



Roj: **STSJ CAT 2032/2016 - ECLI:ES:Tsjcat:2016:2032**

Id Cendoj: **08019340012016101412**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **03/03/2016**

Nº de Recurso: **191/2016**

Nº de Resolución: **1431/2016**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **AMADOR GARCIA ROS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG : 08019 - 44 - 4 - 2014 - 8018045**

mm

**Recurso de Suplicación: 191/2016**

**ILMO. SR. AMADOR GARCIA ROS**

**ILMO. SR. FÉLIX V. AZÓN VILAS**

**ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ**

En Barcelona a 3 de marzo de 2016

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 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. 1431/2016**

En el recurso de suplicación interpuesto por Fundació del Gran Teatre del Liceu frente a la Sentencia del Juzgado Social 25 Barcelona de fecha 11 de mayo de 2015 dictada en el procedimiento nº 357/2014 y siendo recurridos Hugo y Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. AMADOR GARCIA ROS .

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** 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 11 de mayo de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"Estimo en part la pretensió principal de la demanda presentada per Hugo en contra de FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU, sobre acomiadament amb vulneració de drets fonamentals en que ha estat part el Ministeri Fiscal, declaro la nul.litat de l'acomiadament de l'actor efectuat amb efectes del 3.02.14 i condemno a la demandada a reincorporar a l'actor en el seu lloc de treball anterior a la situació de excedència voluntària amb abonament dels salaris de tramitació devengats des de la data d'efectes de l'acomiadament fins a la seva efectiva readmissió així com a abonar a l'actor de una indemnització per danys morals de 6.251,00 euros."

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



"1.- La part demandant Hugo amb DNI núm. NUM000 , ha vingut prestant serveis per compte de la demandada FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU . amb antiguitat des del 3.09.01, categoria professional de cantant i amb un salari diari de 121,75 euros amb prorrata de pagues extraordinaries incloses. (sense controvèrsia).

2.- El demandant des del 13.12.10 esta en situació de excedència voluntària. La jornada de l'actor fins a la data que va sol·licitar l'excedència era completa i el domicili del centre de treball era a La Rambla de Barcelona núm. 51 a 59. El demandant es Cantant (Tenor) al Cor del Gran Teatre del Liceu i no ostentava el darrer any carrec de representació sindical ni unitària dels treballadors, essent membre del comitè de empresa fins al 15.07.10. (sense controvèrsia).

3.- En data 19.03.14 la demandada va comunicar a l'actor mitjançant correu electronic del Director de RRHH de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, carta d'acomiadament disciplinari amb efectes del 3.02.14 per falta laboral molt greu, emparant-se en l'article 28.2.3d) del conveni col·lectiu d'empresa i 54.2d) de l'Estatut dels Treballadors (ruptura de la bona fe contractual) en síntesi per publicar a la seva pagina a la xarxa social de "Facebook" una serie de manifestacions i expressions que qualifica la demandada de caràcter injuriós i atemptatori contra l'honorabilitat de tercers, contra persones que desenvolupen o han desenvolupat tasques en l'Entitat i que es detallen en la carta que consta aportada i es dona per reproduïda. (folis núm. 56, 57 i 58)

4- L'actor va escriure a la seva pàgina de Facebook el següent:

El dia 24.01.14 a l'escrit titulat : "La banda del G.T.P. del Liceu" , qualifica de corruptes als Srs. Bernardino , Director del Cor del Teatre, Sr. Carlos Francisco , Director de la Orquestra i al Sr. Nazario Director de RRHH i literalment diu : "... no cal ser massa llest per veure la pinta de mafiosos que fan tots plegats".

