



Roj: **STSJ CAT 9302/2020 - ECLI:ES:TSJCAT:2020:9302**

Id Cendoj: **08019340012020104716**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **04/11/2020**

Nº de Recurso: **1989/2020**

Nº de Resolución: **4751/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **IGNACIO MARIA PALOS PEÑARROYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08019 - 34 - 4 - 2020 - 0002116

**CR**

**Recurso de Suplicación: 1989/2020**

**ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA**

**ILMO. SR. EMILIO GARCIA OLLÉS**

**ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA**

En Barcelona a 4 de noviembre de 2020

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 4751/2020**

En el recurso de suplicación interpuesto por Pablo frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Terrassa de fecha 29 de noviembre de 2019 dictada en el procedimiento Demandas nº 422/2019 y siendo recurrido/a CONDAL FORMULARIOS, S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL y MINISTERIO FISCAL, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Ignacio María Palos Peñarroya.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 7 de junio de 2019 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 29 de noviembre de 2019 que contenía el siguiente Fallo:

"Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por D. Pablo contra CONDAL FORMULARIOS, S.L., MINISTERIO FISCAL y FONDO DE GARANTIA SALARIAL, declarando la procedencia del despido disciplinario de fecha 26.4.2019, absolviendo a la demandada de los pedimentos en su contra.

Respecto a la cantidad acumulada, se reconocen al actor los 746,39 € brutos solicitados por vacaciones, más el 10% por mora ex art. 29.3 ET, debiendo el empleador demandado abonar los mismos al actor; sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del FOGASA."



**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" 1º.- D. Pablo ha prestado servicios para la demandada (empresa dedicada a la fabricación de papel continuo fino, con aplicación del CC de artes gráficas, manipulados de papel y cartón), con antigüedad de 4.1.2002, contrato indefinido a jornada completa, categoría profesional de oficial de primera, nivel 8 (funciones de colectorista, poniendo bobinas -rollos de papel- en una máquina -colector-, introduciendo los rollos, depositándolos después en cajas -con 5 paquetes de 500 folios c/u- y cargando las mismas para depositarlas en palés) y salario bruto mensual, con prorrata de pagas extras, de 2.348,56 € (incluyendo fijo y variable), no siendo representante legal de los trabajadores (no controvertido).

2º.- El actor cursó proceso de IT derivado de AT desde el 7.1.2019 al 22.2.2019, por afectación lumbar (diagnóstico de lumbalgia). El 25.2.2019, el actor inició nuevo proceso de IT derivado de EC, por hernia discal L4-L5 y trastorno ansioso-depresivo, recibiendo RHB hasta el 20.5.2019 (folios nº 151 a 153, 174 a 181, 183 y 184).

3º.- El actor es socio y propietario de un amarre y una embarcación en el Club Náutico de Garraf. Los socios del club deben llevar chaleco amarillo reflectante para acceder al varadero o zona de estancia de embarcaciones para su reparación y mantenimiento (limpieza). El demandante utiliza, además, el pañol para depositar objetos, utilizar herramientas y la manguera para baldear los barcos. El demandante llevó a cabo las siguientes actividades en dicho centro náutico: a) el día 3 de abril de 2019, sobre las 9.30 horas y hasta las 13 horas, cuando se marcha a su domicilio particular en coche (regresando a las 15 horas y hasta las 18.40 h.), realizó trabajos de reparación de motor de un barco de pesca situado en el varadero del Club Náutico del Garraf, portando un chaleco reflectante amarillo, teniendo estacionado su vehículo particular; b) el 4.4.2019, sobre las 9.00 horas el actor estaciona su vehículo en el Club Náutico del Garraf y porta en un maletín herramientas y una bobina grande de manguera, reanudando la reparación del día anterior, descansado para desayunar a las 11.15h., regresando sobre las 12.20 horas y finalizando la tarea a las 13.10 horas, guardando el material empleado en un pañol del mueble deponiente y, una hora más tarde, centra el barco reparado mediante la grúa Travelift, agarrando el barco por la barandilla del costado de estribor, deambulando después, desde las 14.40, hasta las 17.05 h., momento en el que abandona el Club Náutico en su vehículo; c) el 5.4.2019, el actor llega sobre las 10.05 h. al Club Náutico del Garraf, estaciona su vehículo junto al muelle de Ribera y accede a la cafetería del mismo; d) el 11.4.2019, sobre las 10.45 h. vuelve el actor al Club Náutico del Garraf, introduciéndose, tras aparcar el coche, en un barco donde le espera el propietario, levantando después la tapa de registro de la cubierta de popa donde se encuentra la sentina y manipulando su interior junto a otra persona, depositando sobre las 13 h. sus herramientas en el interior de un maletín que lleva hasta el maletero de su coche, almorzando después y regresando luego al barco en cuestión para comprobar su estado marchándose sobre las 18 horas (interrogatorio del actor; testimonial del sr. Jose Ángel -folios nº 98 a 124, 150 y 185 a -, CD obrante al folio nº 243).

