



## JDO. DE LO SOCIAL N.

SENTENCIA: 00000/2020

### DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000000 /2019

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000000 /2019

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE: -----

ABOGADA: -----

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO: -----

ABOGADO: -----

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

### SENTENCIA

En ---- a 28 de julio de 2.020.

**VISTOS** por mí, D<sup>a</sup> -----, Magistrado-Juez sustituto del **Juzgado de lo Social** ---- de ---- y su partido, los presentes autos seguidos ante este juzgado con el n<sup>o</sup> ----- entre D<sup>a</sup> -----, asistida por la Letrado Sra. Dña. -----, como demandante, contra ----- asistida por el Letrado Sr. D. Nicolás Emery, como demandada, **en materia de despido nulo y/o improcedente**, siendo parte el **Ministerio Fiscal**, representado por la Ilma. Sra. Dña. -----, cuyas demás circunstancias constan en las actuaciones de referencia.

### ANTECEDENTES DE HECHO.

**PRIMERO:** En fecha 5 de marzo de 2.019 tuvo entrada en el Juzgado Decano demanda presentada por la parte actora cuyo conocimiento correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.

**SEGUNDO:** Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, estos tuvieron lugar el día señalado este tuvo lugar con la presencia de la parte actora, de la parte demandada y del Ministerio Fiscal. No habiéndose alcanzado acuerdo de conciliación se dio inicio al acto de juicio. La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, realizando las alegaciones que estimó pertinentes. La parte demandada se opuso a la demanda. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas y evacuado trámite de conclusiones por las partes y por el Ministerio Fiscal quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

**TERCERO:** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

### **HECHOS PROBADOS.**

**PRIMERO:** Dña. -----, mayor de edad, con D.N.I. nº XX.XXX.XXX-X, ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa -----, en virtud de contrato, desde el día 9 de marzo de 2.015, con la categoría profesional de jefa de recepción desde el día 3 de septiembre de 2.016, percibiendo un sueldo de 66,50 euros diario brutos con la prorrata de pagas extras.

**SEGUNDO:** Las funciones de la demandante en la empresa como jefa de recepción eran: facultad de determinar horarios y control de cumplimiento por parte de los empleados de recepción, control de cajas con claves de seguridad, entre otras.

**TERCERO:** El día 17 de diciembre de 2.018 se celebró en el establecimiento ----- una fiesta de navidad a la que estaban invitados todos los operarios del mismo. La fiesta comenzó sobre las 19:00 horas.

**CUARTO:** El Establecimiento, que cuenta con cafetería restaurante y hotel, obsequió a la actora con el uso y disfrute de una de las habitaciones del Hotel, al igual que a otros trabajadores.

**QUINTO:** El día 7 de enero de 2.019 por parte de la Dirección del Hotel, tras recibir noticias de comportamientos incorrectos por parte del personal el día de la fiesta navideña, encargó a la trabajadora Dña. -----, responsable de dirección, la investigación de dichos hechos.



**SEXTO:** El día 7 de enero de 2.019 -----  
remitió un correo electrónico a los empleados de la  
empresa, entre ellos a la demandada, en la que se  
hace constar:

*"Buenos días a todos y Feliz Año Nuevo;*

*Tengo motivos y evidencias suficientes para pensar que  
en las instalaciones del Hotel se han estado  
consumiendo drogas y/o sustancias estupefacientes.*

*Dichos actos se han llevado a cabo por miembros del  
equipo de la empresa y pueden haberse realizado tanto  
durante la jornada laboral como fuera de ella, pero  
dentro de las instalaciones del Hotel.*

*Sabéis que estos hechos van en contra de todas las  
normas, tanto internas como externas y que a mi  
personalmente me preocupan extraordinariamente.*

*Sabéis sobradamente cual es la postura de la empresa  
en referencia a este tema, especialmente después de la  
reunión de hace unas semanas en referencia al  
tratamiento de estas situaciones durante las sesiones  
de Club.*

