



Roj: **SJSO 1243/2019** - ECLI: **ES:JSO:2019:1243**

Id Cendoj: **33037440012019100017**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Mieres**

Sección: **1**

Fecha: **26/02/2019**

Nº de Recurso: **703/2018**

Nº de Resolución: **73/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MANUEL GONZALEZ-PORTAL DIAZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

#### **JDO. DE LO SOCIAL N. 1**

**MIERES** 00073/2019

#### **JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO**

DIRECCION000

**(Asturias)**

JARDINES DEL AYUNTAMIENTO S/N

**Tfno:** 985464981

**Fax:** 985453627

**NIG:** 33037 44 4 2018 0000711

**Autos:** 703/18

**DespidoNulo**

**Daños Morales**

**Sentencia:** 73

**D**

**m**

En la villa de Mieres del Camino, a veintiséis de febrero de dos mil diecinueve.

El Ilmo. Sr . **DON MANUEL GONZÁLEZ PORTAL DÍAZ**, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social de DIRECCION000 ; tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO; instruidos entre partes, de una y co **m** o demandante Violeta que comparece representado por el Letrado JOSE LUIS SUAREZ FERNANDEZ y de otra como demandados CENTRO GERONTOLOGICO DE ABÑALA S.A. que comparece representado por el Letrado IGNACIO DUGNOL SIMO y el MINISTERIO FISCAL quien no comparece pese a estar citado en legal forma,

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**ÚNICO.-** La actora, una vez celebrada la preceptiva conciliación con el resultado de intentada sin avenencia, presentó escrito de demanda en fecha 9 de octubre de 2018 , en el que solicita por sentencia estimatoria se declare la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales de que ha sido objeto e indemnizarle por los daños y perjuicios sufridos en la cantidad global de 30.000 €; se dio traslado a los demandados y citando



a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, y en su caso previo acto de conciliación judicial en fecha 13 de febrero de 2019 en que tuvieron lugar las actuaciones, compareciendo las partes, solicitando sentencia de acuerdo a sus intereses, practicándose las pruebas que fueron declaradas pertinentes y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.

## HECHOS PROBADOS

1º.- La sociedad demandada, Centro Gerontológico Ablaña, tiene distribuido su capital social en una misma familia de la siguiente forma: el 45% para Everardo (padre); 45% para María Virtudes (madre); y 5% para cada uno de los hijos Gabino y Eloy .

La sociedad demandada cuenta con dos centros geriátricos sitios en Ablaña y El Berrón.

2º.- A comienzos del año 2016 se produce un cambio en la dirección y gestión de la empresa hasta entonces ejercida por María Virtudes , pasando a ser asumidas por su hijo Gabino .

Tras dicha asunción, Gabino ofrece un puesto de trabajo como supervisora a la demandante Violeta . El 4 de marzo de 2016 la empresa y la actora firman contrato de trabajo indefinido para la prestación de servicios con aquélla categoría de supervisora pactándose una jornada de 40 horas semanales, iniciándose la relación laboral el día 7 siguiente, en los términos que obran a los folios 165 a 171 de autos, que se dan por reproducidos.

Integrada en el equipo de confianza de Gabino , la demandante fue asumiendo progresivamente otras funciones no correspondientes a su categoría de supervisora, sino propias de la Dirección Asistencial del centro. Dicho periodo coincidió con el padecimiento de una enfermedad grave por quien ostenta la categoría de directora asistencial del centro de Ablaña, Coro .

3º.- Son funciones propias de la categoría de Supervisora: la organización y coordinación de los equipos de cocina, de mantenimiento, de limpieza y auxiliares; la supervisión de las incidencias de las unidades o plantas, de las hojas de los cuidados de los residentes y demás registros debidamente cumplimentados; marcado de la ropa de residentes; asistencia a las reuniones del equipo multidisciplinar; la notificación a la dirección del centro de cualquier incidencia ocurrida en las plantas.