4º.- El 26.4.2019, el actor recibió notificación, por burofax, de su despido disciplinario con efectos de la misma fecha, considerando la demandada los hechos imputados (en esencia, desde el 25.2.2019, trabajo habitual por cuenta propia o ajena accediendo con su coche particular -llevando maletín y bobina grande de manguera, empleando el pañol para dejar útiles y herramientas-, en concreto, los días 3, 4 y 11 de abril de 2019, mantenimiento y reparación de embarcaciones- "DIRECCION000", desde las 9.45 h. a las 13 h. y desde las 15 h. a las 18.40 h., día 3.4.2019, el día 4.4.2019 desde las 9 h. hasta las 11.15 h. y desde las 12.20 a las 13.10 h., el 5.4.2019, acceso a la cafetería, el 11.4.2019 desde las 10.45 h. a las 13 h. y desde las 17.47 h. a las 18h., con pausa para comer, reparación del barco "DIRECCION001" - que perjudica el proceso de recuperación médica o evidencian la capacidad para su trabajo habitual -esfuerzos similares o superiores- y la simulación de IT cuyo coste asume la empresa por pago delegado) como "transgresión de la buena fe contractual, fraude, abuso de confianza" - arts. 54.2, letras b y d ET y art. 10.2.2 apartado 5 del CC-. La carta indica, además, que, dada la IT del actor de 7.1.2019, se "desistió en enero de 2019" del ERTE de reducción de jornada del 50% por "causas económicas" y que la confirmación de IT de 12.4.2019 es una "simulación de un déficit de estado físico" (folios nº 21 a 25, 135 a 140, 157 a 164, 182).

5º.- La demandada promovió ERTE de reducción de jornada en diciembre de 2018, desistido en enero de 2019 "dada la situación del IT" del actor, que era uno de los 4 afectados por el ERTE, siendo otro de ellos el testigo sr. Marco Antonio (folios nº 41 a 44, 154 y 248 a 269)

6º.- El 28.2.2019, el sr. Marco Antonio, testigo en esta litis, fue objeto de despido objetivo (folios nº 270 a 278).

7º.- En el año 2012, al actor le fue impuesta una sanción de 7 días de suspensión de empleo y sueldo (folios nº 286 a 288).

8º.- Interpuesta papeleta de conciliación en fecha 22.5.2019, se agotó la vía administrativa previa sin avenencia, tras el acto celebrado en fecha 11.6.2019 (folio nº 29). "



**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, la parte demandada Condal Formularios, S.L., a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Solicita el recurrente, D. Pablo , en un primer motivo, al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la supresión del hecho probado tercero de la sentencia de instancia, alegando que el informe del detective incorporado a los autos pone de manifiesto una clara vulneración del derecho a la intimidad del trabajador por cuanto que, además de recoger valoraciones subjetivas impropias de un informe de dichas características, pone de relieve que el detective ha tenido acceso a documentación médica del trabajador, que no era necesaria para elaborar dicho informe, el cual por tal motivo vulnera un derecho fundamental regulado en el artículo 18.1 de la Constitución al haber accedido el investigador a información confidencial y protegida por la Ley de Protección de Datos que lo vicia de forma irreversible, por lo que debe suprimirse íntegramente con arreglo a lo dispuesto en los artículos 90.2 de la LRJS y 287 de la LEC, según se razonará ampliamente en el cuarto motivo del recurso.

El apartado b) del artículo 193 de la LRJS permite solo revisar los hechos declarados probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, pero no suprimir un hecho declarado probado sobre la base de consideraciones de carácter jurídico propias del apartado c) de dicho precepto. Si efectivamente una determinada prueba ha podido infringir algún derecho fundamental del trabajador, el resultado de tal prueba no podrá ser tenido en cuenta para justificar la decisión adoptada por el empresario.