*Necesito que hagáis un análisis de todos vuestros  
equipos y sus posibles implicaciones con estos hechos,  
y desde hoy a Jueves máximo me llaméis para venir a  
verme y explicarme vuestras conclusiones.*

*Muchas gracias*

*-----"*

**SÉPTIMO:** El día 8 de enero de 2.019 se celebró una  
reunión en la que estaban presentes, además de la  
demandante, -----,  
-----, y -----  
-----, además de la dirección del Hotel. En  
dicha reunión la demandante reconoce haber fumado  
porros en el interior de la habitación  
203 del Hotel, compuesta por -----  
-, -----,  
----- y -----  
----- . En dicha reunión la demandante manifestó su  
deseo de poner fin a la relación contractual. Ese día  
se citó con ----- para el día 10  
con la finalidad de efectuar traspaso de poderes.

**OCTAVO:** En las instalaciones de la empresa demandada está prohibido fumar y tomar y/o tenencia de sustancias estupefacientes.

**NOVENO:** El interior del establecimiento ----- está dotado de cámaras de grabación. En ellas se pudo ver a la demandante, junto con cuatro personas más entrar y salir de las habitaciones 202 y 203 del hotel. La habitación 202 fue obsequiada a -----, compañero de la demandante.

**DÉCIMO:** En la mañana del día 10 de enero de 2.019, --- remitió un whatsapp a ----- diciéndole que no se encontraba bien. Presentó baja hasta el día 26 de enero de 2.019.

**DECIMOPRIMERO:** El día 30 de enero de 2.019 la empresa demandada remitió carta de despido a la trabajadora demandante en la que se hace constar:

*"REF. DESPIDO DISCIPLINARIO*

*Por la presente le notificamos que la Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de proceder ja extinción de su contrato de trabajo por despido disciplinario en uso la facultad que le concede el Art, 54 de) Estatuto de los trabajadores. Este despido tendrá sus efectos a partir día 26 de enero 2019,*

*Los hechos y circunstancias que dan lugar a tal medida son los siguientes:*

*El pasado lunes 17 de diciembre de 2.018, como era habitual en la empresa, celebró la fiesta de navidad para el personal, siendo una gratificación extra por dirección de la Dirección la concesión del uso personal para determinados trabajadores de las habitaciones del hotel, concretamente a ud se fe con el uso de la habitación 203. Posteriormente, transcurridas las fechas navideñas, el 07 enero se tuvo conocimiento que durante la citada celebración tuvo un comportamiento absolutamente desleal con la empresa en un abuso confianza debido a} trasiego ocurrió en los pasillos, y trasiego visionado de las se comprobó se ausento de la citada fiesta de empresa, para el consumo de sustancias estupefacientes, ocupando habitaciones del hotel acompañado al menos una ocasión de los Sres. -----*

*-----, -----, -----, ----- y ----- Concretamente utilizaron las habitaciones 202 y 204*

*a las que accedieron de forma indistintamente como se verificó eh las mencionadas grabaciones de las cámaras de seguridad. Cabe destacar que la empresa fe facultó el uso de la habitación 203 esa noche como gratificación extra.*

Haciendo constar como ud ya conocía que se mantenía la utilización al público de los huéspedes del hotel. Cabe mencionar que ese mismo día, y ante la extrañeza de su ausencia la Sra. ----- preguntó donde estaba, le contesta" había estado en la calle fumando", ocultando la verdad.

Reincorporada la dirección de las vacaciones navideñas, detecta que existe un rumor extendido por el personal de la empresa, asegurando "vox populi que ciertos empleados el día de la fiesta de Navidad habían consumido drogas en las instalaciones del hotel, siendo algunas de estas afirmaciones muy consistentes en detalle de los hechos. En virtud de esta preocupación y en base a esos testimonios Dirección emprendió una investigación el día 7 de enero, una vez detectada dicha incidencia es cuando inmediatamente se pone en marcha un protocolo de actuación; y para verificar la veracidad de las afirmaciones y de esclarecer los hechos acontecidos ya que los hechos en los que usted está implicada con el resto de compañeros' genera una gran preocupación, en tanto en cuanto viola la política y valores de la Empresa, con la gravedad en su caso de ostentar usted un puesto de responsabilidad, ser Jefa de departamento, y estando involucrada en los hechos conjuntamente con su subordinados.