El puesto de la Directora Asistencial es de carácter administrativo, comercial y se ocupa de la atención directa a los residentes y a sus familiares, dando información a éstos últimos, haciendo el ingreso de residentes, disponiendo su pase a los servicios médicos, explica las normas del centro; realiza las gestiones atinentes a la tarjeta sanitaria o a la obtención de ayuda de dependencia, minusvalías; se ocupa de las cuestiones relativas a la farmacia; también de la calidad -con ayuda de empresa externa-; y mantiene contactos que servicios sanitarios para cuestiones relativas a recetas. Estas funciones habían sido siempre desarrolladas en Ablaña por Coro desde su ingreso en la empresa en el año 2002. Ésta trabajadora acredita la formación que obra a los folios 72 a 334.

4º.- A mediados de septiembre de 2017 Gabino cesa en sus funciones como gerente por causa de desavenencias con su madre y hermano en orden a la organización y desenvolvimiento del centro.

5º.- En escrito de 31 de octubre de 2017 la demandante solicita al amparo del art. 37 ET reducción de jornada por razón de la guarda legal de su hija menor de doce años, con efectos de 16 de noviembre de 2017 y con una duración hasta el 3 de marzo de 2022, solicitando una concreción en horario continuo de 10 a 17 horas, de lunes a viernes.

La empresa en comunicación de 15 de noviembre señala una concreción horaria de 10 a 14 horas y de 15 a 18 horas, en los términos que obran a los folios 50 y 51 de autos.

En la misma fecha y en contestación a la anterior la trabajadora insiste en aquella concreción horaria, reservándose las acciones de reclamación de horas extraordinarias pendientes de abono afirmando la ejecución diaria de dos horas extraordinarias de 18 a 20 horas.

En escrito de 20 de noviembre de 2017 la empresa, negando la existencia de horas extraordinarias, accede a la solicitud de reducción de jornada de la trabajadora con efectos de 21 de noviembre de 2017, en los términos que obran al folio 53 de autos. Las partes suscriben al mismo tiempo acuerdo en que la trabajadora manifiesta inexistencia de horas extraordinarias, en los términos que obran a los folios 55 y 56 de autos.

5º.- Con el objeto de definir las funciones de los trabajadores, a finales del mes de enero de 2018 la empresa convoca a una reunión a personal de Ablaña y del Berrón. Asistiendo en calidad de gerente Eloy , concurren a ella por parte del centro de Ablaña la directora asistencial, Coro , la demandante, el auxiliar administrativo, Jesús Manuel , y un trabajador de mantenimiento. Por parte del centro del Berrón-Joca concurren la directora



asistencial, Rosario , la supervisora, Socorro , y dos auxiliares administrativos; concurre también la directora médico, Tania .

En dicha reunión se hace entrega por la empresa a las citadas directoras, supervisoras, auxiliares administrativos y personal de mantenimiento de un documento expresivo de la estructura organizativa de los centros y, de sus puestos comunes y de las funciones respectivas de cada trabajador.

A la recepción de dicha comunicación únicamente manifestó disconformidad con las funciones el trabajador Jesús Manuel . Este último trabajador insta a la empresa por escrito de 29 de enero de 2018 a que en el plazo de dos días se deje sin efecto los nuevos cambios de funciones, en los términos que obran al folio 418 de autos, lo que es contestado por la mercantil del modo que consta al folio 419. El 13 de febrero de 2018, con efectos de la misma fecha, la empresa acuerda el despido de Jesús Manuel por los motivos que se expresan a los folios 419 vuelto y 420. Impugnado el mismo fue finalmente objeto de conciliación.

**6º.-** Las llaves de las diversas dependencias del centro se hallan en un cajetín situado en la recepción del mismo, a la que tienen acceso todos los trabajadores. A comienzos de 2018 la nueva gerencia de la empresa decide retirar del mismo una llave correspondiente a una dependencia de almacén donde se guarda documentación económica y médica del centro. Esta llave es poseída exclusivamente por la directora asistencia y el gerente Eloy .

