



Roj: **STSJ PV 2230/2017 - ECLI:ES:TSJPV:2017:2230**

Id Cendoj: **48020340012017101446**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **20/06/2017**

Nº de Recurso: **1214/2017**

Nº de Resolución: **1416/2017**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS ITURRI GARATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación 1214/2017

NIG PV 48.04.4-16/009030

NIG CGPJ 48020.44.4-2016/0009030

SENTENCIA Nº: 1416/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a veinte de junio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, Presidente en funciones, don FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y don EMILIO PALOMO BALDA, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por don **Cecilio** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de los de Bilbao, de fecha 23 de febrero de 2017, dictada en los autos 912/2016, en proceso sobre **DESPIDO DISCIPLINARIO** y entablado por don Cecilio frente a **ASEA BROWN BOVERI S.A.**

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

Primero: D. Cecilio ha venido prestando servicios a ASEA BROWN BOVERY SA (ABB) desde el 2-5-2001 y con un salario de 2468,91 euros. En su actividad debe permanecer de pie.

Segundo: El actor fue baja debida a IT el 5-8-2016 debida a AT y diagnosticado como "esguince de tobillo". Será dado de alta a propuesta de la Mutua FREMAP el 11-10-2016, volviendo a ser baja a instancia del MAP el 13-10-2016 hasta el 16-12-2016 (Enfermedad común).

Tercero: La facultativa indicó el uso de tobillera de neopreno una semana después del AT y una vez se había liberado del primer vendaje (tensoplast).

Fue atendido por la facultativa los días 19 y 31 de agosto. El 19-8-2016, tras la exploración se constata: "Dolor a la palpación de fasc ant del LLE y recorrido de peroneos. Dolor con la flexión plantar y la eversión". La facultativa le indica llevar vida normal dentro de las circunstancias del caso.



En la cita del 31-8-2016 el paciente refiere "ligera mejoría".

El 13-9-2016 "¿refiere mejoría pero con días de dolor está haciendo RHB con fortecortín¿"

El 11-10-2016, tras 29 sesiones, el actor "¿refiere dolor en cúpula astragalina y zona de sindesmosis tibioperonea con marcha prolongada¿" "¿refiere mejoría pero persistencia de dolor". En la exploración persiste molestia en sindesmosis y con la flexión. Se da el alta en contra de la voluntad del actor.

El completo del expediente aportado por FREMAP se da por reproducido a este ordinal.

Cuarto: Participó en el evento "HIRI KROSA" programado dentro de las fiestas de Bilbao el 26-8-2016. Esta carrera cubre una distancia de 6 km, y a tenor de la documentación publicada por los organizadores fue desarrollada por el actor en 25 minutos y 53 segundos (acreditando un puesto 189 sobre 700 participantes).

Cada corredor lleva un chip incorporado al dorsal.

Quinto: El actor comenzó la prueba tras hacer 20 minutos de calentamiento (correr). A los 1500 metros (aproximadamente) de su desarrollo alerta a sus compañeros de que le duele el pie, comenzando a rezagarse. Sus compañeros le dejan de ver hasta la finalización de la carrera.

Sexto: Fue despedido el día 14-10-2016 con arreglo una carta cuyo tenor se da por reproducido a este ordinal. Sustancialmente se le imputa haber participado en la carrera HIRI KROSA el 26 de agosto, lo que se consideraba incompatible con el estado de IT en el que en esa fecha se encontraba.

La carta se remite al art. 2.3 d) del Régimen disciplinario dentro del Sector de la Siderometalurgia, así como al art. 54.2 d) ET .

Séptimo: A fecha de 24-10-2016 fue elevada papeleta conciliatoria, intentándose la celebración del acto el día 11-11-2016 (sin avenencia).

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: "*Que, desestimando la demanda interpuesta por D. Cecilio frente a ASEA BROWN BOVERY SA, autos 912/2016 por despido, absuelvo a la demandada de cuanto se pedía, declarando el cese producido en autos como procedente.*"

TERCERO.- Don Cecilio formalizó en tiempo y forma de suplicación contra tal resolución, recurso que fue impugnado por Asea Brown Boveri, S.A., también en tiempo y forma.