Una vez abierto el protocolo de actuación previsto, le informados a los responsables de departamentos de los hechos, se decide convocar una reunión con los trabajadores implicados para esclarecer los hechos, por existir una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza, al utilizar Esas instalaciones de la empresa para el consumo de sustancias estupefacientes, y las molestias derivadas del ir y devenir para, dicho consumo entre las habitaciones del hotel asignadas, situación que atenta contra el bienestar de nuestros clientes la imagen de la Empresa y su reputación, de la que es perfectamente conocedora al ser jefa de Recepción.

En reunión con la Dirección de la Empresa el 8 de enero usted reconoce haber fumado porros en una habitación del hotel. Como jefa de recepción sabe que ello es totalmente contrario a la política del establecimiento y a sus valores de empresa además de un abuso de confianza inaceptable.

La Empresa conoce que, además, en este reconocimiento de falta, usted ha ocultado la verdad en un ánimo de minimizar la gravedad de los hechos en confabulación con otros implicados ya que se ha sabido que consumo no se limitó a porros. Existe el testimonio posterior a esa reunión y directo de uno de los participantes, D. ----- que reconoció haber comprado cocaína en las cercanías del hotel y consumido cocaína junto con su presencia y participación.

El 9 de enero es requerida a las oficinas de la Dirección conjuntamente con otro jefe de departamento implicado ----- . En esa reunión, en presencia de ----- , -----

----- y ----- permanece callada y asintiendo a las afirmaciones de ----- sobre el resultado de la investigación y la imposibilidad de seguir confiando en ustedes. Al final de la reunión y una vez se ausenta ----- , manifiesta entender que la Empresa haya perdido la confianza en usted y su deseo de terminar la relación contractual, emplazando a un encuentro para el día 10 de enero en el que realizará un traspaso de funciones a ----- que asumiría sus responsabilidades durante el período de reorganización. Sin embargo, ese traspaso nunca se realizó.

Esa mañana del día 10 de enero a las 7 de la mañana envía un mensaje de whatsapp a ----- indicando que no se siente bien y no va a poder asistir, presentando más tarde una baja médica que se mantiene a fecha de hoy. En manifestaciones posteriores a ----- reitera su deseo de zanjar el tema y dice sentir que [se ha traicionado, no sintiéndose capaz de regresar a su puesto de trabajo.

Reconoce haber fumado "porros" en una habitación del hotel, y sin querer aceptar el consumo de otras sustancias. Sabiendo de todas formas, que ello es totalmente contrario a la política del establecimiento y a sus valores de Empresa, además de un abuso de confianza inaceptable. Está prohibido para todo el mundo, clientes incluidos, fumar dentro del hotel, también para usted.

La Empresa, con el ánimo de llegar a la veracidad de los hechos y esclarecer los mismos, ha confirmado que, en este reconocimiento de falta, sumándole e las declaraciones de sus compañeros implicados, así como a la investigación realizada, no da lugar a duda alguna, de que se cometió el consumo de sustancias estupefacientes tal y como hemos redactado en el cuerpo de esta carta.

Pese que usted con el ánimo de restar la importancia debida y Faltando a la verdad, solo admite el consumo de "porros", en un ánimo de minimizar la gravedad de los hechos en confabulación con otros implicados que ofrecieron esa misma versión, ya que se ha sabido que ese consumo no se limitó a "porros".

Dicha investigación apuntó de manera inequívoca a las personas más arriba indicadas, entre las que se encuentra usted. Se concluyó, sin lugar a duda que se habían consumido drogas en las instalaciones del hotel, en su presencia y con su participación.