**7º.-** A primeros del año 2018 se procedió al cambio de la centralita de teléfono de modo que se quitaron los teléfonos a las auxiliares y las llamadas externas son atendidas por la recepcionista.

En la misma época se instala también una cámara de vigilancia en recepción orientada a la fotocopiadora y al ordenador que está en la misma sala de recepción del modo que obra al folio 347 infra de autos. La empresa tiene instaladas 32 cámaras de vigilancia. Con posterioridad a la atinente a recepción, fueron instaladas otras 3 cámaras.

**8º.-** Para la gestión interna del centro la empresa tiene instalado un programa informático denominado RESIPLUS. En él figuran los residentes admitidos, los datos de familiares, informes clínicos, tratamientos médicos, constando también los datos relativos a facturación.

La actora efectuó con posterior al 14 de febrero de 2018 las consultas que figuran a los folios 338 a 345 de autos. Poseía los permisos de acceso que figuran al folio 337. No se le permitió desde entonces el acceso a materia de facturación.

**9º.-** Entre la demandante y el antiguo gestor Gabino se cursaron los whatsapp que figuran a los folios 522 a 527 de autos.

**10º.-** El 9 de marzo de 2018 la demandante requiere la presencia del empleado de mantenimiento Braulio debido a la existencia de una avería en los baños. El requerido contesta diciendo que no piensa cumplir la instrucción que se le está indicando, que está en su hora de comida. El trabajador de mantenimiento fue sancionado por falta leve con una amonestación por escrito el 12 de marzo de 2018 en los términos que obra a los folios 335 y 336.

**11º.-** El 12 de marzo de 2018 causa la actora baja de incapacidad temporal por enfermedad común con el diagnóstico de ansiedad con depresión.

**12º.-** El 22 de marzo formula la actora denuncia ante la Inspección de Trabajo en los términos que obran a los folios 38 a 42 de autos.

La Inspección de Trabajo levanta acta de infracción el 20 de agosto de 2018, en los términos que obran a los folios 531 a 538. Se propone sanción de 2.046 €. La misma ha sido recurrida por la empresa.

**13º.-** En escrito de 31 de mayo de 2018 la actora solicita excedencia especial por cuidado de familiares con duración de un año, fijando fecha de inicio el 16 de junio de 2018, para el cuidado de su madre, quien por razón de enfermedad avanzada presenta "imposibilidad manifiesta para valerse por sí misma", todo ello en los términos que obran a los folios 59 y 60 de autos.

La solicitud es contestada por la empresa el 6 de junio requiriendo la aportación de justificación en los términos que obran al folio 63 de autos.

Ello es atendido por la actora aportando informe de salud de su madre y D.N.I., donde figura el domicilio de ésta en la CALLE000 , NUM000 de DIRECCION000 , en los términos que obran a los folios 67 a 71 de autos.

En escrito de 15 de junio la empresa resuelve la concesión de la excedencia a partir del día 16 siguiente (f.72).



**14º.-** El 11 de junio de 2018 el facultativo de la Seguridad Social emite parte de confirmación de incapacidad temporal fijando para el 9 de julio siguiente la próxima revisión médica.

El viernes día 15 de junio de 2018 se expide parte de alta por mejoría que permite trabajar.

**15º.-** El 18 de junio de 2018 la actora suscribe contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, para la prestación de servicios como responsable de clínica por cuenta y orden de la empresa TERAN ODONTOLOGICA S.L., que explota comercialmente los centros "VITALDENT", fijándose como centro de trabajo el sito en la calle Melquiades Alvarez, 3 de Oviedo.

En este desarrolla la demandante una jornada de lunes a viernes de 10 a 14 horas y de 16 a 20 horas.

**16º.-** En comunicación datada el 24 de agosto de 2018 la empresa notifica a la actora su despido disciplinario con efectos del 27 siguiente, por causa de trasgresión de la buena fe contractual en los términos que obran a los folios 32 a 36 de autos, que se da por reproducidos.

