



Roj: **STSJ NA 42/2020 - ECLI: ES:TSJNA:2020:42**

Id Cendoj: **31201340012020100042**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **17/01/2020**

Nº de Recurso: **417/2019**

Nº de Resolución: **17/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIGUEL AZAGRA SOLANO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**ILMA. SRA. D<sup>a</sup>. CARMEN ARNEDE DIEZ**

**PRESIDENTA**

**ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO**

**ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI**

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a DIECISIETE DE ENERO de dos mil veinte.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

#### **S E N T E N C I A Nº 17/2020**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DON CARLOS MIGUEL SANZ DE LA CAL, en nombre y representación de PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO SL, frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña sobre DESPIDO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado DON MIGUEL AZAGRA SOLANO, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Ante el Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña de los de Navarra, se presentó demanda por DON Jacinto , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que estimando íntegramente la presente demanda, declare la nulidad de la sanción y la obligación de la demandada de readmitir al trabajador con el abono de los salarios de tramitación. Con carácter subsidiario a la petición de nulidad del despido, se solicita la improcedencia del mismo, con la readmisión del trabajador y el abono de los salarios de tramitación o la indemnización establecida en la legislación vigente para el despido improcedente, que asciende a 3889,75 € más intereses.

**SEGUNDO:** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el/la Letrado de la Administración de Justicia. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**TERCERO:** Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: Que, estimando la demanda interpuesta por don Jacinto contra la empresa PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO S.L., habiendo intervenido el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro la nulidad del despido efectuado por la empresa con efectos de 21 de febrero de 2019, por vulneración del derecho de libertad sindical ( art.28 CE); en su virtud, debo condenar y condeno a las partes a estar y pasar por la anterior declaración y a PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO S.L., a que readmita a la parte actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al



despido y le abone los salarios de tramitación desde el 22 de febrero de 2019 y hasta que proceda la readmisión, a razón de 64,29 euros diarios brutos."