En l'escrit titulat "El pas de Tania i Bernardino pel Gran Teatre del Liceu" publicat també al seu Facebook, acusa al director del Cor de tracte de favor a la Sra. Tania (esposa del ex president del govern espanyol Segismundo ) per cantar al Liceu mitjançant la contractació d'un Cor al qual pertanyia dita persona , acusa Don. Bernardino de "cobrar-se " el favor prestat marxant de gira per Sudamerica amb la citada senyora qualificant-ho de "potser el més gran endoll del Gran Teatre del Liceu amb la connivència de Jose Luis , Jose Manuel , Alejandra i, ara, de Carlos Francisco ". Al mateix escrit es diu: "per cert el teatre encara no publica els seus sous pagats per tots els catalans i catalanes. Potser llavors valorariem si cal pagar 10.000, 15.000, 20.000 o 30.000 euros mensuals a aquests directius... "

En l'escrit titulat: "Santa Cecilia o Santa Llúcia? Els sous de la mal anomenada alta cultura" comenta que el diari Ara comença a treure el tema dels sous d'alts càrrecs i esta molt bé que ho faci i es queixa que encara no surti publicat cap sou dels directius del Liceu , es pregunta "perque el Gran Teatre del Liceu amaga els seus sous ? Perque no publiquen, tots aquests grans personatges que als mitjans declaren que la cultura esta en crisi, què han cobrat ells els darrers 10 anys? Tots aquests comportaments d'endogamia gremial no els podriem qualificar de mafiosos? Algú els investigará?"

En l'escrit titulat : "On era el Teatre del Liceu dissabte? diu el següent: La primera institució cultural del país, on era el dia del concert per a la Llibertat? El Gran Teatre del Liceu, que continua rebent, malgrat la corrupció, endolls i la nul·la transparència dels seus directius i dirigents (recordem que Bernardino va endollar a Tania i a jovenets de figuració /cap dimissió/, Alejandra va posar el seu gendre de Gerent musical /cap dimissió/, que hi ha sous que passen de 10.000 euros mensuals amb diner públic pel mig /cap dimissió/...) milions i milions de diners de les butxaques dels catalans, on era tota aquesta penya dissabte? Quan convé demanar a les iaies catalanes, als empresaris, i a la Generalitat que s'escurin les butxaques per la suposada catalanitat i símbol de País, després sí que ens manifestem de franc i sortim al carrer?..."

En l'escrit titulat : "Del pas Don. Jose Luis pel Gran Teatre del Liceu es recordaran , entre d'altres, les següents coses: -Opacitat, encara, dels sous mil·lionaris de tota la direcció (recordin que el Teatre del Liceu el paguem tots). -Supeditació a Sindicats i membres del Comitè d'una baixesa moral indescriptible.- Opacitat davant dels casos de corrupció i endolls per part de la Sra. Alejandra exdirectora de Gerència Musical (el seu gendre ocupa ara aquest sou) o del director del cor Bernardino amb la seva amiga Tania , entre d'altres, amb milers de testimonis mirant l'espectacle i un director de Recursos Humans que només va fer quatre escarafalls pels passadissos per dissimular-ho tot..."

5.- L'actor va sol·licitar l'excedència voluntària per raó d'estudis a partir del 13.12.10 . L'empresa va contestar per escrit d'aquella data la seva concessió fixant el període en 24 mesos del 13.12.10 al 12.12.12, "reincorporant-se al seu lloc de treball el proper dia 13 de desembre de 2012. Li recordem que abans d'aquesta darrera data haura de sol·licitar el seu reingrés." (foli núm. 221)

El demandant va sol·licitar el reingrés de la excedència per escrits de 24.09.12, 31.05.12 i 23.12.13 als que l'empresa va contestar "no hi ha cap vacant al Cor del Teatre, pel que hem de contestar negativament a la seva



sol.licitud, en el ben entés que, de produir-se la citada vacant, vosté será cridat, al efecte, per cobrir la mateixa". (folis núm. 93, 94,95, 98, 223,224)