**16º.-** La actora percibía un salario diario de 62,51 €, con inclusión de todos los conceptos.

**17º.-** No ostenta ni ha ostentado cargo sindical o representativo alguno de los trabajadores.

**18º.-** Presentó papeleta de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación el 18 de septiembre de 2018, celebrándose el preceptivo acto conciliatorio el siguiente día 3 de octubre con el resultado de intentado sin avenencia; tuvo entrada escrito de demanda el 9 de octubre de 2018.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**ÚNICO.-** No concurre la excepción de acumulación indebida de acciones que propone la demandada. La única acción ejercitada en demanda es la que combate la decisión extintiva de la empresa postulando la declaración de nulidad del despido disciplinario por vulneración de derechos fundamentales, agregando a la obligada readmisión una indemnización adicional por daños y perjuicios.

La pretensión de nulidad se asienta en una vulneración de los derechos a la integridad física y moral derivada de la situación de acoso que se describe, junto a la garantía de indemnidad. La situación de acoso relata un desapoderamiento funcional de la trabajadora, en cuya valoración no puede perderse de vista el curso histórico que condujo primero a la asunción por la actora de tareas y responsabilidades impropias de su categoría profesional de supervisora y el ajuste o depuración de las mismas cuando desaparece la causa o motivo de aquella inicial adquisición. Son hechos admitidos por todos, y lo relata así la propia demanda (folio 4) que la actora, en efecto, fue asumiendo desde un principio de modo progresivo funciones que habían venido siendo ejercidas hasta entonces por la directora asistencia y que la razón de ello radicó en la confianza depositada en ella por el nuevo gestor directo de la empresa e hijo de los socios mayoritarios. Respecto de este momento original debe señalarse que la prueba practicada conduce a aquilatar aquella primera afirmación con tres datos adicionales. El reparto funcional entre supervisora y directora asistencial vigente antes del cambio de gestión aludido se había mantenido desde -al menos- el año 2002 en que la directora comienza a prestar servicios en el centro de Ablaña. Así lo refirió inequívocamente el testimonio de ésta sin que en el desarrollo del mismo se hubiera atisbado alguna reserva al respecto. Dicho momento de cambio coinciden con un lapso en que la subsodicha directora, sin causar baja más que por un corto periodo de tiempo, se ve obligada a someterse a tratamiento médico como consecuencia de un padecimiento oncológico, hecho que fue apuntado por varios testimonios, y que disminuyó la intensidad de su prestación laboral. El tercer dato apunta a que aquella distribución funcional anterior a la asunción de la gestión por Gabino en 2016 es exactamente la misma que se ha venido desarrollando invariablemente en el otro centro de la empresa en El Berrón. Así lo refirió en declaración congruente y detallada la supervisora de este centro. Describió elocuentemente las tareas de su propia categoría centradas en la organización de los trabajadores de cocina, limpieza, mantenimiento, auxiliares; todo lo atinente a la supervisión de las unidades o plantas, e incidencias en lo relativo a cuidado de los residentes, señalando que la propia dinámica de su trabajo le exige deambular continuamente por las distintas plantas, y que de hecho ella carece de despacho u oficina propia.

El panorama así descrito permanece y es estrictamente coextenso con la vigencia de la fuente que lo determinó. Surgidas desavenencias entre Gabino y el resto de socios en punto a los criterios de dirección empresarial, que llevan incluso a una abrupta ruptura personal -como así lo ponen de manifiesto las manifestaciones en juicio de aquél, y antes sus declaraciones ante la Inspección y ciertos pasajes de los whatsapp documentados-, ello finalmente determina la dimisión del dicho gestor a mediados del mes de septiembre de 2017 y la atribución del cargo a su hermano bajo la última dirección de su madre.

En este último trimestre de 2017 la demanda relata tres hechos o circunstancias. La petición de reducción de jornada por cuidado de hija, a la que finalmente se accede, sin que deba atribuirse especial relevancia a



un compromiso de no reclamación de horas extraordinarias que por primera vez se formula y cuya realidad la empresa no reconoce, en pacto que resultaría por demás ineficaz. Los otros dos hechos referidos consistentes en un ofrecimiento de salida de la empresa y los que integran el denominado acoso horizontal han permanecido huérfanos de todo asidero probatorio, aún indiciario.