**CUARTO:** En la anterior sentencia se declararon probados: -"PRIMERO.- El demandante, don Jacinto, venía prestando servicios por cuenta de PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO S.L. con una antigüedad de 20 de mayo de 2017, ostentando la categoría profesional de vigilante de seguridad de transporte y percibiendo un salario bruto diario, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias y promedio de retribuciones variables, de 64,29 €. -La empresa se dedica a la actividad de seguridad privada y el demandante estaba adscrito a la Delegación de Navarra. -SEGUNDO.- El día 21 de febrero de 2019 la empresa comunicó al trabajador su despido disciplinario, con efectos de esa misma fecha, por la comisión de una falta muy grave tipificada en los artículos 74.05, 74.12, 74.20 y 75.3 C del convenio colectivo. La carta obra unida a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido. - TERCERO.- El demandante desarrolla su labor como vigilante de seguridad de transporte adscrito a la Delegación de Navarra y se dedica al transporte de efectivo y custodia de bienes y valores en los vehículos blindados de la empresa por Navarra y otras provincias limítrofes. -Entre otros clientes, la empresa PROSEGUR tiene suscrito un contrato de arrendamiento de servicios de seguridad con CAJA RURAL DE NAVARRA, desde junio de 2007. El contrato inicial y su anexo de 15 de diciembre de 2010 obran unidos a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido. CAJA RURAL es un cliente importante para la Delegación de Navarra. -El día 13 de febrero de 2019 el demandante prestaba servicios en la ruta número 1 según la planificación que obra unida a las actuaciones. La ruta 1 tiene una carga de trabajo importante. El equipo de trabajo lo conformaban un vigilante de seguridad de transporte conductor (Sr. Leoncio), el demandante como vigilante de seguridad de transporte porteador, que es el que procede a la carga y descarga del efectivo, y otro vigilante de seguridad de transporte que realizaba funciones de escolta (Sr. Mateo). -Dentro de la ruta encomendada tenían que realizar la carga del cajero del cliente CAJA RURAL DE NAVARRA identificado con el número NUM000, que se encuentra en la Universidad Pública de Navarra, tarea que habían realizado en otras ocasiones. El demandante abrió la puerta de seguridad que protege el cajero, realizó la carga del mismo y, tras salir y poner la alarma, se dio cuenta de que se había dejado las llaves de acceso dentro, por lo que la puerta quedó cerrada y el cajero no se podía abrir desde fuera. El demandante se puso en contacto con la Responsable de Operaciones doña Ascension, que, a su vez, habló con la responsable de CAJA RURAL doña Marí Juana, que indicó a los vigilantes que se dirigieran a la oficina de la calle Tajonar donde podían tener llaves de repuesto. El demandante y sus compañeros se dirigieron a la oficina de la calle Tajonar donde les dieron un juego de llaves y volvieron al cajero para intentar abrirlo pero no fue posible. En ese juego de llaves había una llave rota que podía ser la del cajero. Se personó allí el técnico de cajeros de la empresa, don Serafin, que intentó abrir la puerta con el juego de llaves, no siendo posible. El demandante y sus compañeros continuaron con su ruta. -El señor Serafin contactó nuevamente con CAJA RURAL donde le informaron de que el Departamento de Empresas tenía un segundo juego de llaves. El señor Serafin se dirigió allí y cogió el juego de llaves pero ninguna de ellas abrió la cerradura. Con la llave rota que podía ser la del cajero fue a una cerrajería donde le dijeron que era imposible restaurarla por lo que finalmente informó a la base de los trabajos realizados y la imposibilidad de abrir la cerradura. -El cajero quedó inutilizado hasta que el día siguiente, 14 de febrero, cuando el señor Serafin acudió con un cerrajero que abrió la puerta y cambió la cerradura. La intervención del cerrajero tuvo un coste de 98,13 €, con IVA, que fue asumido por PROSEGUR. -En otras ocasiones se han producido problemas que han dejado temporalmente fuera de servicio cajeros bancarios (en una ocasión se cerró un cajero y en otras ha habido que cerrarlos debido a que se habían producido errores en la carga de los cajetines y los cajeros daban cantidades erróneas). -CUARTO.- Inicialmente la empresa se denominaba PROSEGUR SEGURIDAD ESPAÑA y comprendía distintas actividades de seguridad privada. La delegación de Navarra contaba con un Comité de Empresa cuyo mandato finalizaba en marzo de 2019. -En una fecha que no ha quedado determinada PROSEGUR ESPAÑA se dividió entre PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L. y PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA SL. En esta última empresa se celebraron elecciones al Comité de Empresa en el mes de marzo de 2019. El demandante tenía intención de presentarse como número uno en la lista del sindicato ALTERNATIVA SINDICAL en las próximas elecciones sindicales de PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L. -En una fecha no determinada en el último trimestre del año 2018 se puso en contacto con doña Ascension, responsable de operaciones de La Rioja, Navarra y Álava y su superior jerárquica, que se encontraba de baja por maternidad. Le comunicó su intención de presentarse a las elecciones sindicales por Alternativa Sindical y le preguntó si podía tener problemas por ese motivo. La señora Ascension le dijo que por su parte no había ningún problema pero que lo tenía que hablar con don Luis Pablo, Jefe de Operaciones de la Zona Norte. El demandante comunicó a sus compañeros de trabajo su intención de presentarse a las elecciones sindicales por Alternativa Sindical. - La señora Ascension comentó este hecho con don Luis Pablo, telefónicamente y en persona, y el señor Luis Pablo le comunicó que no quería tener problemas en la Delegación y que no quería tener otro San Emeterio, en relación a un trabajador de Álava que era representante sindical y, a entender del Sr. Luis Pablo, estaba creando problemas y no se le podía despedir. En la Delegación preocupaba la elección de miembros de este sindicato