6.- Entre les dates de 25, 26 i 27 de febrer de 2012 l'actor i el Director de RRHH es van enviar correus electronics de signe contradictori, en un correu sol.licitant l'actor la reincorporació a la seva plaça a partir del mes d'abril , en un altre manifestant que deixava la seva plaça del Cor , l'empresa acusant rebuda i manifestant que cursaven la baixa voluntaria amb efectes del 28.02.12. No obstant no es va cursar cap baixa de l'actor. (folis num. 87 a 89)

7.- L'empresa va oferir a l'actor un acord (amb data 18.04.12) pel qual li abonaven 15.000.- euros de indemnització i 1.159,45 euros de liquidació per l'extinció del contracte de treball per acomiadament disciplinari amb reconeixement de la improcedencia. L'acord no es va arribar a suscriure ni se li va abonar cap quantitat a l'actor. (folis núm. 90, 92).

8.- El Liceu ha contractat a personal d'Orquestra, Cor, Figurants, Ballarins i Regidors les temporades 2011-2012, 2012-2013, 2013-14, realitzant contractacions de reforç del Cor mitjançant contracte mercantil la temporada 2011-12 : 2 sopranos, 2 baixos i 62 coristes; la temporada 2012-2013: Quatre Cors integrats per un total de 168 coristes; la temporada 2013-14: 269 coristes i la temporada 2014-2015: 50 coristes , 1 baríton, 2 tenors, 1 baix .(folis núm. 99 a 105)

9.- El conveni col.lectiu aplicable a la relació laboral, article 28.2.2 apartat e) tipifica com a faltes greus: " Les ofenses verbals o físiques als superiors, a les persones que treballin a l'empresa o qualsevol persona que accedeixi a les instal.lacions de la FGTL".

A l'apartat 2.3 d) es tipifica com a falta molt greu la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.

L'apartat 4 de l'article citat estableix que en els casos de faltes molt greus l'empresa ha de obrir expedient contradictori del qual també haura de informar al comitè d'empresa.

10.- El mes d'octubre de 2014 el Liceu va anunciar la cobertura de 28 places vacants de músics de la Oquestra del Liceu en els proxims tres anys, de les quals s'han convocat 14 places de músics el mateix mes d'octubre.. No es preveu ampliació de la plantilla del Cor que es de 60 cantants, pero si que es manté el compromís de cobrir les vacants per jubilació. (folis núm. 304, 305, 306)

11.- El Liceu va acomiadar el mes de juliol de 2012 per causes objectives econòmiques a dos solistes de la Orquestra, sent l'acomiadament declarat improcedent. (foli num. 307)

12.- La Fundació Gran Teatre del Liceu es va constituir el 5.11.1994 com una entitat sense anim de lucre subjecte a la normativa sobre Fundacions de la Generalitat de Catalunya i l'Estat. Te com objecte social la promoció i execució de les iniciatives que reverteixin en el foment i la potenciació de la cultura i mes concretament, de la cultura Operística. Els seus ingresos provenen de la venda de localitats i abonaments i altres contractes relacionats amb l'explotació del teatre i la seva imatge, les donacions de mecenes, protectors, patrocinadors singulars, les transferencies pressupostaries de les Administracions publiques.

13.- En data 5.05.14 es va celebrar la conciliació administrativa previa amb el resultat de intentat sense efecte, havent presentat la papereta de conciliació el 10.04.14."

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

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- *Motivos:*

La empresa que ha visto rechazas todas y cada una de sus resistencias, ahora no conforme el fallo de la sentencia, interpone el presente recurso de suplicación y los hace, tanto para que se revisen los hechos probados, como para que se examine el derecho aplicado, en tanto que denuncia de forma principal la infracción por interpretación errónea del art. 20.2.a) CE , del art. 53.4 y 55.5 TRLET , y por no aplicación del art. 20.4 CE y 55. 4 CE .; y de forma subsidiaria denuncia también por interpretación errónea la infracción del artículo 55.6 del TRLET , en relación con el art. 113 de la LRJS . Y todo ello, por entender que no solo ha acreditado la falta cometida por el actor en cuanto que no lo niega, sino porque las manifestaciones vertidas por el a través de Facebook superan los límites de la **libertad de expresión** de acuerdo con la doctrina constitucional y jurisprudencial que se cita, por lo que en este sentido el despido debería ser declarado improcedente. De no ser así, si se mantuviere la declaración de nulidad, las consecuencias no pueden ser la readmisión del trabajador a la empresa, dado que si toda declaración de nulidad de un despido impone a la empresa que se restauren