A continuación la demanda fija el proceso que narra situándose en el 14 de febrero de 2018, omitiendo un hecho que se estima relevante. El día 29 de enero los trabajadores de los dos centros son convocados por la empresa a una reunión al objeto de definir las funciones que competen a cada uno de ellos. Asisten a la misma, además del nuevo gerente, las directoras asistenciales de Ablaña y el Berrón, las supervisoras de uno y otro centro, el auxiliar administrativo y un trabajador de mantenimiento de Ablaña y 2 auxiliares administrativos del centro del Berrón, además de la directora médico. A los concurrentes se les entrega hoja con delimitación de tareas y responsabilidades respectivas, manifestando sólo un trabajador disconformidad con su contenido, empleado con quien al final se pactan las consecuencias de un despido improcedente. A la demandante se le integra en las puras tareas de supervisora, recuperando la directora asistencial las funciones que tuvo hasta el año 2016. La demandante no planteó ninguna acción relativa a la modificación de sus condiciones de trabajo. Con ello se vuelve a la situación precedente a la asunción de la gestión de la empresa por Gabino. Es bajo esta premisa así descrita donde merece inscribirse la denuncia de vaciamiento de funciones que late en la demanda rectora de autos, y que ya ponen de relieve que lejos de encontrarnos ante una acción de hostilidad sistemática y particularizada respecto de la demandante, se constata un cambio organizativo consistente en una reordenación de funciones que ha presentado carácter general, no afectando en consecuencia sólo a la demandante, resultado del cambio de titularidad efectiva de la gestión de la empresa agitado por graves desavenencias de sus propietarios, que llevan al cese de quien fue dando a la demandante desde la confianza que le merecía un plus de funciones no acordes con su categoría, hasta entonces ejercidas por la directora asistencial, quien las recupera.

Los hechos ya particulares que narra la demanda, tras su contraste probatorio, quedan perfilados del modo que sigue. Lo que se presenta como retirada de llaves no ha sido realmente tal. Las llaves han permanecido siempre y permanecen en un cajetín en recepción, al que accede cualquier empleado. Sin cambiar cerradura alguna, lo único que acordó la nueva gerencia es apartar de ese acceso general una de las llaves, la correspondiente a una almacén donde se guarda documentación económica y médica del centro, al que desde entonces (a comienzos del año 2018) solo accede el gerente y la directora asistencial. Así lo refirió ésta en términos creíbles por su congruencia y detalle, frente a las manifestaciones imprecisas, vagas y genéricas de los dos testigos primeramente examinados a instancia de la trabajadora, uno de los cuales llega a afirmar incluso que la empresa ya desde octubre de 2017 no permitió a la demandante realizar ni tan siquiera las labores de supervisora de las plantas, lo que desmiente la propia trabajadora en alguno de los whatsapps quejándose precisamente de ocuparse tan solo de esa actividad. La privación del uso del programa de gestión denominado RESIPLUS obtiene al final de la prueba igualmente una sustancial depuración respecto al hecho tal como viene narrado en demanda. La actora sigue teniendo acceso a dicho programa, tiene habilitado los permisos que constan en la documental ya fijada en los hechos probados; se le ha restringido el acceso a las cuestiones relativas a facturación -a las que ni siquiera la directora asistencial accede-. Es significativo que la colega de la demandante en El Berrón haya referido que para el ejercicio de sus funciones como supervisora sólo precisa ocasionalmente el acceso al programa ("lo usa muy pocas veces"), haciéndolo en alguna ocasión para comprobar alguna medicación de residente, posibles alergia, o dudas sobre extremos de la dieta a seguir; desde luego que no accede a la facturación, como tampoco -dicho sea de paso-, participa en entrevistas de trabajo, que es función de la directora. Otro tanto cabe señalar respecto de lo que se presenta como restricción de llamadas; la referida supervisora no atiende llamadas del exterior, que se cursan normalmente a través de la recepcionista, afectando la medida adoptada en Ablaña también a los teléfonos de las auxiliares. Respecto del suceso del 9 de marzo de 2018 que llevó a un enfrentamiento de un empleado de mantenimiento, Braulio, con la actora, ninguna prueba directa se ha traído a los autos, como tampoco una de referencia concreta que pudiera dar cuenta de lo ocurrido con algún detalle o concreción. Además de su existencia admitida por todos, lo que resulta acreditado es que el trabajador fue sancionado con amonestación por escrito por el gestor de la empresa, que presencié los hechos. Respecto de los hechos que denuncia la demanda ocurridos tras la causación de baja de incapacidad temporal por la actora, uno se halla rotundamente desmentido en la litis, pues la investigación por **detective** sólo fue objeto de encargo tras la publicación en la prensa que se dirá, lo que fue corroborado por el **detective** autor del informe. La intervención de la socia de la empresa ante un facultativo, que también se refiere, no ha tenido justificación alguna en autos. Del proceso de incapacidad temporal de 12 de marzo cabe señalar que si bien es cierto que el diagnóstico que se recoge como causante del mismo es el de ansiedad con depresión por motivos laborales, sorprende que no se haya aportado ningún informe médico al respecto que pudiera dar cuenta de la atención recibida, la evolución observada, el tratamiento prescrito, como tampoco se ha aportado algún criterio pericial al respecto. Lo que es indudable es que ya el 15 de junio