Su actitud negligente de mala fe y en el abuso de confianza transgredida es el motivo por el que esta empresa pierda la total confianza depositada en Ud. Los hechos relatados son considerados por la Empresa como muy graves. El intento de ocultar los hechos en acuerdo con otros implicados supone sin lugar a duda una pérdida de confianza incompatible con su posición, incumpliendo gravemente la relación laboral, infringiendo las normas de conductas internas de la empresa y la honradez propia que se espera de cualquier persona.

Dicha conducta constituye un incumplimiento grave y culpable por su parte y está justificada como cause de DESPIDO DISCIPLINARIO en virtud de lo establecido en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 2. d) que considera como incumplimiento contractual y por lo tanto motivo de despido disciplinario, "La transgresión de buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo"

Y conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de Hostelería de les Illes Balears en concordancia con el V Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería, cuyo régimen disciplinario establece en su régimen disciplinario:

2. Artículo 40.10, "Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos de/ alcohol de fármacos, o su consumo durante en horario de trabajo; o fuera de mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado "advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes empresario o directivos\* u otros trabajadores la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

3, El artículo 40.2 "Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, e hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla,

artículo 41 establece dichas faltas calificadas como MUY GRAVES, imponiéndote la sanción de conformidad al artículo 41 C) del texto reseñado con DESPIDO DISCIPLINARIO

Le recordamos que puede pasar por nuestras oficinas para recoger los documentos relacionados con la liquidación-finiquito".

**DECIMOSEGUNDO:** ----- y -----  
----- recibieron carta de despido de la empresa demandada en la misma fecha y por los mismos motivos que la demandante. ----- fue despedido por la demandada el día 7 de febrero de 2.019 por los mismos motivos que la demandada. Todos ellos son jefes de departamento en la empresa. -----, que ocupa un puesto base en la empresa, no fue despedido, si bien poco después se dio baja de forma voluntaria.

**DECIMOTERCERO:** Resulta de aplicación el V Acuerdo Estatal para la Hostelería.

**DECIMOCUARTO:** La demandante no ha desempeñado cargo de representante sindical durante el último año.

**DECIMOQUINTO:** Se celebró acto de conciliación en el **TAMIB** el día 26 de febrero de 2.019 con el resultado de **SIN ACUERDO**.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** El relato de hechos probados resulta de la libre y conjunta valoración de los medios de prueba practicados en acto de juicio consistente en documental aportada por ambas partes, así como interrogatorio de la parte actora, el interrogatorio de la parte demandada, así como de la carta de despido y testifical de Dña. -----  
--. El hecho probado 7, 8 y 9 se extraen de la declaración de la demandante, de la declaración del demandado y de la testifical de Dña. -----.

**SEGUNDO:** Alega la parte actora, en extracto, en su escrito de demanda que los hechos que se le imputan en la carta de despido remitida por la demandada no suponen en ningún caso un incumplimiento contractual dado que se produjeron en el ámbito privado; que no usó indebidamente la habitación del hotel que le proporcionó como obsequio la demandada, violando con su conducta su intimidad, su integridad moral y la propia imagen, circunstancia por la que interesa se declare nulo el despido. Añade que siempre ha sido una trabajadora ejemplar durante cuatro años, sin que haya tenido ningún tipo de sanción y que la sanción que se le ha impuesto es de todo punto desproporcionada.  
La parte demandada por su parte, contrariamente a lo que sostiene la actora, alega (en extracto) que la conducta de la demandante, habida cuenta el cargo de responsabilidad que ocupaba en la empresa, es muy grave, queriendo destacar que lo que se sanciona no es el hecho del consumo de sustancias estupefacientes sino que lo que se sanciona son las