**SEGUNDO.-** En segundo lugar pretende la revisión del hecho probado quinto para que se añada al mismo lo siguiente: "El empresario no comunicó de manera fehaciente a los trabajadores su intención de iniciar el procedimiento con carácter previo, no aportó las cuentas provisionales firmadas, no aportó documento que acreditase las causas en las que se fundaba el ERTE, ni estableció un calendario de consultas, la única reunión mantenido acabó sin acuerdo", según los folios 41 a 44, 154 y 248 a 269.

Dicha pretensión debe ser desestimada por irrelevante para la resolución del recurso al tratarse de un ERTE de reducción de jornada que afectaba no solo al actor sino también a otros tres trabajadores y del que en última instancia se desistió.

**TERCERO.-** En un tercer motivo, al amparo ya del apartado c) del artículo 193 de la LRJS, denuncia la infracción de los artículos 4.2.g) y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 24 de la Constitución, alegando que se despido se ha realizado en fraude de ley al resultar una clara represalia contra el trabajador por haberse opuesto a un ERTE que carecía de fundamento y lo único que pretendía era conseguir su aceptación de las causas no acreditadas por el empresario, como ocurrió con su compañero de trabajo el 28.2.2019, por lo que se habría vulnerado la garantía de indemnidad que reconoce el artículo 24 de la CE.

La garantía de indemnidad que garantiza dicho precepto constitucional en el ámbito laboral supone la imposibilidad de que el empresario adopte medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos. En consecuencia son nulos los despidos que vulneran la garantía de indemnidad como manifestación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y que se producen como represalia contra el trabajador que defiende o reclama sus derechos laborales ( STS de 5 de julio de 2013, 29 de enero de 2013, 4 de marzo de 2013 y 29 de mayo de 2009, entre otras).

En el presente caso no hay constancia de que el actor haya formulado alguna reclamación judicial contra el empresario o algún acto previo a tal reclamación. Lo único que consta es que cuatro meses antes de que fuera despedido la empresa intentó tramitar un ERTE de reducción de jornada que afectaba a todos sus trabajadores del que desistió en enero de 2019. Como razona la sentencia en el fundamento de derecho tercero no se ha probado hostigamiento alguno contra el actor ni hay prueba suficiente alguna de represalia por no aceptar una extinción indemnizada inferior a la que le correspondía legalmente ni oposición expresa por su parte al posterior ERTE tramitado por parte de la empresa en diciembre de 2018 con reducción de jornada en un 50%, desistido en enero de 2019, y que estando previsto en un número de cuatro los afectados, que el actor fuera uno de ellos e iniciara incapacidad temporal por accidente de trabajo no supone necesariamente que la empresa haya por ello represaliado al actor.

**CUARTO.-** En un segundo motivo de censura jurídica denuncia la infracción de los artículos 4.2.e), 55 y 56 del ET, en relación con los artículos 10.1, 18.1 y 24 de la CE, 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 90.2 de la LRJS y 287 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Entiende que en su despido se ha producido una intromisión ilegítima en su esfera personal e íntima al haberse incorporado y valorado un informe elaborado por un detective que manifiesta conocer información médica sobre la patología que padece. Dicha vulneración la extrae del folio



nº 232, que forma parte del informe elaborado por el detective donde se dice: "Asimismo no se ha observado ningún problema que denote la patología prescrita en el parte de baja..."

Sobre el derecho a la intimidad en el marco de la relación laboral la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2018, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, señala:

a).- "... el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona ( art. 10.1 CE), "implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana".... Así pues, "lo que garantiza el art. 18.1 CE es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada" ( STC 159/2009, de 29 de junio, FJ 3 o 185/2002, de 14 de octubre, FJ 3; y 93/2013, de 23 de abril, FJ 8) (FJ 5).

b).- "... la intimidad protegida por el art. 18.1 CE no se reduce a la que se desarrolla en un ámbito doméstico o privado; existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada ( STC 12/2012 de 30 de enero, FJ 5). Por ello expresamente hemos afirmado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales ( SSTC 98/2000, de 10 de abril, FFJJ 6 a 9; y 186/2000, de 10 de julio, FJ 5) ( STC 170/2013, de 7 de octubre, FJ 5).

c).- Pero "... "el derecho a la intimidad no es absoluto -como no lo es ningún derecho fundamental-, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado" ( STC 115/2013, de 9 de mayo, FJ 5, 143/1994 de 9 de mayo FJ 6 y 70/2002, de 3 de abril, FJ 10).

La sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 2007 por su parte razona al respecto lo siguiente:

"El poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y reconocido expresamente en el art.20 ET, atribuye al empresario - entre otras facultades- la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Pero esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral ( arts. 4.2 c) y 20.3 ET ) ( STC 186/2000 de 10 de julio). Siquiera desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar, bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho ( STC 99/1994 y 106/1996, FJ 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador ( STC 99/1994 de 11 de abril; 6/1995, de 10/enero, FJ 3; 136/1996, de 23/ julio, FJ 7 y 186/2000, de 10/julio).

Consta en el hecho probado segundo que el trabajador cursó proceso de incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo desde el 7.1.2019 al 22.2.2019 por afectación lumbar (diagnóstico de lumbalgia). El 25.2.2019 inició nuevo proceso de IT derivado de EC por hernia discal L4-L5 y trastorno ansioso depresivo, recibiendo RHB hasta el 20.5.2019.

Según el artículo 20.3 del ET el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. Dentro de estas facultades el empresario puede adoptar las medidas necesarias para vigilar y controlar si un trabajador que está de baja por incapacidad temporal realiza actividades incompatibles con la misma, acudiendo para ello a detectives privados según admite ampliamente la jurisprudencia, que es lo que ha ocurrido en el caso de autos, debiendo el detective guardar por ley el correspondiente sigilo y confidencialidad en sus actuaciones.

El que en un determinado punto de su informa diga que "no se ha observado ningún problema que denote la patología descrita en el parte de baja", que no indica, no supone un atentado contra la intimidad del trabajador. El conocimiento de la patología que presenta el trabajador se revela en ocasiones necesario para saber si las actividades por el realizadas son incompatibles con la misma o suponen un retraso en el proceso de curación, siendo este, además un dato que debe alegarse en el acto del juicio y constar en el relato de hechos probados. El conocimiento por parte del empresario de la concreta patología puede derivar de múltiples causas, porque el trabajador se lo haya dicho o lo haya comentado con otros compañeros o en los casos de accidente de trabajo porque este extremo debe consignarse en el correspondiente parte de accidente. La eventual comunicación de la patología al detective, por ser un dato que puede ser relevante para su actividad de investigación, no supone ninguna intromisión ilegítima en la intimidad del trabajador, pues queda constreñida a los estrictos límites de





una investigación que es confidencial y no va más allá de la relación entre el empresario y el investigador privado, salvo que haya sido difundida o comunicada a terceros ajenos, lo que no es el caso.

En consecuencia, no apreciándose la vulneración que se alega el motivo debe ser desestimado.

**QUINTO.-** En un segundo motivo de censura jurídica denuncia el recurrente la infracción de los artículos 54 y 55 del ET y del artículo 10.2.3 del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, que tipifica como falta grave la simulación de enfermedad o accidente. Alega que esta es la imputación que contiene la carta que le fue entregada, no obstante lo cual el empresario califica el despido como falta muy grave del artículo 10.2.4: "transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad, abuso de confianza, concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa". Alega también la doctrina gradualista, recogida en sentencias del Tribunal Supremo, como las de 2 de febrero de 1987, 5 de marzo de 1987, 19 de febrero de 1990 y 24 de febrero de 1990, por entender que valorando el conjunto de circunstancias del caso no se ha acreditado la existencia de unos incumplimientos contractuales que por su gravedad justifiquen el despido disciplinario.

El artículo 55.1 del ET al regular los requisitos formales de la carta de despido solo exige que el mismo sea notificado por escrito al trabajador haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, no exigiendo por el contrario que se cite norma alguna ni que esta sea la correcta.

La carta que le fue entregada al actor describe de forma suficiente los hechos que se le imputan y si bien al valorar los mismos se habla de simulación de enfermedad y engaño, también se alude a que su conducta acredita una transgresión de la buena fe contractual y se califica la misma de desleal, citándose expresamente como infringido el artículo 10.2.4.5 del convenio en los términos expuestos, por lo que no se ha producido la infracción que se denuncia.