la actora se encontraba en condiciones de trabajar, siendo presumible que fue ella misma la que interesó su alta médica tras la revisión del día 11 anterior, donde se señalaba una posterior para un día del mes de julio.

Pero aunque no se admitiera la conclusión ya expresada en el sentido de que ciertamente ha habido desavenencias en el seno de la empresa, pero antes que con la actora, entre la propia dirección y uno de los elementos de ella que depositó su confianza en la trabajadora, lo que llevó a adoptar medidas generales de organización, y que ello no colma el concepto de acoso, aunque no se acepte, se dice esta conclusión y se quisiera partir de un panorama de hostigamiento que, al igual que la violación de la garantía de indemnidad, trasladaría a la demandada la carga de probar que su decisión disciplinaria nada tiene que ver con aquella situación o con el previo ejercicio de derecho de denuncia, es lo cierto que la interpelada ha logrado acreditar plenamente las circunstancias fácticas de aquella decisión, en un ámbito en el que la parte actora ninguna prueba ha intentado, como tampoco ha debatido especialmente dicha materia disciplinaria. El relato cronológico ofrece los siguientes datos. El 31 de mayo de 2018 la actora solicita excedencia especial por imposibilidad manifiesta de su madre para valerse por sí misma, aquejada de grave enfermedad, con fecha de inicio del sábado 16 de junio de 2018. Concedida la excedencia el 15 de junio, como se ha dicho, en la propia fecha se expide parte de alta por mejoría que permite trabajar, a pesar de lo prescrito en la revisión de 11 de junio anterior. El 18 de junio la actora suscribe contrato indefinido para la prestación de servicios como responsable de clínica en VITALDENT, en el centro de trabajo sito en Oviedo, con la jornada a tiempo completo ya indicada, todo ello según contrato que sólo es aportado parcialmente en alguna de sus hojas, ignorándose, por ejemplo, si las partes pactaron un periodo de prueba o no. La sucesión temporal descrita hace más que presumible que la actora, cuando solicita la excedencia por cuidado de su madre, ya era conocedora del futuro trabajo que le esperaba en un sector de actividad que no le era ajeno (v. laboral, f.571, donde consta entre 2014 y 2016 trabajó para una clínica dental).

