



Roj: **STSJ GAL 1320/2025 - ECLI:ES:TSJGAL:2025:1320**

Id Cendoj: **15030340012025100920**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **20/02/2025**

Nº de Recurso: **5453/2024**

Nº de Resolución: **977/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE ELIAS LOPEZ PAZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Lugo, núm. 1, 13-06-2024 (proc. 737/2023),
STSJ GAL 1320/2025**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA

Sección Primera

SENTENCIA: 00977/2025

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno:981-184 845/959/939

Fax:

Correo electrónico: sala1.social.tsxg@xustiza.gal

NIG:27028 44 4 2023 0002942

Equipo/usuario: ML

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0005453 /2024ML

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000737 /2023

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ñaABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES

ABOGADO/A:SABELA LAGE DIAZ

RECURRIDO/S D/ña: Abelardo

ABOGADO/A:TERESA BURGO GARCIA

ILMO. SR. D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO

PRESIDENTE

ILMO. SR. D. JOSÉ ELÍAS LÓPEZ PAZ

ILMO. SR. D. PEDRO F. RABANAL CARBAJO

En A CORUÑA, a veinte de febrero de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION **5453/2024**, formalizado por la letrada Sabela Lage Díaz, en nombre y representación de ABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES, contra la sentencia número 283/2023 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 1 de LUGO en el procedimiento de DESPIDOS/CESES EN GENERAL 737/2023, seguidos a instancia de Abelardo frente a ABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES, SL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª JOSE ELIAS LOPEZ PAZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-D. Abelardo presentó demanda contra ABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 283/2024, de fecha trece de junio de dos mil veinticuatro.

SEGUNDO.-Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

1º.-La parte demandante prestaba servicios para la empresa demandada desde el 16-7-18 con categoría de gestor telefónico realizando las funciones propias de esa categoría y correspondiéndole un salario mensual de 1.391,76 euros con prorrateo de pagas extraordinarias (hechos respecto de los que las partes están plenamente conformes una vez aclarado el salario regulador en el acto de juicio). **2º.- a).**-La empresa empleadora comunicó mediante correo electrónico al actor en fecha de 14-3-23 un cambio en las condiciones de prestación de servicios pasándole a otro servicio que suponía el cambio de jornada continua a una jornada partida. **b).**-El actor impugnó dicha comunicación al considerarla modificación sustancial de condiciones de trabajo presentando demanda en los juzgados en fecha de 10-4-23. Se incoó el procedimiento nº 244/23 cuyo conocimiento correspondió a este juzgado de lo social. **c).**-Se dictó sentencia en fecha de 26-6-23 en la que se desestimó la pretensión actora al considerarse que no se estaba ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo. **3º.-**El actor está en situación de baja por IT desde el 14-4-23 como consecuencia de la dolencia diagnosticada como "*trastorno de ansiedad generalizada*". Inicialmente se preveía una duración corta de la baja pero en renovaciones ya se constataba una duración prevista media. Consta un informe médico del SERGAS (MAP) de fecha de 17-11-23 en el que se señala la realidad de un "*cuadro ansioso depresivo*" estando el paciente a seguimiento en el servicio de psiquiatría con un tratamiento que comprende Aremis, Lexatin, Orfidal y Deprax, y se indica que ha habido "*escasa mejoría clínica*"-informe médico aportado por el actor en su ramo de prueba-. **4º.-**En fecha de 4-10-23 el actor participó como integrante del grupo Moondanal en un concierto celebrado en la Plaza de Santa María de Lugo con motivo de las fiestas de San Froilán 2023 tocando la guitarra y cantando -hecho no discutido, documental-. **5º.-**El Concello de Lugo había adjudicado previamente la realización de dicho concierto a la entidad FDS Cultural, S.L. quien presentó el Proyecto musical ante el Concello que incluía el concierto sacado a concurso por el grupo local de música Moondanal para la prestación del servicio consistente en el concierto que aquí nos ocupaba. La adjudicación del concierto por parte del Concello de Lugo a la entidad FDS Cultural, S.L. se justificó: "*Debido ao interese artístico que esperta este tipo de concertos, foi seleccionado por entenderse axeitado desenvolver estas actuacións dentro do programa das Festas de San Froilán*". La empresa FDS Cultural, S.L. emitió la correspondiente factura al Concello de Lugo quien abonó la misma conforme al importe que se había previamente presupuestado por importe de 1210 euros IVA incluido. El Concello abonó dicha suma a la empresa FDS Cultural, S.L.-oficio remitido y cumplimentado por el Concello de Lugo-El demandante participó en el concierto del 4-10-23 sin estar dado de alta en la S. Social. **6º.-**Se celebró acto conciliatorio previo sin efecto ante el SMAC.

