



Roj: **STSJ CAT 1699/2023 - ECLI:ES:TSCAT:2023:1699**

Id Cendoj: **08019340012023101038**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **10/02/2023**

Nº de Recurso: **6147/2022**

Nº de Resolución: **914/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **IGNACIO MARIA PALOS PEÑARROYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08019 - 44 - 4 - 2020 - 8047151

MVR

**Recurso de Suplicación: 6147/2022**

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ

ILMO. SR. JAUME GONZALEZ CALVET

En Barcelona a 10 de febrero de 2023

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. **914/2023**

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Lucas frente a la Sentencia del Juzgado Social 25 Barcelona de fecha 16/03/2022 dictada en el procedimiento nº 890/2020 y siendo recurridos TRANSPORT SANITARI DE CATALUNYA S.L.U., el MINISTERI FISCAL y el FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Ignacio María Palos Peñarroya.

#### **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 16/03/2022 que contenía el siguiente Fallo:

*"Que desestimando la demanda interpuesta por Lucas contra la empresa TRANSPORT SANITARI DE CATALUNYA S.LU, debo declarar y declaro procedente el despido del actor efectuado el día 22 de octubre de 202 convalidando la extinción del contrato de trabajo producida en fecha 2 de noviembre de 2020, sin derecho a indemnización. "*

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



*"PRIMERO.- El demandante Lucas , ha venido prestando servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada TRASNPOR SANITARI DE CATALUNYA S.LU, en el centro de trabajo de la empresa demandada, en virtud de contratación indefinida y a tiempo completo/parcial , con antigüedad que data del 12 de enero de 2016, teniendo reconocida la categoría profesional de "TTS conductor", y percibiendo una retribución bruta 2.220,18 euros mensuales, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, en jornada a tiempo completo. (documental ambas partes, recibos de salario)*

*SEGUNDO.- El día 22 de octubre de 2020 la empresa demandada remitió al trabajador, carta de despido con efectos del día 2 de noviembre de 2020 por motivos disciplinarios que damos íntegramente por reproducida a efectos probatorios en donde en resumen se le imputaban los siguientes hechos: que el día 16 de octubre de 2020, con ocasión de una manifestación de protesta realizada por trabajadores de la demandada el demandante habría provocado intencionadamente determinados daños materiales de los que se enumeran 8 en contrato dos pintadas, lanzamiento de huevos, de un adoquín, pinchazo de un huevo y lanzamiento de una bengala . (documental ambas partes carta de despido)*

*TERCERO.- El demandante el día 16 de octubre de 2022, participó en la manifestación del sector de transporte de ambulancias de Catalunya, manifestación que acabó delante de la sede de Cat salud en la Travessera de las Corts en la ciudad de Barcelona (hecho no controvertido)*

*CUARTO.- En la misma fecha el demandante, aproximadamente sobre las 12:35 horas, Lucas en la en las proximidades de la sede del SEM, se acercó con una aguja hipodérmica y la clavó en la rueda delantera de un vehículo de urgencias del SEM. Unos instantes más tarde, el demandante procedió a realizar una pintada en el logotipo de un vehículo, tachando el logotipo de CatSalud y escribiendo la palabra "RATAS".*

*A continuación encendió una bengala y procedió a lanzarla en el interior del vehículo mencionado que resultó con los cristales rotos. (prueba videográfica, informe de **detective** privado obrante en las actuaciones)*

*QUINTO. El demandante en fecha 29 de octubre de 2020 presentó un escrito de alegaciones que se da por íntegramente reproducido (documental demandada, doc. núm. 4)*

*SEXTO- El día 9 de octubre se produjeron con motivo de las protestas del mismo sector de trabajadores de las ambulancias, una denuncia por parte del jefe de seguridad del Hospital Clínic en donde se relataban lanzamiento de objetos a la salida de las ambulancias (Documental demandada, doc. núm. 8)*

*SÉPTIMO .- Es de aplicación el convenio Colectivo de transporte sanitario de Catalunya. (hecho no controvertido)*

*OCTAVO- El trabajador no ostenta ni ha ostentado cargo alguno de representación del personal en la empresa en el año anterior al despido.*

*(incontrovertido)*

*NOVENO- Se ha celebrado el oportuno acto de conciliación"*

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, D. Lucas que formalizó dentro de plazo, y que la codemandada TRANSPORT SANITARI DE CATALUNYA S.L.U. impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Solicita el recurrente, D. Lucas , en un primer motivo, al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la adición de un nuevo hecho probado segundo bis en los siguientes términos: "La empresa comunicó al actor en fecha 22 de octubre de 2020 las tres infracciones laborales de las que se le acusaban y que eran:

1.- El fraude de deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividades, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en que tenga que actuar en función de su actividad.

2.- Las discusiones violentas, los maltratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o a sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación del servicio, comprendiendo en esto las ofensas verbales y las agresiones.

