde el día siguiente a la fecha del presente escrito fecha en la que la empresa procederá a darle de baja ante la Seguridad Social, informándole que tendrá a su disposición en las oficinas de la empresa los documentos de liquidación de la relación contractual.

No le consta a la empresa su carácter de representante sindical.

Asimismo, le advierto del derecho que le asiste a recurrir esta sanción ante los Juzgados de lo Social competentes en el plazo de veinte días hábiles a contar desde la notificación de la presente.

En aplicación de la legislación vigente, le ruego firme el enterado de la comunicación.

Sin otro particular, firma".

La empresa dio de baja al trabajador en la Seguridad Social el 23-04-20.

8º.- No consta que en la Residencia en la que presta servicios el demandante haya habido ningún caso de COVID-19 hasta que el demandante fue despedido.

9º.- Por el demandante se presentó solicitud de celebración de acto de conciliación por despido nulo o subsidiariamente improcedente el día 18-06-20, el que se celebró el 07-07-20 con la sola asistencia de la parte conciliante por lo que se tuvo por Intentado Sin Efecto.

10º.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo sindical ni representativo alguno.

11º.- En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

Tercero.

La sentencia desestimó la demanda, declaró procedente el despido del actor de 23/4/20, y convalidó la extinción del contrato de trabajo.

Cuarto.

El demandante anunció e interpuso recurso de suplicación, impugnado de contrario.

Quinto.

El Juzgado de lo Social elevó los autos principales a esta Sala, con entrada de 13 de abril de 2021.

Sexto.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 6 de mayo de 2021 para los actos de votación y fallo. A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La sentencia de instancia responde a la demanda del trabajador que solicita la declaración de nulidad del despido, por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en la versión de garantía de indemnidad; de manera subsidiaria, la declaración de improcedencia. Desestima ambas pretensiones y declara la procedencia del despido.

La parte actora disiente de la resolución judicial. A través del recurso de suplicación solicita la revocación y otra que declare la improcedencia del despido, con condena de la demandada a las consecuencias legales inherentes.

Al amparo del artículo 193 c) de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) interesa la revisión del derecho sustantivo aplicado y denuncia la infracción del artículo 54.1 a) del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con la jurisprudencia del TS que aplica la llamada teoría gradualista, para graduar y adecuar la respuesta sancionadora de la empresa ante incumplimientos laborales por parte de un trabajador que no son merecedores de tan severa medida disciplinaria como el despido. Apela a la necesaria consideración de aspectos subjetivos que - dice- inapreciados por la sentencia recurrida, como la antigüedad, la falta de sanciones previas y la concurrencia de circunstancias que ponen de manifiesto que el trabajador incurrió en la ausencia al trabajo por miedo insuperable y bloqueo ante las consecuencias derivadas de la pandemia Covid-19, esto es, a contagiarse en el lugar de trabajo o a contagiar a las residentes que vivían en el mismo. Sostiene que del conjunto se extrae la conclusión de que no obró con mala fe, no medió culpa en un trabajador que dejó de acudir al trabajo tras el alta en un proceso de incapacidad temporal que había iniciado por ataque de pánico después de tratar con los responsables del centro de trabajo la entrega de mascarillas y de certificados que permitieran el desplazamiento por razones de trabajo. Trae a colación sentencias dictadas en la Sala de lo Social del distintos TSJ.

La demandada impugna el recurso, para defender el acierto de la sentencia de instancia, que considera exhaustiva en la apreciación de la prueba, la elaboración del relato de Hechos Probados, la valoración del acervo probatorio y el razonamiento jurídico.

La censura jurídica nos lleva a examinar si la sentencia aplica adecuadamente el derecho a una realidad concreta, la que recoge en Hechos Probados, que trasladamos aquí a modo de relato sucinto y sistemático:

- El trabajador presta servicios por cuenta de Gerusia desde el 17/6/2016.
- Gerocultor en la Residencia de Personas Mayores situada en Teverga, es el único destinado al turno de noche.
- Al 19/3/2020 no había sospecha ni confirmación de casos de contagio por Covid en el centro de trabajo. Ese día habló por teléfono con la Directora del centro de trabajo y la Directora administrativa de la empresa sobre la disponibilidad de mascarillas y la entrega de certificados para desplazamiento por razones de trabajo.
- El día 20/3/2020 inició un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, bajo el diagnóstico de ataque de ansiedad. Causó alta el 3/4/2020.
- El 20/3/2020 el Servicio de Salud del Principado de Asturias dio aviso para recoger material de protección (100 batas, 50 mascarillas quirúrgicas, un bote de toallas desinfectante de material instrumental y dos equipos de protección individual completos) destinado a la Residencia. Cinco días después establecía un protocolo de actuación frente al Covid-19 en Asturias, que entre otras medidas incluía la pauta general para residencias de mayores y centros sociosanitarios consistente en que ante un caso probable o confirmado Covid-19 los trabajadores utilizaran mascarilla quirúrgica, además del uso sistemático de guantes en la atención a residentes.
- Tras el alta en el proceso de incapacidad temporal, el trabajador no acudió al trabajo. La empresa instruye expediente disciplinario y el 14/4/2020 le remite pliego de cargos, en el que le advierte que la injustificada inasistencia al trabajo los días 4, 5, 8, 9 y 13 de ese mes, es constitutiva de una falta muy grave descrita en el artículo 60.c.3 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- No presentó alegaciones al pliego de cargos. No se incorporó al trabajo. No comunicó a la empresa explicación ni justificación de la razón de su ausencia.
- El 22/4/2020 la empresa le entregó comunicación de despido, reiteraba los hechos que había especificado en el pliego de cargos, que calificaba de falta muy grave del artículo 60 c).3 del Convenio colectivo de aplicación, la falta de asistencia al trabajo durante más de 3 días en un periodo de 30.
- La empresa dio de baja al trabajador en el sistema de Seguridad Social el 23/4/2020.
- A la relación laboral es aplicable el Convenio colectivo estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Segundo.

El artículo 54.1 ET autoriza al empresario a extinguir el contrato de trabajo del empleado que incurra en incumplimiento grave y culpable. Es en el número 2 de ese precepto donde la norma señala qué considera incumplimientos contractuales a estos efectos, y en la letra a) se refiere a " las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo".

La llamada " teoría gradualista" impone el análisis individualizado de cada caso, de modo que no resulta posible generalizar decisiones fuera de su ámbito concreto, de ahí que resulte ciertamente inútil la cita por parte del recurrente de otras sentencias dictadas en suplicación, porque, como reitera la Sala IV del TS, y lo recordaba ya en la sentencia de 2/4/1992, dictada en el rcud 1635/1991, en materia de despido disciplinario la singularidad de cada caso dota al mismo de propios contornos.

La misma STS de 2/4/1992 indica que " las infracciones que tipifica al art. 54.2 ET para erigirse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su

aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado art. 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente. La teoría gradualista que ha consagrado añeja y consolidada jurisprudencia, tiene su fundamento, precisamente, en las expuestas consideraciones".

El artículo 58.1 ET advierte que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones impuestas que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

El VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), califica de falta muy grave la falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días (artículo 60.C.3), y para esta clase de faltas establece sanción de suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días o el despido.

En este caso el recurrente no cuestiona la calificación de los hechos como falta muy grave prevista en el artículo 60 C) 3 del Convenio colectivo. Tampoco cuestiona la sanción desde el punto de vista de la correspondencia falta/sanción en lo que es regulación convencional del aspecto disciplinario. Se limita a denunciar la infracción del artículo 54.2.a) ET (en un relato impreciso en el escrito de interposición del recurso denuncia la aplicación indebida del artículo 54.1 en relación con el "a" del número de dicho artículo) y la inaplicación de la jurisprudencia sobre la teoría gradualista, para afirmar que la consideración conjunta de las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren hacen del despido una decisión improcedente.

El recurso achaca a la sentencia de instancia la omisión de circunstancias subjetivas que puestas al lado de las objetivas, que sí tiene en cuenta, exculpan la ausencia reiterada del demandante al trabajo. Ahora bien, la resolución recurrida pondera todas las circunstancias en juego, y para ello tiene en cuenta dos secuencias, una anterior a las ausencias laborales, en el contexto del temor de contagio y el suministro de medios de protección, directamente conectada a la denuncia de infracción de derechos fundamentales; otra, que se concreta en el comportamiento sancionado. En el Fundamento de Derecho Primero argumenta que carece de amparo legal la simple consideración personal del trabajador que quiere elevar su temor al contagio a justificación de la no asistencia al trabajo, cuando entre el 5 y el 25 de marzo de 2020 oficialmente no había más que pauta de uso obligatorio de guantes, y desde el 25 de ese mes el uso de mascarillas ante la sospecha o confirmación de casos Covid en la residencias, de las que la Administración hacía entrega en cantidades restringidas a esos centros, y para entonces no había casos Covid en el centro de trabajo; las ausencias tuvieron lugar en el mes de abril, tras el alta en el proceso de incapacidad temporal, y no fue hasta el 19 de mayo que se impuso la utilización de mascarillas. Descartado así lo fundado en derecho de la actitud del trabajador previa al deber de reincorporarse al trabajo tras el proceso de incapacidad temporal, a continuación la sentencia recurrida argumenta que los hechos que se someten a enjuiciamiento tuvieron lugar en días del mes de abril, cinco jornadas consecutivas sin asistir al trabajo, transcurridos ya 26 días desde que el trabajador tratara con la Dirección sobre medios de protección y aseguramiento del desplazamiento por motivos de trabajo, y sin comunicar a la empresa situación, causa o razón, ni siquiera a medio de alegaciones al pliego de cargos, además de la persistencia en las ausencias una vez supo de la tramitación del expediente disciplinario.

El recurrente apela a un miedo insuperable al contagio propio o a terceros, como causa que justifica las ausencias al trabajo, y para sustentar esa afirmación se apoya en el hecho probado de un proceso de incapacidad temporal por ataque de pánico. No podemos apartarnos del dato irrefutable de que las ausencias que la empresa toma en consideración tuvieron lugar tan pronto el trabajador pasó a ser alta en el proceso de incapacidad temporal, acontecimiento este que sin duda obligaba al trabajador a reanudar la prestación de servicios laborales. El alta misma, que ni siquiera consta fuera impugnada, presupone el control y supervisión médica del estado del trabajador, esto es, que llegado el 3/4/2020, día del alta, el trabajador reunía las condiciones necesarias para afrontar de nuevo su cometido laboral, de modo que no podemos acoger el aludido "bloqueo" del trabajador como causa que justifique el incumplimiento de un deber laboral tan básico como la asistencia al trabajo.

Al control médico del estado del trabajador llegado el 3/4/2020, se añade el hecho de que éste guardara absoluto silencio, procediera por la más pura vía de hecho para incumplir con las obligaciones que nacen del contrato de trabajo, pues en ningún momento previno a la empresa, ni le comunicó si quiera en cualquier forma o modalidad su intención o imposibilidad de acudir al trabajo, porque pese al alta persistiera un estado anímico o emocional que le impedía acudir al trabajo, como ahora alega, ni siquiera respondió al pliego de cargos y se mantuvo en la línea de incumplimiento, reiterando inasistencias, sin explicación ni justificación. Frente a todo ello, escaso o nulo efecto puede nacer de una antigüedad de cuatro años y del hecho de que no consten anteriores acciones disciplinarias de la empresa frente a este trabajador, que son circunstancias subjetivas a las que apela el recurrente para traer al caso la llamada teoría gradualista.

Encontramos en la sentencia de instancia el necesario juicio de adecuación de los hechos a la tipificación de la falta y la sanción impuesta, desde los principios de tipicidad, culpabilidad, gravedad y proporcionalidad. En la

desestimación de la demanda no incumple el artículo 54.1 y 54.2 a) ET, como tampoco la jurisprudencia del TS en materia de graduación de la sanción de despido.

VISTO lo expuesto, los preceptos citados y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del demandante, frente a la sentencia dictada el 14/12/2020 en el procedimiento 387/2020 del Juzgado de lo Social número 6 de Oviedo, que confirmamos en la desestimación de la demanda de despido.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos de los artículos 221, 230.3 de la LRJS, y con los apercebimientos contenidos en éstos y en los artículos 230. 4, 5 y 6 misma Ley.

Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del depósito para recurrir (600 €).

Forma de realizar el depósito

a) Ingreso directamente en el banco: se hará en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta, correspondiente al nº del asunto, se conforma rellenando el campo adecuado con 16 dígitos: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo. En el impreso bancario hay indicar en el campo concepto: " 37 Social Casación Ley 36-2011" .

b) Ingreso por transferencia bancaria: constará el código IBAN del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; y el campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se hará un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.