TERCERO.-Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

FALLO: 1.-ESTIMO la demanda sobre DESPIDO formulada por D. Abelardo frente a Abante Servicios Empresariales, S.L. y, en consecuencia, declaro la NULIDAD de su despido con condena de la segunda a que readmita inmediatamente al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con condena al abono al trabajador: a).-de los salarios de trámite dejados de percibir hasta la fecha de la presente sentencia a razón de 45,76 euros/día. b).-de la indemnización de 6.251 euros por la vulneración de derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad de la demandante.



CUARTO.-Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por ABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES SL, siendo impugnado de contrario.

Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La sentencia de instancia, estima la demanda sobre *despido* formulada por el trabajador frente a la mercantil demandada Abante Servicios Empresariales, S.L., declarando la NULIDAD de su despido con condena a la empresa a que readmita inmediatamente al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con condena al abono al trabajador: a).-de los salarios de trámite dejados de percibir hasta la fecha de la presente sentencia a razón de 45,76 euros/día. b).-de una indemnización de 6.251 euros por la vulneración de derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad

Frente a esta decisión se alza en suplicación la representación legal de la mercantil demandada ABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L., instrumentando tres motivos de recurso, todos ellos con adecuado encaje procesal, de los que el primero se ordena a revisar la versión judicial de los hechos, mientras que los dos restantes lo hacen al examen del derecho aplicado en la resolución combatida. El recurso ha sido impugnado por la representación procesal del trabajador demandante.

SEGUNDO.-Al amparo de lo dispuesto en el art. 193 b) de la LRJS se interesa por la parte recurrente revisar los hechos probados, concretamente el hecho probado quinto, interesando que se adicione al referido hecho probado, a continuación de la última frase *"El demandante participó en el concierto del 4-10-23 sin estar dado de alta en la S. Social"...*, debe añadirse... ***pese a que en la factura emitida pola entidade FDS Cultural, S. L. ao Concello de Lugo se fixo constar expresamente "Concerto Moondanal San Froilán 2023 Alta na SS a cargo da Empresa". O demandante estivo de alta na Seguridade Social, mediante relación laboral especial de artistas, os seguintes períodos:-6 de outubro de 2020: Ricardo .-11 de outubro de 2020: Ricardo .-11 de outubro de 2021: Ricardo .-12 de decembro de 2021: Fetén Prducciones, S. L.-7 de xaneiro de 2023: Club Clavicembalo, S. L."***

La adición que se interesa no resulta acogible, por cuanto, de conformidad con una reiterada doctrina jurisprudencial (STS de 28-5-2003 [RJ 2004\1632]), la modificación fáctica pretendida debe tener una relevancia a efectos resolutorios, de tal modo que no puede ser admitida una propuesta de revisión de hechos probados que, aunque pudiera tener un apoyo suficiente en los términos del artículo 191, b) LPL, [-actual art. 193.b) de la LRJS-] y ser cierta, carezca totalmente de trascendencia o de incidencia en relación con la decisión que deba de adoptarse resolviendo el recurso formulado, al no aportar nada que sea de interés, lo que así ocurre en el caso presente en lo que se pretenden añadir al hecho probado resulta por completo intrascendentes para modificar el signo del fallo y para la decisión final del litigio, por cuanto en el hecho probado quinto ya consta el abono por el Concello de Lugo de la factura por importe de 1210€, y en cuanto a los días de alta del actor, como relación laboral especial de artistas, en las fechas que se indica, es algo irrelevante para resolver este recurso.

TERCERO.-Al amparo del artículo 193.c), de la LRJS, la parte recurrente articula un segundo motivo de recurso, denunciando la infracción del art. 24. 2 de la CE en relación con la vulneración de la garantía de indemnidad y de la tutela judicial efectiva, así como aplicación indebida de los artículos 55.5 del ET y 122.2 de la LRJS, oponiéndose a la nulidad del despido, denunciando también la infracción, por inaplicación, del art. 54.2.d) del ETE y 74.6 del Convenio Colectivo de Contact Center, alegando que se trata de un despido procedente por la existencia de una relación laboral especial de artistas, de las recogidas en el art. 1.1. del ET y art. 1.2 del RD 1435/1985, al tratarse de faltas graves cometidas por el trabajador estando en situación de I.T., y que son ajenas a todo móvil discriminatorio.