las mismas condiciones que el trabajador tenía en el momento en que fue despedido, estando el trabajador en excedencia, solo a dicha situación debe volver.

#### **SEGUNDO.- Revisión de los hechos:**

Se postula la revisión del hecho probado cuarto con la intención de completarlo. Para ello se ofrece el correspondiente contenido alternativo que aquí damos íntegramente por reproducido para evitar errores de transcripción. La empleadora recurrente encuentra el preceptivo apoyo en la propia carta de despido. Alteración que por superflua no podemos atender toda vez que lo único que persigue es que se reproduzca en su integridad la carta de despido cuando ello no es necesario dado que la misma y todos lo que ella contiene se tiene por reproducida en el hecho anterior. En este sentido es conveniente recordar que es doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia de 28.07.2015 (Rec.1925/14 ) y las que allí se citan, la que señala que no comporta alteración alguna de los planteamientos jurídicos de la sentencia recurrida, si esta en los hechos declarados probados hace referencia a documentos que figuren a los folios que se detallen concretamente y que se han dado por reproducidos, por lo que si esto sucede no es necesaria su completa trasccripción, posibilitándose a Tribunal que conoce del recurso el examen en toda su extensión.

Con referencia a los folios 100 a 102, se propone que igualmente se complete el hecho probado octavo, y en este sentido se quiere añadir lo siguiente: "*Les contractacions de la temporada 2011-2012 van tenir lloc el mesos d'octubre de 2011, març, i juliol de 2012, la temporada 2012-13 el mesos d'octubre 2012, març, juny i juliol de 2013; y la temporada 2013-14 el mesos d'octubre i novembre de 2013, i l'abril de 2014.*"

Si la primera modificación era irrelevante, la que ahora se hace también lo es por cuanto dicho añadido ninguna trascendencia tiene en este proceso, al menos como para cambiar el sentido del fallo.

Por todo ello se desestiman todas y cada una de las revisión fácticas solicitadas.

#### **TERCERO.- Censura jurídica:**

En cuanto al examen de los preceptos que se citan vulnerados, y teniendo en cuenta los argumentos que se formulan para conseguir revocar la sentencia de instancia, ello nos obliga a recordar la doctrina jurisprudencial y constitucional más reciente sobre los límites del ejercicio del derecho a la **libertad de expresión** en el ámbito del contrato de trabajo. Y en este sentido debemos acudir a la sentencia de 12 de febrero de 2013 (Rec. 254/2011 ) donde entre otras cosas se dice: "*Con carácter general, como recuerda y reitera la STC 125/2007 de 21 mayo, debe destacarse que:*

**A )** "El derecho fundamental a la **libertad de expresión** tiene por objeto la libre **expresión** de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Según hemos dicho con reiteración, este derecho comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige (por todas, SSTC 6/2000, de 17 de enero ...; 49/2001 , de 26 de febrero...; 204/2001 , de 15 de octubre ...; y 181/2006, de 19 de junio ...)".

**B )** "También hemos declarado que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la **libertad de empresa** ( art. 38 CE ) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y **libertades** públicas (por todas, STC 196/2004, de 15 de noviembre ...). En este sentido, nuestra doctrina (sintetizada recientemente en la STC 41/2006, de 13 de febrero ...), sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél, de manera que no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales. Por ello, venimos reiterando desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre , que cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales (entre las más recientes, recogiendo esa doctrina, SSTC 41/2006 , de 13 de febrero ...; y 342/2006 , de 11 de diciembre ..."