que, al parecer, estaba siendo problemático en Madrid. -Tras estas conversaciones, la señora Ascension habló en dos ocasiones por teléfono con el demandante entre enero y febrero de 2019, y le recomendó que se dejara de tonterías, que debía tener precaución, que querían seguir contando con él en la empresa, que se podía buscar un problema y que a la empresa le saldría muy barato su despido. El demandante le contestó que no quería causar problemas a la empresa ni ser destructivo, a lo que la señora Ascension le insistió en que presentarse a las elecciones podía causarle problemas. -La decisión de despedir al demandante fue tomada por la empresa a propuesta del Sr. Luis Pablo enviada mediante correo electrónico de 18 de febrero de 2019. -QUINTO.- Tras el despido del actor, el coordinador de Alternativa Sindical llamó a la ejecutiva de Madrid para quejarse del trato que estaban recibiendo los candidatos. Allí le dijeron que iban hablar con la empresa que, según le manifestaron, convocó a una reunión a don Luis Pablo. -El trabajador que tenía intención de presentarse como número dos en la lista de Alternativa Sindical, don Bartolomé, fue objeto de despido disciplinario del mes de junio de 2019. -SEXTO.- El 20 de mayo de 2019 don Bienvenido presentó preaviso para la celebración de elecciones sindicales para PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA SL (nº19744), indicando que los promotores eran 32 trabajadores y que el proceso electoral se iniciaría el 24 de junio de 2019. -El 4 de junio de 2019 la empresa PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L. presentó escrito de impugnación del proceso electoral, que dio lugar al procedimiento arbitral número 39/2019, en el que se dictó laudo arbitral de fecha 17 de junio de 2019 que estimó la impugnación presentada, declarando la nulidad del preaviso electoral con todas las consecuencias legales inherentes a tal declaración. El 16 de julio de 2019 se presentó nuevo preaviso de celebración de elecciones sindicales, indicándose como fecha de iniciación del proceso electoral el 4 de septiembre de 2019. En esa fecha se constituyó la Mesa electoral y se aprobó el calendario. La votación está prevista para el 15 de octubre de 2019. -En esa misma fecha don Edmundo, en su calidad de coordinador delegado de Alternativa Sindical de Seguridad Privada, presentó reclamación previa ante la mesa electoral en la que solicitaba que se incluyera a don Jacinto como elector y elegible, reclamación que fue aceptada por la Mesa. -SÉPTIMO.- El demandante no había sido sancionado con anterioridad por la empresa. -OCTAVO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior la representación legal o sindical de los trabajadores. -NOVENO.- El demandante interpuso demanda de conciliación el 12 de marzo de 2019. El 26 de marzo de 2019 se celebró el acto de conciliación y en el mismo la empresa se opuso a la demanda y añadió determinados hechos como ampliación de la carta de despido relativos a un supuesto incumplimiento ocurrido el día 16 de enero de 2019. El acto finalizó sin avenencia."

**QUINTO:** Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la codemandada, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un único motivo, al amparo del artículo 193.c) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción del artículo 55.04 y 55.05, del Estatuto de los Trabajadores, y 74.05, 74.12 y 74.20, del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad, y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en aplicación de los preceptos relativos a la nulidad del despido.

**SEXTO:** Evacuado traslado del recurso fue impugnado por el Ministerio Fiscal y por D. Jacinto, actuando en nombre y representación propia y con la dirección letrada de Doña Paloma Zorrilla Córdón.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** El Juzgado de lo Social estima la demanda de despido interpuesta por D. Jacinto contra la empresa "PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO, S.L." y, después de declarar la nulidad de la decisión extintiva adoptada por la empleadora con efectos del 21 de febrero de 2019, por vulneración del derecho de libertad sindical, condena a la mercantil demandada a cumplir con las consecuencias legales inherentes al mencionado pronunciamiento. En el proceso intervino el Ministerio Fiscal que, conforme a la sentencia referida, debe estar y pasar por la declaración antes expuesta.

El sentido de la resolución de instancia no se comparte por la defensa letrada de la empresa "PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO, S.L." y, por tal razón, recurre en suplicación, sustentando el recurso en un único motivo a través del cual cuestiona la aplicación que del derecho hace la sentencia recurrida.

**SEGUNDO:** El único motivo del recurso se ampara procesalmente en el apartado c) del artículo 193 de la LGSS y, mediante el mismo la empresa recurrente denuncia que la sentencia del Juzgado infringe los artículos 55.4 y 5 del ET, así como los artículos 74.5; 74.12 y 74.20 del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad, y la jurisprudencia que interpreta los preceptos relativos a la nulidad del despido.

En el recurso se sostiene, en síntesis resumida, que los indicios de vulneración del derecho a la libertad sindical que se afirman como presentes en la sentencia recurrida, en realidad no son tales, pues los mismos quedan desactivados al acreditarse los hechos imputados al trabajador en la carta de despido. De esta forma, el argumentario del recurso tiene por objeto establecer que la realidad de las imputaciones que la empresa hace



al trabajador impide apreciar la existencia de la vulneración del derecho fundamental referido pues la causa del cese fue el incumplimiento de deberes laborales por parte del recurrido.