Partiendo del inalterado relato de hechos probados de la sentencia recurrida, la cuestión litigiosa objeto de este recurso consiste en determinar si el cese del trabajador puede ser calificado de despido nulo, por constituir el despido una represalia por parte de la mercantil demandada por una reclamación judicial del trabajador en defensa de sus derechos, tal como declara la sentencia recurrida; o si, por el contrario, tal como se afirma en el escrito de recurso, no existió represalia alguna, sino que el cese obedeció a las causas y motivos que se describen en la carta de despido, por participar como artista en las Fiestas Patronales de San Froilán de Lugo, estando en situación de Incapacidad Temporal.

El examen de este motivo de recurso obliga a hacer dos consideraciones, una desde el punto de vista sustantivo, y otras desde el punto de vista procesal, siguiendo nuestra Sentencia de fecha 21 de abril de 2022 [RSU 416/2022]:

a).- *Examen desde el punto de vista sustantivo del derecho fundamental invocado.* Derecho a la tutela judicial: El contenido de dicha garantía supone la prohibición de que del ejercicio de la acción judicial se deriven para

el trabajador consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas. En el ámbito concreto de la relación de trabajo, la citada garantía se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por parte del trabajador de su derecho a pedir la tutela de los Jueces y Tribunales en orden a la satisfacción de sus derechos e intereses legítimos. Tal doctrina se plasma, entre otras, en SSTC 7/1993, de 18 de enero; 14/1993, de 18 de enero; 54/1995, de 24 de febrero; 140/1999, de 22 de julio; 168/1999, de 27 de setiembre; 191/1999, de 25 de octubre; 101/2000, de 10 de abril; 196/2000, de 24 de julio; 197/2000, de 24 de julio; 199/2000, de 24 de julio y 198/2001, de 4 de octubre, en donde se cita el artículo 4.2.g del E.T. y el artículo 5.c) del Convenio 158 de la OIT, y todas ellas significan la siguiente conclusión: *"represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial, representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva frente a cualquier medida extintiva que represalia el previo ejercicio del derecho constitucionalmente consagrado en el art. 24 de la Constitución Española, y que alcanza a todos los actos previos a la vía judicial, y que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical del despido"* Intento de ejercicio de la acción judicial que no solo puede verse ceñido a la presentación de la demanda ante los Tribunales, sino que ha de extenderse a la realización, por parte del trabajador, de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial tal como ha reconocido la STC 16/2006.

b) Examen desde el punto de vista procesal.

Desde el punto de vista procesal, hemos de tener en consideración las normas de la carga de la prueba, siendo también reiterada la doctrina del TC que establece que cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, *sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato*, algo que permita una mínima conexión entre la acción del trabajador y reacción del empresario que haga presumir que la segunda es consecuencia de la primera, y presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (en este sentido STC 120/2006 de 24 de abril de 2006 que asimismo remite a otras muchas por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3; 17/2003, de 30 de enero, FJ 4; 49/2003, de 17 de marzo, FJ 4; 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 3; 188/2004, de 2 de noviembre, FJ 4; y 171/2005, de 20 de junio, FJ 3.

La doctrina que acabamos de exponer tuvo su cristalización en dos normas recogidas en nuestra ley procesal, en concreto los artículos 96.1 de la LRJS y el art. 181.2 LRJS de aplicación a cualquier tipo de procedimiento en el que se alegue la vulneración de derechos fundamentales, tal como se desprende del art. 184 en relación con el art. 178.2 de la LRJS. Y así el legislador dispone que *"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 su proporcionalidad "*.

Así las cosas, el mecanismo de la prueba indiciaria se articula en un doble plano: El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia , y una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. Esta es la doctrina que en mayor medida aplica el TC y los tribunales ordinarios - la parte demandante ha de aportar un indicio o principio de prueba de tal vulneración, y la demandada ha de aportar prueba plena en contrario que justifique, de forma objetiva y ajena al hecho indiciario, la decisión empresarial - y de hecho ésta es la postura que se ha plasmado en la redacción legislativa (art. 96.1 y 182.1 LRJS).

Pues bien, centrándonos ya en el caso concreto entendemos que la sentencia resuelve esta cuestión de forma desajustada a derecho. La Sentencia, en su parte fáctica contiene, ciertamente, dato indiciario en el hecho probado segundo, en el que se declara que la empresa procedió en fecha de 14-3-23 a un cambio en las condiciones de prestación de servicios del actor, al producirse un cambio de jornada continua a una jornada partida, constando también que el trabajador impugnó dicha decisión empresarial presentando demanda judicial, dictándose sentencia en fecha de 26-6-23 en la que se desestimó la pretensión actora al considerarse que no se estaba ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y partiendo de este indicio,

el Magistrado de instancia considera que el despido del trabajador obedeció a una represalia por haber impugnado la decisión de la empresa de modificar su jornada.