CUARTO. - En fecha 26 de mayo de 2017 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 30 de mayo, acordándose -entre otros extremos- que se deliberara y se decidiera el recurso el día 13 de junio de 2017.

Lo que se ha llevado a cabo, dictándose sentencia seguidamente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Don Cecilio formula recurso de suplicación contra la sentencia que ha declarado procedente el despido disciplinario que del mismo actuó la empresa demandada, Asea Brown Boveri, S.A., causalizado en la actividad que el demandante realizó con motivo de su participación en una carrera popular, Hiri Krosa, celebrada en Bilbao el día 26 de agosto de 2016, momento en el que estaba en situación de incapacidad temporal, que había iniciado en fecha 5 de agosto de tal año, la cuál tenía por diagnóstico el de esguince de tobillo.

El Magistrado autor de la sentencia considera que realizó una actividad que perjudicó la recuperación de aquel esguince o bien simuló estar lesionado ante la facultativo que había examinado su evolución una semana antes, el 19 de agosto de tal año.

El recurrente plantea dos motivos de impugnación, respectivamente enfocados por la vía del apartado b y c del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre). En el primero postula una reforma parcial tanto del tercer como del cuarto hecho probado. En el segundo, aduce infracción del artículo 54, número 2, letra d del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 23 de octubre), invocando la llamada "doctrina gradualista", en base a la que impone que toda sanción laboral ha de ser proporcionada a la gravedad de la falta cometida, reservando la de despido, para las mas graves.

Termina pidiendo que se revoque tal sentencia y se califique el despido habido como improcedente, con las consecuencias legales inherentes a la misma.



Dicho recurso es impugnado por Asea Brown Boveri, S.A., que se opone a ambos motivos de impugnación y termina pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- Primer motivo de impugnación.

1.- Reforma del tercer hecho probado.

Se pretende añadir que, aparte de lo que ya se explica sobre la visita médica que el demandante realizó el día 19 de agosto de 2016, se añada: " *refiere mejoría, pero dolor si fuerza*".

Ello consta, en efecto en la prueba documental médica obrante al folio 43 de autos y en cuanto que contribuye a una mayor exposición de las circunstancias relacionadas con el despido, por lo que, con independencia del juicio que pueda merecer a la Sala tal añadido, se asume, de forma tal que puedan valorarse con el mayor detalle posible los hechos enjuiciados por el Tribunal que en su caso pueda conocer del recurso contra esta sentencia, tal y como suele considerar la jurisprudencia. En tal sentido, sentencias de la Sala Cuarta de fecha 30 de septiembre de 2010 y 25 de febrero de 2003 (recursos 186/2009 y 2580/2002).

2.- Reforma del cuarto hecho probado.

En este caso, se pretende indicar que la carrera en cuestión, la "Hiri Krosa" es una carrera festiva, popular y gratuita, en ella no hay control de tiempos intermedios que certifiquen que la carrera se ha realizado correctamente y que no es una carrera oficial ni está controlada por los jueces federativos.

Así se deduce de los documentos números 1 y 2 de la prueba documental que la parte demandante aportó a juicio y por las mismas razones que en el caso anterior, se asume.

TERCERO.- Segundo motivo de impugnación.

A.- Tiene dicho el Tribunal Supremo que no basta con la mera existencia de la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza 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. 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 todas, sentencia de su Sala Cuarta de fecha 19 de julio de 2010, recurso 2643/2009 .

Por tanto: " *el 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*" (sentencia de dicha Sala de 27 de enero de 2004, recurso 2233/2003 citada en la anterior también.