3.- La improcedencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o terceros o daños graves a la empresa".



Cita en apoyo de tal pretensión el documento nº 1 del ramo de prueba de la empresa consistente en pliego de cargos entregado al trabajador, obrante a los folios 64 y 65, donde la empresa indica qué tipos concretos aplica, remitiéndose luego expresamente en la carta de despido a este pliego de cargos, pretensión que puede ser aceptada por tratarse de extremos que figuran en el citado documento.

**SEGUNDO.**- En un segundo motivo, al amparo del apartado c) del artículo 193 de la LRJS, denuncia el recurrente la infracción de los artículos 21.1 y 28.2 de la Constitución Española, 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y 138.7 y 181.2 de la LRJS. Alega que fue despedido por hechos ocurridos el 16.10.2022 mientras participaba en una manifestación del sector de transporte de ambulancias que acabó delante de la sede de CatSalut, lo que constituye un poderoso indicio de que la acción empresarial puede ser una represalia por haber participado en la

manifestación convocada con motivo de la huelga del sector, sin que la empresa haya aportado ninguna justificación del mismo, ya que solo aporta conductas que nada tienen que ver con los tres tipos sancionadores por los que se le acusaba que requieren, además, que se cometan en horario laboral y/o en el centro de trabajo, ni ha practicado tampoco prueba de que la medida de vigilar a los manifestantes mediante un **detective** fuese razonable y proporcionada al fin perseguido, por lo que el despido debió declararse nulo.

Los derechos fundamentales que se estiman infringidos son los contemplados en el artículo 21 de la CE -que reconoce el derechos de manifestación- y 28.2 -que reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Es dudoso que este segundo se haya podido vulnerar ya que los hechos imputados en la carta de despido se produjeron el 16.10.2020 y en la demanda se dice que la huelga se convocó en fecha posterior, los días 19 y 29 de octubre de 2020, por lo que en el despido del trabajador pudo estar comprometido el derecho de manifestación, que es el derecho que se estaba ejerciendo el 16.10.2020.

El artículo 181.2 de la LRJS, dentro del capítulo que regula la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, establece que en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El juzgador de instancia en la sentencia recurrida no aprecia tales indicios, pero referidos al hecho de haber realizado huelga el día 19.10.2022, ya que los hechos, según se razona, existieron y también otros hechos ocurridos el 9 de octubre, que fueron denunciados por el sector y que justificaban la vigilancia por parte de un **detective**. Puede admitirse la existencia de indicios de que se vulneraron los derechos fundamentales del actor de manifestación o de huelga ya que de haberse producido un despido sin causa o por causa no probada por unos hechos ocurridos mientras se ejercía el derecho a manifestarse o el de hacer huelga, el despido debería ser declarado nulo.

Sin embargo, tales indicios han quedado desvirtuados por la prueba que practicó la empresa en el acto del juicio y que ha tenido su traslación en el relato de hechos probados. A tenor de los mismos el actor, que prestaba servicios para la empresa Transport Sanitari de Catalunya SLU, con la categoría profesional de TTS conductor, el 16.10.2022, participó en la manifestación del sector de transporte de ambulancias de Catalunya, manifestación que acabó delante de la sede de Cat Salut en la Travesera de las Corts de la ciudad de Barcelona.

En la misma fecha el demandante, aproximadamente sobre las 12:35 horas, en las proximidades de la sede del SEM, se acercó con un aguja hipodérmica y la clavó en la rueda delantera de un vehículo de urgencias del SEM. Unos instantes más tarde, el demandante procedió a realizar una pintada en el logotipo de un vehículo, tachando el logotipo de CatSalut y escribiendo la palabra "RATAS". A continuación encendió una bengala y procedió a lanzarla en el interior del vehículo mencionado que resultó con los cristales rotos (prueba videográfica, informe de **detective** privado obrante en las actuaciones).

La alegación que se hace en el recurso de que la empresa no ha practicado prueba alguna de que la medida de vigilar a los manifestantes mediante un **detective** privado, asumiendo funciones propias de orden público, fuese razonable y proporcionada al fin perseguido, no puede ser tomada en consideración, pues para ello debió haber impugnado en el acto del juicio la validez de dicha prueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 90.2 de la LRJS, con arreglo al cual no se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Además la prueba mediante detectives privados que informan sobre hechos ocurridos en un lugar público estaba justificada, ya que en el ordinal sexto se dice que el día 9 de octubre se produjo, con motivo de las protestas del mismo sector de trabajadores de las ambulancias, una denuncia por parte del jefe de seguridad del Hospital Clínic en donde se relataban lanzamiento de objetos a la salida de las ambulancias, por lo que se justifica, como razona la sentencia, que se encargase a un **detective** la vigilancia de la manifestación para controlar posibles daños.