consecuencias que esos hechos pudieran tener en la empresa , concretamente en su reputación e imagen; reconoce que la trabajadora estaba fuera de su horario laboral pero que aun así estando en las instalaciones de la empresa su compromiso de comportamiento digno y correcto no decae por dicha circunstancia, máxime si se encuentra en las instalaciones de la misma, siendo plenamente conocedora de las normas de la empresa y de la postura de la misma hacia las conductas de consumo de sustancias estupefacientes; que, además, el uso de la habitación que se le concedió como gratificación no implicaba que la misma fuese usada para otras utilidades distintas que le son propias y no para que en la misma estuviesen varias personas, tal y como sucedió. Finalmente alega no haberse vulnerado ningún derecho de la demandante y por supuesto el derecho a la igualdad de trato, dado que todos los trabajadores que se hallaban en la misma situación fueron despedidos.

**TERCERO:** Centrados los términos del debate procede analizar la prueba vertida en el acto del juicio a los efectos de determinar si el despido debe o no declararse nulo. Pues bien, de la prueba practicada, especialmente del interrogatorio de la parte actora, del interrogatorio de la parte demandada y de la testifical de la Sra. Dña. -----, cohonestado con la abundante y diversa documental aportada por una y otra parte, esta juzgadora entiende que no existe vulneración alguna de derechos de la demandada. Y ello es así porque la conducta llevada a cabo por la demandada no es reveladora de ninguna intromisión ilegítima en la intimidad de la trabajadora, ni de su imagen ni discriminación en el trato en relación con los demás trabajadores que intervinieron en los hechos, que dio lugar a la sanción disciplinaria del despido de prácticamente todos ellos. Claro está que la actora no estaba en sus horas de servicio y claro es que fuera de las horas de servicio en principio puede realizar las conductas que tenga por conveniente. Ahora bien, no debe olvidarse que la conducta por la que se le despide se producen el interior de la instalaciones de la empresa demandada y que al existir una normativa interna por el hecho de estar fuera de servicio no puede obviarlas, al contrario, debe seguir respetando esa política, cosa que a la vista de lo actuado en el acto del juicio, no se produjo, dado que, sabiendo que no se podía fumar en el interior de las habitaciones , ni en las instalaciones en sí, lo hizo; sabiendo que no se puede consumir o tener sustancias estupefacientes lo hizo. Además, se le obsequió con el uso de una habitación y si bien por la empresa no se le dijo lo

que en su interior podía hacer o no, o a cuantas personas podía llevar o no, lo cierto es que el sentido común indica que el uso que se le debe dar es el ordinario, donde obviamente, no se encuentra el uso que ella misma reconoce haberle dado, sin que sea de recibo que diga que dormir sólo durmió ella.

En lo que respecta al trato que se le dispensó por la empresa, claro está a la vista de la documental aportada por la demandada que todos los implicados en la fiesta, excepto uno, -----, fueron despedidos, explicando el representante legal de la empresa las razones por las que no lo hizo. Por tanto, ninguna discriminación, ni vulneración de derecho sufrió la demandante.

Es necesario destacar el testimonio de la trabajadora de la empresa Sra. Dña. -----, testigo a juicio de esta juzgadora absolutamente imparcial y plenamente convincente por la contundencia y claridad de su testimonio, ello a pesar de ser amiga de la parte demandante. Dicha testigo explicó cómo habían averiguado lo ocurrido la noche de la fiesta, como pudo ver las grabaciones del interior del establecimiento y el trasiego que había de la habitación 202 a la 203 y viceversa. También dijo haber estado presente en la reunión que se celebró con los directivos y los implicados en los hechos el día 8 de enero de 2.019, asegurando que la propia parte actora dijo que se iba de la empresa, cosa que a ella ya le había dicho anteriormente. Finalmente dijo que a pesar de haberse citado con ella el día 10 de enero para efectuar el traspaso de poderes, no lo hizo, remitiéndole un mensaje en el que le decía no encontrarse bien, sin recordar la razón.

Así las cosas, y dado que, tal y como se ha expuesto, no ha existido ninguna vulneración de derechos de la demandada, debe ser desestimada la pretensión de la misma consistente en declarar nulo el despido, y por ende la reclamación que en concepto moral interesaba.