Pues bien, la Sala discrepa de que este dato constituya indicio de entidad suficiente de la vulneración del principio de indemnidad del trabajador. Es cierto que uno de los indicios en que normalmente se apoyan las soluciones que resuelven estas cuestiones es el de la conexión temporal, el cual concurre cuando existe una cercanía temporal entre el ejercicio de derechos por parte del trabajador mediante la reclamación extrajudicial o judicial, y el cese, que es lo que ocurre en el caso de autos, ya que efectivamente entre que se presenta la demanda de impugnación de la modificación de las condiciones de trabajo (marzo/2023) y se produce el despido (octubre de 2023) existe una cercanía temporal evidente, pues tan solo habían transcurrido seis meses. Ahora bien, en el examen de esta conexión temporal, ha de estarse al supuesto de hecho concreto, ya que la decisión final depende de las circunstancias concurrentes en cada caso. Y en nuestro caso entendemos que las circunstancias que concurren evidencian que la decisión de la empresa no tiene relación con la reclamación presentada por el actor; sino que vino motivada por un hecho real y cierto, cual es la actuación del actor con su grupo musical, actuando como artista, declarándose probado en el hecho cuarto, que en fecha de 4-10-23 el **actor participó como integrante del grupo Moondanal en un concierto celebrado en la Plaza de Santa María de Lugo con motivo de las fiestas de San Froilán 2023 tocando la guitarra y cantando -hecho no discutido-**. Y por esta actuación el Concello de Lugo abonó la suma de 1.210 euros.

Por lo tanto, en el presente caso, no cabe apreciar que la decisión extintiva empresarial aparezca adoptada y obedeciese a lesión de un derecho fundamental tal como, consideramos que erróneamente, ha apreciado la Magistrada de instancia. Sino que, de las circunstancias ciertas y acreditadas, se desprende que el cese acordado vino motivado por la conducta del trabajador de realizar actividades como artista encontrándose en situación de Incapacidad Temporal, este es el verdadero motivo de su cese, de modo que su despido no respondió a un propósito atentatorio al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, por lo que no cabe establecer un nexo causal entre el cese y la reclamación judicial presentada por el actor en marzo de 2023, de modo que la decisión de instancia resulta desajustada a derecho.

CUARTO.-La mercantil recurrente, también denuncia la inaplicación del artículo 54.2.d) del ET y 74.6 del convenio Colectivo de Contact Center, que prevé como falta muy grave realizar trabajos estando de baja laboral, por lo que interesa la declaración de procedencia del cese del trabajador.

Acogemos esta cesura jurídica, debiendo señalarse que existe una doctrina jurisprudencial consolidada (STS de 22 mayo 1986, Ar. 2609 ; 21 julio 1988, Ar. 6221 ; 4 febrero 1991), que señala que la buena fe contractual a que se refiere el art. 54.2 d) del E.T . es la que deriva de los deberes de conducta y del comportamiento que el art. 5 a), en relación con el art. 20.2, ambos del referido Estatuto, imponen al trabajador; buena fe en su sentido objetivo, que *"constituye un modelo de conducta exigible o, mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos(arts. 7.1 y 1258 del Código Civil), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas conforme al que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza"*(SSTS 21 enero 1986, Ar. 1986\312 ; 22 mayo 1986, Ar. 1986\2609 y 26 enero 1987 , Ar. 1987\130), de tal modo que no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por ser grave y culpable «suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es, la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada a derecho la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador (art. 1124 del Código Civil, hoy 217 de la LEC 1/2000), quien ha de conocer que su conducta viola la buena fe sin necesidad de dolo, pudiendo deberse la causa a su propia negligencia, imprudencia o descuido sin necesidad de un perjuicio económico para la empresa o, incluso, mediante la realización de la conducta sancionable con abuso de confianza, cuando se aprovecha de una especial situación (autonomía en el desarrollo del trabajo o dificultades de control y vigilancia por parte del empresario) para la comisión de la falta (SSTS 30 abril 1991, Ar. 1991\3397 ; 4 febrero 1991, Ar. 1991\794 ; 30 junio 1988, Ar. 1988 \5495 ; 19 enero 1987, Ar. 1987\66 ; 25 septiembre 1986, Ar. 1986\5168 y 7 julio 1986 , Ar. 1986\3963...)».