La del año 2010 nos recuerda:

" *1.- En el desarrollo de la relación de trabajo son deberes laborales básicos del trabajador los de cumplir tanto " con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia " (art. 5.a ET), como " las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas " (art. 5.c ET); igualmente están configuradas estatutariamente como obligaciones del trabajador la de " realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue " (art. 20.1 ET), debiendo " al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas para que en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe " (art. 20.2 ET), proclamándose el correlativo derecho del empresario, con la exclusiva finalidad de verificar el cumplimiento de tales deberes y obligaciones laborales, a poder " 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 humana ... " (art. 20.3 ET).*

" *2.- Igualmente la norma estatutaria regula las facultades o " potestades " empresariales sancionadoras por incumplimientos laborales, ateniéndose a la tipificación y graduación legal o convencional de las correspondientes faltas y sanciones (" Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan*



en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable " - art. 58.1 ET), la que podrá ejercitarse exclusivamente dentro de los plazos de prescripción legalmente establecidos (" las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido " - art. 60.2 ET), ajustándose a los procedimientos legal o convencionalmente previstos (arg. ex arts. 55.1 ET, 108.1 y 114.2 LPL) y sin poderse imponer sanciones configuradas como ilegales (" reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber " - art. 58.3 ET), pero pudiendo imponerse la más grave sanción de despido siempre que se base " en un incumplimiento grave y culpable del trabajador " (art. 54.1 ET).

3.- Estas facultades empresariales está sujetas al control judicial (" La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente " - art. 58.2 ET), que afecta incluso a su graduación (cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada " el Juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta " - art. 115.1.c LPL), debiendo ser instado ante los Tribunales dentro de los plazos de caducidad que para el ejercicio de las acciones de este tipo se han fijado legalmente (" El ejercicio de la acción contra el despido ... caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos " - art. 59.3 ET en concordancia con art. 103.1 Ley de Procedimiento Laboral y en iguales términos para las restantes sanciones conforme al art. 114.1 LPL).

4.- La más grave sanción de despido, que comporta la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, para poder ser declarada judicialmente como procedente se exige estatutariamente que la falta imputada y acreditada como cometida consista en " un incumplimiento grave y culpable del trabajador " (art. 54.1 ET), considerándose legalmente, entre ellos, " La indisciplina o desobediencia en el trabajo " (art. 54.2 b ET) y, en cuanto ahora más directamente afecta, " La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo " (art. 54.2.d ET)."

B.- En cuanto a actividades incompatibles con los procesos de incapacidad temporal que puedan justificar un despido, la jurisprudencia social sostiene que para que el desarrollo de una determinada actividad por quien se encuentra en situación de incapacidad temporal pueda considerarse incurso en el tipo descrito por el artículo 54 número 2 letra d del Estatuto de los Trabajadores (que es el que invoca el recurrente) es necesario que esa actividad entrañe un peligro para la curación de la enfermedad o ponga de manifiesto la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

C. - Con respecto de casos como el presente, nos parece oportuno citar el propio precedente que constituye nuestra sentencia de fecha 1 de abril de 2008 (recurso 279/2008) donde se enumeran una serie de criterios en orden a la ponderación de la adecuación de la sanción a la falta cometida por el trabajador que realiza competición deportiva durante periodo de incapacidad temporal.

En concreto, en la misma se dice: " Al respecto, de las sentencias de 19 de octubre de 1983 (RJ 5102), 14 de julio de 1986 (RJ 4116) y 4 de octubre de 1988 (RJ 7516), se extraen las siguientes pautas en orden a la calificación de dicho comportamiento:

1ª) La adecuación o incompatibilidad de la práctica deportiva con la concreta dolencia padecida.

2ª) Las exigencias físicas de la actividad laboral y deportiva, pues si las de ésta última son mayores y el trabajador mantiene que su realización no comprometió su salud, a la misma conclusión habrá que llegar en orden a la posibilidad de desarrollar su quehacer habitual.

3ª).- La duración de la práctica deportiva.

4ª) Su carácter competitivo, por el mayor esfuerzo y tensión que supone.

5ª) La notoriedad de los hechos y el nivel profesional del trabajador, por el escándalo, a nivel de empresa, que ha de producir que un empleado de especial significación utilice el periodo de incapacidad temporal para dedicarse a la práctica del deporte competitivo.

6ª) La reiteración de la conducta."

Y se concluye de la siguiente forma: " A la luz de los criterios expuestos, la participación del actor - mientras se encontraba en situación de baja médica por lumbociatalgia -, en dos competiciones deportivas con trascendencia pública y de gran duración, cuyo nivel de exigencia física es muy superior al de su actividad profesional y resulta contraindicado con tal dolencia, constituye un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones para con su empleador, sin que, como señala la sentencia de 7 de julio de 1988 (RJ 5774), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, enjuiciando hechos similares a los del caso, la antigüedad alcanzada por el trabajador en la empresa le excuse de la falta cometida ni excluya la procedencia del despido."