Sobre la calificación jurídica de los hechos tampoco puede aceptarse la denuncia que hace el recurrente. Es cierto que tanto en el expediente contradictorio previo como en la carta de despido se alude al artículo 41.c) del Convenio colectivo de aplicación, en el que se incluyen las faltas muy graves, entre ellas las de los apartados 3, 10 y 21 en los términos que figuran en el nuevo hecho probado que se ha incorporado al relato y que, salvo en lo relativo a la deslealtad o el abuso de confianza, no guardan relación con los hechos ocurridos, pero en la carta de despido también se hace referencia a los artículos 5.a), 20.2 y 54.2.d) del ET que se refieren a la transgresión de la buena fe contractual. En cualquier caso el artículo 55.1 del ET solo exige como requisito formal del despido su notificación por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, no exigiendo por el contrario su correcta calificación jurídica.

Los hechos que se han declarado probados desde el punto de vista objetivo son graves y culpables, pues el actor, con motivo del ejercicio de su derecho a

manifestarse, que siempre lo ha de ser de manera pacífica, causó una serie de daños, como clavar una aguja hipodérmica en la rueda delantera de un vehículo de urgencias del SEM, pintar en el logotipo de un vehículo, tachando el de CatSalut y escribiendo la palabra "ratas", encender una bengala y lanzarla al interior del mismo vehículo que resultó con los cristales rotos, lo que constituye una transgresión de la buena fe contractual, prevista como causa de despido en el artículo 54.2.d) del ET, así como una deslealtad y un abuso de confianza, que el propio Convenio en su artículo 41.c) califica como falta muy grave, y un comportamiento contrario al deber de buena fe que las partes deben observar en la ejecución del contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en los artículos 5.a) y 20.2 del ET, hechos todos ellos que justifican la sanción del despido disciplinario que le ha sido impuesta al trabajador.

En sentido similar la sentencia de esta Sala nº 6125/2017, de 16 de octubre de 2017, estimó procedente el despido de un trabajador que en el curso de una huelga que había sido convocada procedió a pinchar dos ruedas de un vehículo de la empresa impidiendo con ello que pudiera seguir circulando, por constituir tal comportamiento un incumplimiento contractual grave y culpable, merecedor de la máxima sanción laboral.

**TERCERO.-** Con el mismo amparo procesal denuncia la infracción del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y del principio de tipicidad, en relación con el artículo 41.c) del Convenio colectivo de aplicación, por entender que se le sanciona por conductas que quedan fuera de la esfera laboral al haberse cometido fuera del horario laboral y fuera del centro de trabajo y que, aunque las conductas declaradas probadas puedan merecer un reproche penal, las mismas no pueden tener relevancia en el ámbito laboral si no se trata de conductas típicas y, además, ninguno de los hechos declarados probados puede incardinarse en los tres tipos utilizados por la empresa, a lo que añade que la empresa puede sancionar conductas que se cometan fuera del horario laboral, como admite el Tribunal Supremo en sentencia de 21 de septiembre de 2017, pero debiendo limitarse al máximo dicha potestad y exigir un plus en la tipificación de las conductas

La citada sentencia del Tribunal Supremo, dictada en el RCUJ nº 2397/2015, trata esta cuestión que debe resolverse con arreglo los siguientes principios:

"El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el *art. 5. letra a) ET*, impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el *art. 20.2º ET* al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el *art. 54.2 letra d) ET* como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario.

Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo. Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el *art 54. 2 ET*, como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes



como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios. Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.

*Por otra parte, el legítimo ejercicio por el trabajador de cualquier tipo de derecho fuera de la jornada laboral, puede llegar a colisionar en algún momento con los intereses empresariales, pero es obvio que no podrá ser sancionado por este motivo, porque su ámbito de facultades de libre actuación no puede verse restringido por la existencia de un contrato de trabajo. En este tipo de situaciones deberán siempre prevalecer los derechos del trabajador, quedando sus actos al margen del control y de la potestad disciplinaria del empresario, por más que desde la perspectiva empresarial pudiere valorarse subjetivamente que está perjudicando de alguna forma los intereses de la empresa".*

Si bien en el presente caso los hechos sancionados ocurrieron fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral no pueden considerarse desconectados del contrato de trabajo, pues la manifestación que se estaba llevando a cabo tenía por objeto protestar por las condiciones laborales en la empresa en la que los trabajadores,

entre ellos el actor, prestaban sus servicios y los daños se produjeron en vehículos del SEM, empresa pública que tiene encomendada por la Generalitat el transporte sanitario y en el marco de un contrato suscrito entre el SEM y la empresa demandada para llevar a cabo esta actividad.

Por todo ello, siendo correcta la sanción del despido impuesta al trabajador, el recurso ha de ser desestimado al no haberse producido las infracciones que en el mismo se denuncian.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Lucas contra la sentencia de 16 de marzo de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona en los autos nº 890/2020, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa Transport Sanitari de Catalunya SLU 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 por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