Según ha declarado la jurisprudencia con reiteración la buena fe, que es una exigencia de todo contrato de trabajo, exige que quien esté de baja no pueda realmente desarrollar las labores propias de su trabajo habitual por razón de la enfermedad o accidente sufrido y siga precisando la debida asistencia sanitaria hasta obtener su rehabilitación, pero también que en esa situación no efectúe actividades inadecuadas para lograr lo antes posible su reincorporación al trabajo, ya que durante la misma deja de cumplir con la prestación principal a la que se ha obligado por razón del contrato de trabajo que le vincula con su empresario: trabajar.

Por ello, la realización de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal -ya sean lúdicas o profesionales- constituyen expresión de deslealtad, así como una grave violación del deber de buena fe, consustancial con el contrato de trabajo, ya que al dificultar el rápido restablecimiento del trabajador y el consiguiente retorno a su puesto de trabajo, provocan un claro perjuicio para la empresa, que se ve obligada a soportar los costes de la Seguridad Social, sin la correspondiente contraprestación de trabajo, así como un fraude a la sociedad en su conjunto, que sufraga los gastos de la Seguridad Social ( STS de 18 de diciembre de 1990). el trabajador incumple el deber de buena fe cuando la actividad que viene realizando en situación de baja laboral resulta perjudicial para su curación o es expresiva de una simulación en su situación de incapacidad para el trabajo( STS de 29 de enero de 1987 y 22 de septiembre de 1988).

En el caso ahora enjuiciado el actor trabajaba en la empresa demandada desde el 4.1.2002, ostentando la categoría profesional de oficial de 1ª, nivel 8, con funciones de colectorista, poniendo bobinas -rollos de papel en una máquina -colector- introduciendo los rollos, depositándolos después en cajas -con 5 paquetes de 500 folios cada uno- y cargando las mismas para depositarlas en palés.

El demandante cursó proceso de incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo desde el 7.1.2019 al 22.2.2019 por afectación lumbar (diagnóstico de lumbalgia). El 25.2.2019 inició nuevo proceso de IT derivado de EC por hernia discal L4-L5 y trastorno ansioso depresivo, recibiendo RHB hasta el 20.5.2019.

Consta al hecho probado tercero que el actor es socio y propietario de un amarre y una embarcación en el Club Náutico de Garraf. debiendo llevar los socios del club chaleco amarillo reflectante para acceder al varadero o zona de estancia de embarcaciones para su reparación y mantenimiento (limpieza). El demandante utiliza además el pañol para depositar objetos, utiliza herramientas y la manguera para baldear los barcos. Los días 3, 4, 5 y 11 de abril de 2019 llevó a cabo en el citado club náutico las actividades que detalla el hecho probado tercero.

El juzgador de instancia hace constar en el fundamento de derecho tercero que el video aportado y las fotografías e informe del detective muestran en los indicados días, movimientos del actor en cuclillas, torsión, extensión y flexión de la espalda y del tronco, carga de pesos (carretilla con bobina de manguera, maletín de herramientas, bolsa grande), manejo de una barra de hierro en cuclillas haciendo fuerza para manipular un bloque motor, sube y baja escaleras, sin que exista imagen de dolor o incomodidad en ello. El informe del detective, como testigo, es claro y contundente: en los días analizados el actor no ha mostrado signos de dolor,



cansancio o fatiga, teniendo un deambular firme y seguro, sin problemas para subir o bajar del vehículo o de las embarcaciones ni para realizar trabajos en cuclillas o agachado ni para aportar materiales pesado. Recoge también que la pericial del Dr. Donato indica claramente que, visionado el video y las fotos, la actividad física desempeñada por el actor es incompatible con el tratamiento y las indicaciones médicas de un paciente afecto de hernia discal L4-L5, pudiendo interferir y retrasar su curación médica.

Por consiguiente, en el caso enjuiciado concurre claramente una transgresión de la buena fe contractual ya que las actividades que realizó estando de baja médica no debía ni podía realizarlas por su patología lumbar.

Valorando todas las circunstancias concurrentes, objetivas y subjetivas, la sanción del despido que le aplicó la empresa resulta adecuada y proporcionada a la gravedad de las faltas cometidas, por lo que al no haberse producido las infracciones que denuncia, el recurso ha de ser desestimado.

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

## FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Pablo contra la sentencia de 29 de noviembre de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Terrassa en los autos nº 422/2019, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa Condal Formularios SL y el Fondo de Garantía Salarial, con intervención del Ministerio Fiscal.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