En conclusión, de manera acorde con la jurisprudencia constitucional que nos precede el derecho fundamental a la **libertad de expresión** no es un derecho absoluto sino que debe ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe aunque matizado con los condicionamientos mutuos impuestos por las relaciones que nacen del contrato de trabajo, límites que afectan tanto a los trabajadores como a la empresa, de tal manera que la difusión libremente de pensamientos, ideas y opiniones, incluyan o no actos de crítica en sentido amplio, terminará donde empieza el derecho a la dignidad y al honor ( art. 18 CE ) de la otra parte frente a la quien se





dirigen, pues no podemos olvidar que en la **libertad** de pensamiento, ideas y opiniones que proclama el art. 20.1 CE, no quedan englobados insultos, calificativos, o cualquier otra manifestación tendentes a desprestigiar a personas, ya sean estas físicas o jurídicas, tengan o no la condición de trabajador.

Al margen de la discusión doctrinal sobre si el último tipo de conductas descritas tiene encaje en el art. 54.2.c) del TRLET, el problema más importante que nos encontramos se produce en el momento que debemos diferenciar si las manifestaciones realizadas por el trabajador con una clara intención crítica, superan el límite descrito, y pueden calificarse como un atentado contra la dignidad y el honor de la persona ofendida, pues es evidente que nuestro ordenamiento no ofrece reglas interpretativas precisas para realizar dicho trabajo, y no toda difusión de pensamientos, ideas, y opiniones dirigidas por un trabajador frente a su empresa pueden considerarse ofensivas, solo podrán alcanzar el calificativo de falta muy grave aquellas que tengan un verdadero carácter ofensivo que cercenen de forma clara y patente el honor o la dignidad de la empresa, de los trabajadores que prestan allí sus servicios o de cualquier otra persona vinculada a la misma y cuando revistan tal gravedad que sea suficiente para justificar la imposición de la más alta de las sanciones como es el despido. Es por ello, que para resolver el problema expuesto con proporcionalidad y rigor, se debe hacer una valoración minuciosa de los distintos derechos que entran en conflicto, y la respuesta que se dé solo puede ser el fruto del análisis ponderado y minucioso de todos los factores que concurran en el supuesto sometido a nuestra consideración, y aún más cuando, la opiniones críticas calificadas por una de las partes de degradante se publicitan a través de una red social.

Inalterado el relato fáctico, y siguiendo los razonamientos que nos preceden, para determinar si las declaraciones que hizo el actor a través de su cuenta de red social Facebook superan los límites de la **libertad de expresión**, debemos acudir al fundamento de derecho cuarto, donde se pone de evidencia que el actor criticaba las elevadas retribuciones que percibían algunos directivos de la empresa que no se justificaban a su modo de ver con la situación de crisis por la que estábamos pasando, como igualmente criticaba la supresión a la escuelas de música de las becas, o la extinción de los contratos de trabajo de trabajadores del Liceu. Además, reclamaba a través de este mismo medio más transparencia, que se publicaran las retribuciones y se investigaran las contrataciones del Coro, dado que se había hecho determinadas contrataciones de ciertos personajes públicos que de entrada carecían de cierta justificación. Es cierto que junto con a todo ello, también se llegó a calificar a ciertos directores de la Fundación de mafiosos y que también profirió frente a esto todo tipo de **expresiones** sacadas de contexto y mal sonantes, pero como venimos diciendo para determinar si todo ello ha superado los límites que le otorga su derecho de **libertad de expresión**, también es preciso tener en consideración la situación en la que se encontraba el actor, el momento y las circunstancias en la que se llevaron a cabo, pues una misma palabra, acto o gesto puede revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer de esta en muchas otras. En definitiva lo que se debe valorar es si las mismas tenían o no un claro ánimo de injuriar o por el contrario si se hicieron con el simple ánimo de crítica o denuncia.