Al respecto de esta cuestión, el Magistrado de instancia razona en su sentencia que *el actor realizó una actividad lúdica como puede ser tocar y cantar como integrante de un grupo musical, y que no hay indicio alguno ni prueba que me permita concluir que cuando el actor participó en dicho concierto, colaborando, estaba desarrollando un trabajo propiamente dicho como artista dentro del régimen especial de artista.....y que no puede ser constitutivo de falta disciplinaria alguna; la participación en un concierto de música, tocando la guitarra y cantando, es en principio perfectamente compatible con la situación de IT que aquí nos ocupa en que la dolencia que limita la capacidad laboral del actor de forma transitoria es de tipo psicológico, por causa de una trastorno de ansiedad generalizada vinculado al ambiente laboral, a la prestación de servicios para la empresa empleadora.*



La Sala no comparte esta apreciación, pues es evidente que hay indicios de que el actor participó en dicho concierto desarrollando un trabajo como artista, poniendo su voz, y tocando la guitarra, algo por lo que el grupo musical percibió 1210 euros, es decir, fue un trabajo remunerado, no una actividad lúdica como se afirma en la Sentencia. Y respecto de lo que se afirma, de que la actuación musical del trabajador resulta compatible con la situación de I.T., y que no interfiere en su curación, consideramos que ello es indiferente, porque se da una situación que justifica el despido, y, además, la actuación artística del actor, lo que demuestra es que ya estaba curado de su trastorno de ansiedad, y que podía perfectamente incorporarse a su trabajo, siendo así que con su actuación demuestra que está incurriendo en fraude, pues uno de los requisitos de la Incapacidad Temporal (I.T.) además de recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social, es estar impedido para el trabajo, y según se evidencia con la actuación musical del actor, es claro que su dolencia no le impedía trabajar, pues el trabajo de gestor telefónico, [que es la profesión que venía desarrollando el actor según el primero de los hechos probados], resulta menos estresante y requiere menor concentración que el de músico.

Por todo lo que se deja expuesto, entendemos que las circunstancias que concurren en el presente caso permiten calificar el despido como procedente, pues: A) Por un lado, la decisión de la mercantil demandada de despedir al trabajador no guarda relación alguna con la reclamación judicial del actor, de impugnar la decisión de la empresa de modificar sus condiciones de trabajo (por cierto, decisión confirmada por Sentencia judicial, que desestimo la demanda del actor), sin que concurren otros indicios que permitan apreciar que el despido del actor haya podido tener por causa la infracción de un derecho fundamental y, en concreto, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24 CE); y, B) ha quedado acreditado (hecho probado cuarto) que el trabajador demandante llevó a cabo una actuación musical, en una Plaza Pública, actuando en unas Fiestas Patronales con su grupo musical, tocando la guitarra y cantando, estando en situación de I.T. por un *"trastorno de ansiedad generalizado"*, que había iniciado el 14 de abril de 2023, y percibiendo el grupo musical una remuneración de 1.210€ por su actuación.

La conclusión final, por tanto, ha de ser la de rechazar la nulidad del despido por no darse la vulneración de ningún derecho fundamental, lo que hace innecesario examinar el segundo de los motivos de censura jurídica de la empresa, oponiéndose a la indemnización de daños y perjuicios por la supuesta vulneración de un derecho fundamental al que había sido condenada; y, por otro lado, apreciar la existencia de infracción del deber legal de buena fe con el carácter de incumplimiento contractual grave y culpable por parte del trabajador, subsumible en el art. 54. 2 d) del ET , en relación con el artículo 74.6 del Convenio Colectivo de Contact Center. En consecuencia, el recurso debe ser estimado con la consiguiente revocación de la sentencia de instancia, declarándose la procedencia del despido y convalidación de la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación (art. 55.7 ET), y con la consiguiente devolución a la mercantil recurrente de la totalidad del depósito constituido para recurrir (art. 203.1 de la LRJS), debiendo darse a los demás depósitos el destino legal, una vez firme esta sentencia (art. 203.1 LRJS). Por lo expuesto,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de la mercantil demandada ABANTE SERVICIOS EMPRESARIALES S.L. contra la sentencia de fecha 13 de junio de 2024, del Juzgado de lo Social nº UNO de LUGO, dictada en los presentes autos 737/2023, y con revocación de la misma y desestimación de la demanda interpuesta por el trabajador DON Abelardo , declaramos procedente su despido, convalidando la decisión extintiva que con él se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación, absolviendo a la referida empresa demandada de las pretensiones frente a ella ejercitadas. Dese a los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir el destino legal. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco SANTANDER con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**
- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo



"Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento **(1552 0000 80 ó 37**** ++)**.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