D.- En nuestro caso concreto la situación es diversa de aquel caso.

- 1.- Si la patología que motivó la baja era la lumbociática, en el nuestro es el esguince de tobillo.
- 2.- Si la recomendación médica entonces era la de caminar de forma progresiva con mayor intensidad en la medida en que los síntomas mejorasen. En nuestro caso, la recomendación médica es llevar vida normal, dentro de las circunstancias del caso.
- 3.- Si los hechos deportivos imputados como realizados eran dos, en este supuesto es uno.
- 4.- En aquel caso, el primer hecho imputado es una marcha cronometrada de catorce horas de duración, de la que el trabajador se retiró. El segundo, es una prueba de marcha de veinticinco kilómetros, en terreno montañoso, que incluía subir a tres montes, invirtiendo el trabajador tres horas y veinte minutos en realizarlo, lo que supuso no sólo que terminase la misma, sino que fue el ganador de la misma.

En nuestro caso, se trata de una carrera popular, de seis kilómetros, constando que el demandante calentó durante veinte minutos, tomó la salida y corrió kilómetro y medio, refiriendo dolor a sus compañeros y que se rezagaba, llegando a cubrir solo ese recorrido. Así se asume en el fundamento de derecho segundo de la sentencia recurrida con indudable valor fáctico, al comentarse la prueba testifical en la que se basa tal aseveración, como impone la jurisprudencia para dar efectividad a ese tipo de datos incluidos en la fundamentación jurídica. Entre otras, sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2011, 12 de julio de 2005 y 14 de diciembre de 1998 (recursos 134/2010, 120/2004 y 2984/1997)-

E.- Y abordando la circunstancia concreta del particularismo de autos, hemos de resaltar primeramente que la patología que motivó la baja del demandante (esguince de tobillo) impedía que pudiese realizar su trabajo, trabajo en el que debe permanecer de pie. Son hechos indiscutidos por las partes y asumidos en la sentencia.

Tampoco se discute que después de aquel primer vendaje, el demandante pasó a usar tobillera de protección.

Ha de considerarse probado que el día 19 de agosto de 2016, pasados ya catorce días de producirse el esguince, el paciente refirió mejoría a la facultativa que le atendió, aunque manifestó dolor al forzar el tobillo. Ella, por su parte, expuso que existía dolor a la flexión plantar y la eversión, aparte de dolor a la palpación. Le recomendó que llevase vida normal, dentro de las circunstancias del caso.

Y pasada una semana de esta visita médica, es cuando el demandante se presenta en la aludida carrera popular. Tras calentar veinte minutos, comienza la misma y al kilómetro y medio, aproximadamente, manifiesta a sus compañeros que le duele y comienza a rezagarse. Torna a la salida, que a la vez es la llegada fin de carrera, pues aquel año es un circuito de ida y vuelta y pasa por la meta, accionándose el chip de marcaje de tiempos que iba con el dorsal refiriendo un tiempo que supone una media de 4 minutos quince segundos el kilómetro, de haberse completado todo el circuito, lo que no es del caso, según lo dicho.

A fin de mes, en concreto, cinco días después de esa carrera, hay nueva visita médica en la que el paciente refiere ligera mejoría, al igual que refiere mejoría en la siguiente visita, de 13 de septiembre, donde la facultativa indica que se le refiere que hay días con dolor y añade que hace rehabilitación con Fortecortín.

En esta situación, desde luego esa actividad de correr en una carrera, estando de baja aquel esguince de tobillo no es sólo que no sea prudente, sino, por lo que interesa al caso, es censurable y sancionable por el empresario, máxime si se hace en una carrera pública, dado el escándalo que ello ha de producir en la empresa este tipo de conducta, no sólo en sus superiores, sino también entre sus compañeros.