Pues bien, para dar adecuada solución a la cuestión planteada es preciso recordar que es doctrina del Tribunal Constitucional aquella que dice que "cuando se alegue que una determinada decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del "onus probandi" no basta que el actor la tilde de discriminatoria o vulneradora de derechos fundamentales, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación o vulneración de derechos-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 293/1993, de 18 de octubre [RTC 1993\293], F. 6; 85/1995, de 6 de junio [RTC 1995\85], F. 4; 82/1997, de 22 de abril [RTC 1997\82], F. 3; y 202/1997, de 25 de noviembre [RTC 1997\202], F. 4; 74/1998, de 31 de marzo [RTC 1998\74], F. 2)".

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, fundamentos jurídicos 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria, que en el caso enjuiciado, la juzgadora de instancia se encarga de recordar.

El primer elemento es la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, fundamento jurídico segundo), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 166/1987 (RTC 1987\166), 114/1989 (RTC 1989\114), 266/1993, 293/1994 (RTC 1994\293), 180/1994 y 85/1995 (RTC 1995\85)). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, recae sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales.

Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981, 104/1987 (RTC 1987\104), 114/1989, 21/1992 (RTC 1992\21), 85/1995 (RTC 1995\85) y 136/1996 (RTC 1996\136), así como también las SSTC 38/1986, 166/1988 (RTC 1988\166), 135/1990 (RTC 1990\135), 7/1993 (RTC 1993\7) y 17/1996 (RTC 1996\17)). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (SSTC 197/1990 (RTC 1990\197), F. 1; 136/1996 (RTC 1996\136), F. 4, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995 (RTC 1995\147) o 17/1996).

Por otro lado y como también se encarga de recordar el TC en relación al derecho de libertad sindical, (STC 191/1998, de 29 de septiembre (RTC 1998\191) (F. 4), SSTC 74/1998, de 31 de marzo (RTC 1998\74), y 87/1998, de 21 de abril (RTC 1998\87) y STC 30/2000, de 31 de enero (RTC 2000\30) (F. 2)), "desde la STC 38/1981 (RTC 1981\38), ha venido subrayando cómo la libertad de afiliarse a cualquier sindicato y la libertad de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación en el seno de la empresa para defender los intereses a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores, necesita de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo, del ejercicio de esa libertad".

En igual sentido (prosiguen las SSTC 191/1998 y 30/2000) "recuerda la STC 95/1996 (RTC 1996\95) que la vertiente individual del derecho fundamental de libertad sindical comprende principalmente el derecho a constituir sindicatos, el de afiliarse al de su elección (teniendo en cuenta que nadie puede ser obligado a





afiliarse a un sindicato) y a que los afiliados desarrollen libremente su actividad sindical ( STC 197/1990 (RTC 1990\197)), sin que nada de lo anterior pueda implicar perjuicio alguno para los trabajadores, naturalmente si se cumplen los requisitos legalmente establecidos" . En consecuencia (concluyen las SSTC 191/1998 y 30/2000), "dentro del contenido del derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 CE (RCL 1978\2836) se encuadra, pues, el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa. Se trata de una "garantía de indemnidad" ( STC 87/1998), que veda "cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes, en relación con el resto de los trabajadores" ( STC 74/1998). En definitiva, el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda "perjudicado" por el "desempeño legítimo de la actividad sindical" ( STC 17/1996 (RTC 1996\17))".

A mayores, el derecho a libertad sindical individual, artículo 2.1.d) de la LOLS, no queda limitado a los trabajadores afiliados a un sindicato, sino que se extiende a los no afiliados en relación a su participación en la actividad promovida por las organizaciones sindicales, sin que, por ello, puedan ser represaliados. Así, el artículo 12 de la Ley mencionada prohíbe conductas discriminatorias por razón de la adhesión a un sindicato, a sus acuerdos, o al ejercicio de actividades sindicales, y, como recuerda el TC en sentencia 127/1995, el contenido del artículo 28 CE se integra también por la vertiente funcional del derecho a la actividad sindical, es decir, por el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprensiva de todos los medios lícitos y sin injerencias de terceros.