Salta con toda evidencia que la prestación laboral comprometida por la actora a través del contrato con VITALDENT dificulta decisivamente las posibilidades de otorgar el cuidado causa de su petición de excedencia, colocándola objetivamente en peor situación para cumplir su fin, en relación al que tenía por virtud de su relación contractual con la demandada. No se trata de que la petición de excedencia por cuidado de familiar impida el acceso a otros trabajos, naturalmente, sino que del nuevo empleo no se derive mayores y más intensos obstáculos para poder satisfacer la razón de ser de la suspensión contractual interesada. Como se dijo las circunstancias del nuevo trabajo apenas han merecido consideración por la parte actora en el acto de juicio. Desde luego que queda desmentida rotundamente la supuesta flexibilidad horaria que indica la demanda. La prueba de **detective** debidamente ratificada acredita los siguientes extremos esenciales: un nuevo trabajo en el centro de Oviedo, en sustitución del situado en Ablaña. Éste se halla situado a menos de dos kilómetros y medio -cuatro minutos en coche- del domicilio materno (a unos seis minutos y medio del propio domicilio - CALLE001 , NUM001 DIRECCION000 -, según encabezamiento de demanda). Frente a la jornada reducida, sujeción de jornada semanal de 40 horas y diaria partida que la actora desarrolla comiendo en Oviedo -según se acredita igualmente por la prueba de detectives, lo que no ha merecido ninguna objeción de la parte demandante-, se reitera, con horario que se desarrolla entre las 10 a 14 horas y 16 a 20 horas. A ello se agrega la perspectiva de trabajar tras el verano en la mañana de los sábados, que la propia actora manifestó a los detectives en la ocasión investigada - y estos han ratificado-, lo que tampoco se desmiente actualmente, como tampoco se contradice la suposición que se formula en aquél informe de que es el padre de la actora la persona que en el reportaje fotográfico se observa llevar a la hija de aquélla al colegio, regresando después al domicilio de sus abuelos. Con ello queda inequívocamente demostrado que la actora se ha servido de la excedencia por cuidado de familiar para fin extraño a su causa, que desnaturaliza la razón de ser de la concesión del derecho a los trabajadores en orden a la conciliación de la vida familiar. Nuestros Tribunales han declarado que la utilización de una excedencia especial para una finalidad distinta de la prevista convencional o legalmente supone comportamiento de muy grave deslealtad y contrario a la buena fe contractual - SS de T.S.J. de las Palmas de Gran Canaria de 22 Jun. 2016 , y las en ella citadas 29 junio 2011 ( rec. 1810/2010 ) - y 3.1 enero 2012 ( rec. 1532/ 2011 ), y que el uso torpe de los beneficios de la conciliación de la vida laboral y familiar, entraña un fraude o deslealtad muy grave para con la empresa lo que impide aplicar la doctrina gradualista y es merecedor de la máxima sanción. En el mismo sentido pueden citarse sentencias de T.S.J. de Andalucía de 16 de septiembre de 2008 -Rec. 191/2007-, de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria de 31 de enero de 2012 -Rec. 1532/2011 -, de Madrid de 27 de septiembre de 2017 -Rec. 187/2017 -.

En resolución ha quedado demostrado el comportamiento grave y culpable que quebranta la confianza contractual que sanciona la empresa, consideraciones todas las expuestas que determinan la íntegra desestimación de la demanda rectora de autos.

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

**FALLO**

Que **desestimando** la demanda deducida por Violeta contra **CENTRO GERONTOLOGICO DE ABLAÑA S.A.**, debo declarar y declaro la procedencia del despido acordado por la empresa, a quien se absuelve de todos los pedimentos formulados en su contra.

Notifíquese esta sentencia a las partes, y al MINISTERIO FISCAL, advirtiéndole que contra ella podrán interponer **Recurso de Suplicación** ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 €, en la cuenta abierta en el Banco de **SANTANDER de DIRECCION000** a nombre de este Juzgado con el núm. 3339000065 (**nº procedimiento 703/18**) acreditando mediante la presentación del justificante al momento de anunciar el recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el mismo número de cuenta y banco a **no** mbre de este Juzgado, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de su presentación.

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