Ahora bien, lo que no alcanzamos a ver que esa falta sea de tal entidad como para merecer la máxima sanción en la relación laboral, como es un despido disciplinario, siendo lo proporcionado fijar una menor sanción, entendiendo desproporcionada la impuesta y ello por lo siguiente:

1. No se trata de un cúmulo de actos o de varios actos que generan riesgo de agravación de la enfermedad, sino que se trata de un solo acto concreto y que además no se culmina, sino que se frustra: el demandante deja de correr cuando siente dolor en tal tobillo, tras correr realmente kilómetro y medio, lo que pueden suponer unos siete minutos y medio en una media de cinco minutos el kilómetro, media que cabe considerar como razonable dada la distancia prevista a cubrir y asumiendo un "standart" de un corredor habitual mas bien lento.
2. El precedente calentamiento supone poner en actividad todo el cuerpo y no sólo el tobillo, realizándose carreras cortas, estiramientos y maniobras similares con todo el cuerpo.
3. La decisión de correr no viene presidida por un ánimo lucrativo o similar, ni siquiera la de ganar la carrera, en la que corren profesionales del atletismo, sino mas bien parece que viene motivada por la pulsión de quien acostumbra a correr y quiere volver a realizar una carrera popular tras la lesión. Es un acto en el que el trabajador



asume indebidamente un riesgo y esa asunción de riesgo tiene esa motivación de la propia satisfacción del deportista que quiere volver a la normalidad.

4. También se ha de valorar el que esta pulsión pudiera realizarse en otros ámbitos y no presentándose a una prueba popular, donde su condición de pública hacía como previsible que fuera visto por sus compañeros o superiores, con el escándalo que ello pudiera producir. En el mismo sentido, el paso por meta y la identificación del demandante con un tiempo y la publicación en los medios de comunicación del mismo.

5. ¿ Así mismo se ha de considerar que, en definitiva, no cabe afirmar que ello haya producido agravación de la lesión, pues ello no consta y si solo el referido de ligera mejoría en las dos siguientes visitas médicas. Tampoco consta que la baja laboral durase mas tiempo del debido.

6. - Ello se inscribe en una relación laboral que ya contaba con mas de quince años de duración, en la que solo existe un incidente, consistente en una imputación empresarial de falta muy grave a finales del año 2014, por la que no se sancionó al trabajador (documento número 5 de los aportados por la demandada).

7. - La falta muy grave, prevista en el artículo 2, punto del régimen disciplinario del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y que se transcribe en la carta de despido no encaja en este caso, pues se refiere a tres supuestos distintos del de autos: simulación de enfermedad o accidente, trabajo por cuenta propia o ajena durante la baja y la manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

En cuanto a este último supuesto, no cabe considerar que el acto obedeció al afán de prolongar la baja, sino a aquella otra pulsión de correr.

Consecuentemente con lo dicho, calificamos el despido como improcedente, con las consecuencias legales previstas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social .

CUARTO.- Costas.

Dada la estimación del recurso, no procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas del recurso, pues no cabe imponerlas a la parte que obtuvo sentencia a su favor ante el Juzgado, como ya explicó la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (por todas, sentencias de 21 de enero de 2002 y 17 de julio de 1996 (recursos 176/2001 y 98/1996) al interpretar el ya derogado artículo 233, número 1 de la Ley de Procedimiento Laboral , cuyo contenido era similar al actual artículo 235, número 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social .

VISTOS : los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que **estimamos** el recurso de suplicación formulado en nombre de don Cecilio contra la sentencia de fecha veintitrés de febrero de dos mil diecisiete, dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Bilbao en los autos 912/2016 seguidos ante el mismo y en los que también es parte Asea Brown Bobery, S.A.

En su consecuencia, **declaramos improcedente** el despido disciplinario enjuiciado y que tenía por fecha de efectos la del día 14 de octubre de 2016, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a que en el plazo de los cinco días siguientes a los de la notificación de esta sentencia a dicha parte, opte entre readmitir al demandante en idénticas condiciones laborales a las que regían con anterioridad a su despido o le indemnice en 52.150,66 euros, entendiéndose que opta por la readmisión, si en tal plazo de cinco días no manifiesta ante esta Sala nada sobre tal opción en forma positiva.

Cada parte deberá abonar las costas del recurso que hayan sido causadas a su instancia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-



Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1214/17.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000- 66-1214/17.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.