Pues bien, en el supuesto traído a enjuiciamiento, el inalterado por inatacado relato de hechos probados de la sentencia recurrida, confirma lo siguiente:

1º.- Que en una fecha no determinada del último trimestre de 2018, el demandante se puso en contacto con Dª. Ascension , responsable de operaciones de La Rioja, Navarra y Álava y superior jerárquica suya, comunicándole su intención de presentarse a las elecciones sindicales por "Alternativa Sindical", preguntándole si podía tener por ese motivo algún problema.

2º.- Que la Sra. Ascension le dijo que por su parte no había ningún problema pero que lo tenía que hablar con D. Luis Pablo , Jefe de operaciones de la Zona Norte.

3º.- Que el demandante comunicó a sus compañeros su intención de presentarse a las elecciones sindicales por "Alternativa Sindical".

4º.- Que la Sra. Ascension comentó este hecho con D. Luis Pablo y éste le comunicó que no quería tener problemas con la Delegación y que no quería tener otro *San Emeterio*, en relación a un trabajador de Álava que era representante sindical y que, a entender del Sr. Luis Pablo , estaba creando problemas y no se le podía despedir.

5º.- Que en la Delegación preocupaba la elección de miembros del sindicato "Alternativa Sindical" pues, al parecer, estaba siendo problemático en Madrid.

6º.- Que tras estas conversaciones, la Sra. Ascension habló en dos ocasiones por teléfono con el demandante entre enero y febrero de 2019, y le recomendó que se dejara de tonterías, que debía tener precaución, que querían seguir contando con él en la empresa, que se podía buscar un problema y que a la empresa le saldría muy barato su despido.

7º.- Que el demandante contestó a la Sra. Ascension que no quería causar problemas en la empresa ni ser destructivo, a lo que ésta le insistió en que presentarse a las elecciones podía causarle problemas.

8º.- Que la decisión de despedir al demandante fue tomada por la empresa, a propuesta del Sr. Luis Pablo mediante un correo electrónico de 18 de febrero de 2018.

9º.- Que el trabajador que tenía intención de presentarse como número dos en la lista de "Alternativa Sindical", D. Bartolomé , fue objeto de despido disciplinario en el mes de junio de 2019.

En este contexto, y como ya hemos expuesto, el demandante fue despedido mediante correo electrónico de 18 de febrero de 2018 y con efectos del día 21 de febrero.

Como consta igualmente acreditado en la resolución controvertida, el trabajador fue despido por unos hechos concretos producidos el día 13 de febrero.

Estos hechos son los siguientes:



1º.- El demandante desarrolla su labor en la empresa recurrente como vigilante de seguridad de transporte, adscrito a la Delegación de Navarra y se dedica al transporte de efectivo y custodia de bienes y valores en los vehículos de la empresa por Navarra y otras provincias limítrofes.

2º.- Entre los clientes de su empresa se encuentra Caja Rural de Navarra.

3º.- El 13 de febrero de 2019 el demandante prestaba servicios en la denominada ruta nº 1, ruta esta con una importante carga de trabajo, y en la que tenía que realizar, junto con otros dos compañeros (vigilante conductor) y (vigilante escolta), la carga del cajero nº NUM000 de Caja Rural de Navarra. En la realización de tal desempeño el demandante abrió la puerta de seguridad que protege el cajero, realizó la carga del mismo y, tras salir, y poner la alarma, se dio cuenta de que se había dejado las llaves de acceso dentro, por lo que la puerta quedó cerrada y el cajero no se podía abrir desde fuera.

4º.- El demandante se puso en contacto con la responsable de operaciones D<sup>a</sup>. Ascension que, tras hablar con la responsable de Caja Rural, indicó a los vigilantes que se dirigieran a las oficinas donde podían tener llaves de repuesto. Una vez allí les dieron un juego de llaves y volvieron al cajero para intentar abrirlo pero no fue posible. En el juego de llaves había una llave rota que podía ser la del cajero. Se personó en el lugar el técnico de cajeros de la empresa, Sr. Serafin, que intentó abrir la puerta con el juego de llaves, no siendo tampoco posible la apertura. Los vigilantes continuaron con su ruta.