El Ministerio fiscal por su parte se pronunció en el mismo sentido.

**CUARTO:** De forma subsidiaria la demandante interesa que el despido se declare improcedente. La carta de despido indica las razones por la que se procede al despido. La demandada, a quien corresponde la carga de la prueba, acreditó acabadamente la concurrencia de las causas por las que se despide, ello independientemente de si con su conducta lesionó o no la imagen de la empresa, y a la vista de dicha conducta califica con arreglo a la regulación legal vigente e impone sanción con arreglo a la normativa aplicable, V Acuerdo Estatal para el sector de la Hostelería.

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en su nº 2, apartado d) se constata como incumplimiento contractual y en su consecuencia motivo de despido disciplinario, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

“En relación con la normativa y la interpretación jurisprudencial que se ha vendido realizando sobre los arts. 5, 20, 54.1 y 2.d), 55.3 y 4 y 58 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y sobre los límites y aplicabilidad de la denominada teoría gradualista a este específico tipo de faltas laborales, la sentencia del TS de 19 de julio de 2010, Recurso: 2643/2009, entiende que **“cuando se trata de supuestos de *La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*” articulados como motivo de despido disciplinario no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un incumplimiento grave y culpable del trabajador**”, por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

Por consiguiente, como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27-enero-2004 (rcud 2233/2003), es doctrina de esta Sala la de que “ enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (sentencias de 19 y 28 febrero 6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1.992, entre otras)”.

En el caso presente la demandante desempeñaba dentro de la empresa demandada un puesto de jefa de recepción, de máxima confianza para la demandada, contaba con claves de acceso a la caja de seguridad y control de la misma. La demandante infringió la normativa interna de la empresa y abusó de la confianza depositada en ella durante cuatro años, poniendo a la empresa en situación de descrédito, dado que en el hotel estaba en funcionamiento y había clientes alojados.

Por su parte el artículo 40.2 del V Acuerdo Estatal para el sector de la Hostelería califica como muy graves las infracciones consistentes en:

“Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas en el trato con los otros trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la empresa e relación de trabajo con ésta o hacer en las instalaciones de la empresa las negociaciones

de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella. Por su parte el artículo 39.10 establece como infracciones graves. "asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas, o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada la conducta como muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes indicados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa altercado con clientes, empresario o directivo u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave".

En cuanto a las sanciones que prevé el Convenio se contempla el despido disciplinario, artículo 41.1 C. A la vista de lo anterior y acreditado que ha sido el contenido de la carta de despido en su integridad, procede declarar procedente el despido y en su consecuencia desestimar la pretensión subsidiaria de la parte demandada.

**QUINTO:** Contra la presente resolución, de conformidad con el artículo 191 de la L.R.J.S. cabe interponer recurso de suplicación.

**VISTOS** los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

#### FALLO

**QUE DESESTIMANDO íntegramente la demanda** promovida por DÑA. -----, **DEBO DECLARAR Y DECLARO** procedente el despido disciplinario de la demandante absolviendo a la empresa ----- de todas y cada una las pretensiones de la parte actora, en lo que a los presentes autos se refiere.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 191.1 y 3.c) la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cabe **RECURSO DE SUPPLICACION** ante la Sala de lo Social del

Tribunal Superior de Justicia de las Baleares, que deberá anunciarse dentro de los **CINCO días** siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su Abogado, Graduado Social Colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante ante este Juzgado dentro del indicado plazo.

Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente entablar el recurso de Suplicación consignará como depósito la cantidad de 300 euros en el Banco SANTANDER en la cuenta "Depósitos y consignaciones del **Juzgado de lo Social ---- de -----**. El recurrente deberá hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

De no anunciarse recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

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

**PUBLICACION.-** La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por la Ilma. Sra. Magistrado Juez-sustituta que la suscribe hallándose celebrando audiencia pública en el día de su fecha. 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 tutelar 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.