Tampoco podemos olvidar a la hora de hacer la valoración cuál fue instrumento del que se sirvió el actor para realizarlas, ni tampoco que en ningún momento identificó a las personas frente a los que imputaban una serie de conductas que a su juicio merecían los calificativos que señalaba. Si además, como hace la Juzgadora, tenemos en cuenta en este examen que la empresa donde trabaja el actor es una Fundación que se nutre principalmente de fondos públicos y que como debe soportar una mayor cuota de crítica que una empresa privada, o que ningún perjuicio se le ha producido, o que las críticas se publicaron en su perfil personal de Facebook de acceso limitado, o que en relación a la denuncia sobre cierta contratación es cierta, o que ni siquiera se ha desmentido lo que el actor denunciada, se puede concluir que el conjunto de las manifestaciones y críticas, siendo eso si exageradas, desagradables y sobre todo poco afortunadas y sin duda reprochables moralmente, no superan los límites que hemos descrito y por tanto hay que considerarlas realizadas en el ejercicio del legítimo derecho de **libertad de expresión** en el que se queda incluido el derecho a criticar a quien le han negado varias veces su reincorporación a su anterior puesto de trabajo desde su situación de excedencia, a quien ve como se contrata a otras personas sin aparente justificación, o a quien según parece y a su juicio no cumple con los mínimos de transparencia e integridad que como empresa que se nutre de fondos públicos corresponde, etcétera. Por todo lo cual procede desestimar el presente motivo, en tanto que la sentencia no vulnera ninguno de los preceptos que se invocan vulnerados.

Con respecto al segundo motivo de censura jurídica, en este caso no podemos compartir los argumentos que la Juzgadora expone en el fundamento de derecho sexto, y en virtud de los cuales obliga a la empresa a readmitir al trabajador a su anterior puesto de trabajo. No existiendo duda alguna de que el despido debe calificarse de nulo, la nulidad no puede comportar como recoge la resolución impugnada que el trabajador despedido se le coloque en una mejor situación que la que tenía hasta ese momento, pues por si alguna cosa se caracteriza este tipo de decisiones es porque obligan a la empresa a restaurar las mismas condiciones que tenía antes de ser despedido. Por tanto como el trabajador cuando fue despedido estaba en situación de excedencia, siendo esta la situación a salvaguardar, a ella debe volverse. No es posible, a juicio de esta Sala, que para justificar la



readmisión se acuda a las consecuencias que se derivan de otra situación como es la negativa de reingreso o la falta de reincorporación del excedente a su puesto de trabajo cuando se sabe que existían plazas vacantes, pues de ser cierta dicha circunstancia el camino procesal a seguir no pasa por la modalidad de despido, y menos, cuando ha quedado acreditado que el actor frente a la negativa de la empresa a reincorporarle nunca reclamó ni se opuso judicialmente a dicha decisión.

En consecuencia, procede estimar la petición subsidiaria del recurso, y en este concreto punto revocar la sentencia, condenando a la empresa únicamente a reponer al trabajador a las condiciones que tenía en el momento en que fue despedido -a continuar en situación de excedencia-, manteniendo el resto de los pronunciamientos.

Vistos los precepto legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de aplicación.

## FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona, en fecha 11/5/2015, autos núm. 357/2014, seguidos por despido, procede revocar en parte la misma, y en consecuencia se condena a la empresa a que reponga al trabajador en su situación de excedencia que tenía en el momento en que fue despedido, y no a la reincorporación a su puesto de trabajo anterior a dicha situación. Se mantienen el resto de los pronunciamientos sin modificación alguna.

Una vez firme al sentencia, procédase a devolver a la empresa recurrente el depósito y las consignaciones efectuadas para recurrir. Sin costas.

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, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, 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 (oficina indicada en el párrafo anterior), 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/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