5º.- El Sr. Serafin contactó nuevamente con Caja Rural donde fue informado de que el Departamento de Empresas tenía un segundo juego de llaves. El Sr. Serafin se dirigió allí y cogió el juego de llaves pero ninguna de las llaves abrió la puerta. Tras intentar restaurar la llave rota sin resultado, informó a la base, quedando inutilizado el cajero hasta el día siguiente momento en el que un cerrajero abrió la puerta y cambió la cerradura. El coste de la operación fue de 98,13 € que fue asumido por PROSEGUR.

En definitiva, el trabajador demandante fue despedido por olvidar dentro del cajero las llaves de acceso al mismo, con el resultado descrito, lo que si bien supone un incumplimiento de sus obligaciones laborales, no es susceptible de ser incluido en los preceptos que se alegan en la carta de despido, ni puede, dadas las circunstancias concurrentes, conformar una falta muy grave susceptible de despido. Las conductas que se recogen en los artículos 74.5, 74.12 y 74.20 del Convenio aplicable, implican un comportamiento doloso o de imprudencia inexcusable en el trabajador que en modo alguno concurre en el caso enjuiciado, resultando la reacción empresarial completamente desproporcionada.

Lo que único cierto es que el demandante, tras manifestar a la empresa y a sus compañeros de trabajo, su voluntad de presentarse en las elecciones sindicales como nº 1 en la lista de "Alternativa Sindical", recibió la recomendación, en al menos dos ocasiones, de no presentarse a las mismas, y la advertencia de que podía buscarse un problema y que a la empresa le saldría barato su despido.

De este modo, la actuación empresarial, lejos de facilitar el ejercicio por parte del actor de su derecho a libertad sindical, desarrolló comportamientos tendentes a evitar tal actividad, con amenazas veladas de despido o consecuencias perjudiciales para el trabajador que conforman indicios, más que suficientes, para traspasar a la empresa la carga de probar que su comportamiento nada tiene que ver con la decisión del trabajador de representar a los trabajadores de la empresa.

Si a ello unimos, como decimos, que la imputación realizada no puede enmarcarse en los preceptos base para el despido, que la decisión de despedir, atendidas las circunstancias concurrentes, es manifiestamente desproporcionada, que el demandante nunca antes ha sido sancionado, que la empresa no ha sancionado con despido otros comportamientos que han supuesto la inutilización de un cajero, y que el perjuicio empresarial ha sido mínimo, solo podemos concluir que el despido no se encuentra desvinculado a la intención del actor de presentarse a las elecciones sindicales por "Alternativa Sindical", y al no haberse desvirtuado el panorama indiciario descrito, solo cabe la confirmación íntegra de la sentencia dictada en la instancia al no apreciarse ninguna de las infracciones que se dicen cometidas.

**TERCERO:** Al no gozar la empresa recurrente del beneficio de justicia gratuita, ha de disponerse la pérdida de la consignación y del depósito que constituyó para recurrir, y condenarle a abonar al impugnante de su recurso la cantidad de 500 euros en concepto de honorarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 204.1 y 4, y 235.1 de la LRJS.

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

## FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la empresa "PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L.", frente a la Sentencia número



258/19, dictada en fecha 26 de septiembre de 2019 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Navarra, y correspondiente al procedimiento referenciado con el nº 270/19, seguido frente a la recurrente, y el MINISTERIO FISCAL por D. Jacinto, en reclamación por DESPIDO, CONFIRMANDO LA SENTENCIA de instancia en su integridad y condenando a la recurrente a abonar a la letrada de la parte impugnante del recurso la cantidad de 500 euros en concepto de honorarios, con la pérdida de la consignación y del depósito que constituyó para recurrir a los que se les dará el destino que legal o reglamentariamente corresponda una vez sea firme la sentencia.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen, debiendo la parte condenada si recurre y no tuviese reconocido el beneficio de justicia gratuita, constituir un depósito de 600 €. en la cuenta de Procedimiento que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia tiene abierta en el Banco Santander, (con el nº 31 66 0000 66 0417 19, (si se realiza a través de Internet el nº de c/c ES550049 3569 92 0005001274 y en el campo observaciones o concepto de la transferencia se consignará el número de cuenta de procedimiento mencionado) debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el recurso.

Firme que sea esta resolución, devuélvase los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos